

LE LIEN SOCIAL



Dominique Méda
Patricia Vendramin

Réinventer le travail

puf

Le Lien social
*Collection dirigée
par Serge Paugam*

DOMINIQUE MÉDA
PATRICIA VENDRAMIN

RÉINVENTER LE TRAVAIL



PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE

DES MÊMES AUTEURS

DOMINIQUE MÉDA

Le Travail. Une valeur en voie de disparition, Paris, Aubier, Coll. Alto, 1995, rééd. Paris, Champs-Flammarion, 1998, Champs Essais 2010

avec Juliet Schor, *Travail, une révolution à venir*, Paris, Mille et une nuits/Arte Éditions, Coll. 1001 Nuits Petite collection, 1997

Qu'est-ce que la richesse ?, Paris, Aubier, Coll. Alto, 1999, rééd. Paris, Champs-Flammarion, 2000

Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles, Paris, Flammarion, 2001, rééd. Paris, Champs-Flammarion, 2002, Champs-Actuels, 2008

Le Travail, Paris, Puf, Que sais-je ?, 2004, rééd. 2007, 2010

avec Alain Lefebvre, *Faut-il brûler le modèle social français ?* Paris, Seuil, 2006

avec Hélène Périvier, *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*, Paris, La République des Idées, 2007

Travail : la révolution nécessaire, Les éditions de l'Aube, 2010

avec Bernard Gomel et Evelyne Serverin, *L'emploi en ruptures*, Paris, Dalloz, 2010

avec Thomas Coutrot et David Flacher, *Les chemins de la transition*, Editions Utopia, 2010

PATRICIA VENDRAMIN

Le travail au singulier - Le lien social à l'épreuve de l'individualisation, Louvain-la-Neuve, Académia Bruylant – Paris, L'Harmattan, « Sciences & enjeux », 2004.

Generations at Work and Social Cohesion in Europe, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, « work & Society », 2010.

avec Gérard Valenduc, *L'avenir du travail dans la société de l'information – enjeux individuels et collectifs*, Paris, L'Harmattan, décembre 2000.

avec Gérard Valenduc, *Technologies et flexibilité - Les défis du travail à l'ère numérique*, Paris, Liaisons, « Entreprises et Carrières », 2002.

ISBN 978-2-13-062960-3

ISSN 1285-3097

Dépôt légal — 1^{re} édition : 2013, août
© Presses Universitaires de France, 2013
6, avenue Reille, 75014, Paris

REMERCIEMENTS

Les auteurs remercient les chercheurs des équipes de recherche partenaires de la recherche Social Patterns of Relation to Work (SPReW).

Pour l'équipe française : Marie-Christine Bureau, Lucie Davoine, Béatrice Delay, Michal Wong.

Pour l'équipe portugaise : Sandra Carvalho, Paula Castro, Ângela Noyal, Ana Passos, Celia Soares.

Pour l'équipe italienne : Teresa Franco Maria, Sylvana Greco, Adele Lebano, Anna Maria Ponzellini.

Pour l'équipe belge : John Cultiaux, Lotte Damhuis, Gérard Valenduc.

Pour l'équipe allemande : Saka Belit, Nicole Grützmacher, Alexander Knop, Götz Richter, Rainer Zoll, Elisabeth Zoll-Grubert.

Pour l'équipe hongroise : Katalin Füleki, Orsolya Polyacsó, Júlia Vajda.

Les auteurs tiennent à remercier plus particulièrement :

– Gérard Valenduc, qui a assuré avec Patricia Vendramin la coordination générale du programme de recherche SPReW et a bien voulu relire l'ensemble du présent ouvrage et suggérer des inflexions essentielles ;

– Lucie Davoine, qui a assuré la plus grande partie des exploitations statistiques des enquêtes françaises et européennes ainsi qu'une part substantielle du programme de recherche français et a permis à l'équipe de bénéficier de ses propres travaux de recherche ;

– Béatrice Delay, qui a assuré avec Lucie Davoine la réalisation du volet français du programme de recherches, a pris en charge la plus grande part des entretiens approfondis et a fait bénéficier l'équipe des résultats de ses propres travaux de recherche ;

– John Cultiaux, qui a assuré avec Patricia Vendramin la réalisation du volet belge de la recherche, a réalisé l'essentiel de la récolte de données empiriques et a apporté l'expérience de ses propres travaux de recherche.

– Hélène Garner qui, à la DARES, a assuré le soutien et la valorisation des résultats de la recherche, et la DARES.

– Marina Monaco, qui à la Social Development Agency de l'ETUC, a accompagné le projet, et la Social Development Agency de l'ETUC.

Sommaire

Couverture

Titre

Des mêmes auteurs

Copyright

Remerciements

Sommaire

Introduction

1. Une histoire de la valeur accordée au travail

Une histoire longue de la valorisation du travail

Les sociétés pré-économiques

La Grèce ancienne

La thèse de Weber : l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme

Les trois dimensions du travail

Le travail, facteur de production

Le travail, essence de l'homme

Le travail : système de distribution des revenus, des droits et des protections

D'une éthique du devoir à une éthique de l'épanouissement

Le travail, source du lien social

Taylor : le travail-facteur de production au détriment du travail-essence de l'homme

La grande transition

Quelles catégories pour interpréter le rapport au travail ?

Dimension instrumentale versus dimension non instrumentale

Dimension instrumentale et postmatérialisme

Importance absolue et relative du travail : centralité et finalités du travail

Quelle méthodologie pour saisir le rapport au travail ?

Comment prendre en compte la crainte de perdre la face, voire une situation d'aliénation ?

Les limites des grandes enquêtes quantitatives, le recours aux entretiens approfondis

Un riche matériau d'enquêtes nationales et internationales

European Value Study (EVS)

International Social Survey Programme (ISSP)

European Social Survey (ESS)

L'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS)

Le Panel communautaire des ménages (ECHP)

L'Eurobaromètre

2. Des attentes immenses posées sur le travail

Des Européens qui accordent une grande importance au travail

L'importance du travail : très marquée mais avec des degrés divers

Des explications culturelles ?

Des explications liées au niveau de richesse et au taux de chômage

Retour sur la « centralité du travail »

L'importance relative accordée au travail en France

Le résultat des enquêtes européennes

Des résultats totalement confirmés au Québec

Quelles sont les dimensions du travail prépondérantes en Europe ?

Le relatif déclin de l'éthique du devoir

La persistance de la dimension instrumentale

La montée des attentes de réalisation de soi

Premiers enseignements

Prédominance et fragmentation des attentes expressives envers le travail

Plébiscite pour l'ambiance de travail

Une demande de sens et de relations

Finalités économiques et expérientielles au Québec

Le paradoxe français, révélateur des contradictions européennes

Une volonté française plus affirmée de réduire la place accordée au travail

Des relations sociales et des conditions de travail médiocres

Des conditions d'emploi conduisant à une faible satisfaction au travail

3. Des attentes qui se heurtent aux bouleversements du travail

Les nouvelles formes d'organisation du travail

Une flexibilité qui fragmente le marché du travail

Le travail incertain

L'individualisation du rapport salarial et l'appel à la subjectivité

Des promesses d'épanouissement non tenues

La montée des risques psychosociaux

Les transformations de la qualification

La qualification questionnée

Compétences et employabilité

Conclusions : la qualité de l'emploi et le sens du travail

4. La signification du travail au prisme des générations

Le choix d'une perspective générationnelle

Une typologie des orientations à l'égard du travail

Deux axes structurants : la dichotomie instrumental/expressif et le parcours de vie

Quatre modèles types de rapport au travail

Le travail comme contrainte à vivre positivement

Le travail comme moyen de gagner de l'argent

Le travail comme support au développement personnel

Le travail comme pierre angulaire de l'identité

Rapport au travail, rapport à l'emploi

Les différents types de rapport au travail sont-ils déterminés par l'âge, le genre ou le niveau d'éducation ?

Les jeunes sont-ils différents ?

Un souci gestionnaire

L'effet d'une intégration complexe

La marque de l'éducation et de la féminisation

Points de convergence

Conclusion : un nouveau modèle de rapport au travail ?

La polycentralité de l'existence

Le rapprochement des modèles de genre

La dimension sociale et le rapport au collectif

5. La coexistence des générations au travail

L'âge, entre non-dit et marqueur générationnel

La perception des attitudes et des comportements

Des stéréotypes ambigus

La primauté des relations sociales

L'expérience du travail et les trajectoires individuelles

La diversification des parcours

La précarité des trajectoires des jeunes

Les tensions autour de l'expérience, de la connaissance formelle et de l'innovation

Les aptitudes par rapport aux technologies de l'information et de la communication

Les méthodes de travail et le transfert de connaissances

Innovation versus expérience

Le façonnage organisationnel

Des cadres de travail propices à la coopération

L'installation d'une distance par l'organisation

Quand l'environnement professionnel favorise les comportements hostiles

Distance et proximité entre générations

Conclusion

Bibliographie
Note méthodologique
Le lien social
PUF.com

Introduction

Dans son ouvrage majeur publié en 1893, *De la division du travail social*, Émile Durkheim s'interrogeait sur le rôle de la division du travail et répondait positivement à la question qu'il avait lui-même ainsi formulée :

Nous sommes ainsi conduits à nous demander si la division du travail ne jouerait pas le même rôle dans des groupes plus étendus, si, dans les sociétés contemporaines où elle a pris le développement que nous savons, elle n'aurait pas pour fonction d'intégrer le corps social, d'en assurer l'unité.

Le travail assure bien dans les sociétés modernes une véritable fonction morale. Ce ne serait donc que dans certains cas, limités, que la division du travail présenterait des formes pathologiques et contribuerait au relâchement du lien social ou à l'isolement des individus. En effet, « 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 quelque part, vers un but qu'il conçoit plus ou moins distinctement. Il sent qu'il sert à quelque chose¹ ».

Soixante-dix ans plus tard, en 1963, dans l'avant-propos à la troisième édition de *Où va le travail humain ?*, Georges Friedmann² écrivait : « Je regrette que les volumes présentés en librairie ne soient plus, désormais – du moins ceux du genre de celui-ci – assortis d'une bande publicitaire : j'aurais suggéré à mon éditeur d'y faire suivre le titre *Où va le travail humain ?* de la réponse... à sa perte », poursuivant sa réflexion critique commencée dans cet ouvrage et poursuivie dans *Le Travail en miettes* dans lequel un chapitre entier est consacré à montrer le caractère dépassé de la conception durkheimienne du travail :

Si Durkheim avait vécu, il aurait été obligé, afin de maintenir dans sa pureté la thèse de la solidarité organique, de considérer comme anormales la plupart des formes que le travail a prises dans nos sociétés aussi bien dans l'industrie que dans l'administration et même récemment dans le commerce³.

Les années 1970 ne seront pas en reste en matière de critique du travail et de mise en évidence de la perte de sens de celui-ci. Pensons à l'ouvrage *Les Dégâts du progrès*⁴, publié en 1977, dans lequel la CFDT met en évidence la perte radicale de sens du travail ou encore un peu plus tard, à l'ouvrage d'André Gorz qui, dans les *Adieux au prolétariat*⁵, publié en 1980, voit dans le travail moderne une activité définitivement hétéronome et propose, dans le sillage de Friedmann et comme celui-ci – même s'il cite peu cet auteur – de réduire son emprise de manière à laisser plus de place aux activités autonomes. Ces thèses font écho à l'époque aux réflexions développées en Allemagne un peu plus tôt par Claus Offe et au même moment par Jürgen Habermas qui, en 1985, introduit l'idée de la « fin des sociétés fondées sur le travail ».

Importée au milieu des années 1990 en France, notamment dans *Le Travail, une valeur en voie de disparition*⁶, la thèse, complétée en 1996 par l'ouvrage de Jeremy Rifkin *La Fin du travail*⁷, provoquera un débat intense. Celui-ci met en évidence que la période de la critique du travail est terminée. La montée extrêmement forte du chômage dans les pays européens a rendu la critique du travail et de la raison économique inaudible. En réaction à ces ouvrages considérés comme prônant la fin du travail (alors que le premier défendait une position normative : il serait souhaitable que le travail occupe moins de place et soit mieux réparti et que le second visait à développer d'autres activités et secteurs producteurs de lien social), plusieurs auteurs vont mettre en évidence la manière dont l'activité de travail engage puissamment la subjectivité, constituant un des lieux centraux de construction de l'identité⁸, d'autres rappelleront que le travail reste considéré par les individus comme une valeur centrale et développeront des enquêtes visant à le démontrer.

Le présent ouvrage n'est pas le lieu de revenir sur un tel débat, la préface de la récente réédition en poche de *Le Travail, une valeur en voie de disparition* s'y étant employée. Il a pour vocation de rappeler les grandes étapes historiques de la valorisation du travail, de faire le point sur les enquêtes dont nous disposons aujourd'hui, en France et en Europe, pour éclairer le sens que les individus accordent au travail et comprendre ce qu'il en est aujourd'hui du rapport des différentes générations au travail. Il est l'occasion de comprendre pourquoi on parle tant aujourd'hui de souffrance au travail et de malaise au travail et ce qui peut expliquer aujourd'hui ce dernier.

La recherche qui se trouve au départ de ce livre est une recherche européenne, conçue par Patricia Vendramin, devenue la coordonnatrice du projet, pour mettre à l'épreuve l'hypothèse, souvent évoquée, selon laquelle les jeunes entretiendraient aujourd'hui un rapport différent au travail. Ils seraient matérialistes, nomades, paresseux, individualistes. Ces traits

expliqueraient peut-être en partie les difficultés qu'ils ont à trouver du travail et à conserver celui-ci. L'équipe de recherche réunissant des chercheurs de six pays européens s'est donc constituée pour répondre à cette question : les jeunes considèrent-ils autrement le travail que les plus âgés ? Quelque chose a-t-il changé dans le rapport des jeunes générations au travail, qui tiendrait à l'âge ou à la génération ? Déroulant ce questionnement, nous avons évidemment rencontré des variations nationales ; il est apparu, lors de l'exploitation des grandes enquêtes européennes consacrées au travail, que chaque pays modulait différemment son rapport au travail. Si les pays diffèrent, si les âges mais aussi les générations, les catégories socioprofessionnelles, l'appartenance de genre ont une influence sur le rapport au travail, peut-on observer des régularités, avancer des facteurs explicatifs ? Observe-t-on, comme Ronald Inglehart⁹ l'avait suggéré, un tournant radical qui serait tel que les générations nées après 1968 seraient devenues postmatérialistes et entretiendraient avec le travail un rapport de nature moins instrumentale qu'auparavant ? Que produit l'augmentation des niveaux d'éducation sur le rapport au travail ? Telles étaient les questions portées par cette équipe composée de sociologues, d'économistes et de psychologues, représentant six pays européens : la Belgique, la France, l'Allemagne, l'Italie, le Portugal, la Hongrie. Une note méthodologique en fin d'ouvrage détaille les démarches empiriques mises en œuvre.

Si les attentes qui pèsent sur le travail sont aujourd'hui immenses et d'une nature radicalement différente de ce qu'elles étaient au moment où Goldthorpe et ses collègues¹⁰ publiaient *The Affluent Worker*, en 1968, les évolutions du monde du travail et les conditions d'exercice du travail et de l'emploi sont-elles devenues plus propices à leur satisfaction ? C'est cette interrogation qui a guidé notre réflexion et notre démarche d'exposition dans ce livre.

L'ouvrage débute (chapitre 1) par un retour sur une histoire longue du travail et de la signification que différentes époques et cultures lui ont attribuée. Ce parcours anthropologique à travers l'histoire du travail est complété par une présentation des cadres d'analyse et des instruments qui permettent de comprendre et mesurer le sens du travail dans les sociétés contemporaines. Ce premier chapitre présente également le matériau pris en considération dans la suite de l'ouvrage.

Sur la base de l'examen de plusieurs enquêtes internationales, le chapitre suivant fait le point sur l'importance du travail telle qu'elle est exprimée aujourd'hui par les Européens, mais aussi sur la place que le travail occupe à côté d'autres sphères porteuses de sens pour eux. Il analyse également les types d'explications proposées par les chercheurs pour comprendre les changements à l'œuvre. L'examen des données met en exergue un paradoxe propre à la France mais révélateur de contradictions profondes qui touchent les travailleurs des autres pays d'Europe. Les Français accordent une très grande importance au travail mais en même temps ils souhaitent le voir prendre moins de place dans leur vie. La prise en considération de l'évolution des conditions de travail et des formes d'organisation permet de comprendre cet apparent paradoxe. C'est bien la contradiction entre d'immenses attentes, instrumentales et expressives, à l'égard du travail et des changements non convergents dans le monde de travail, qui est au cœur du mal-être de nombreux travailleurs, en France mais aussi en Europe. Un point de comparaison est fait avec le Québec qui confirme la lecture des changements à l'œuvre.

Partant de ce constat, le chapitre 3 pose le regard du côté de l'offre gestionnaire et des nouvelles formes d'organisation du travail. Il analyse ce qui dans ces dernières vient heurter les attentes fortes des salariés : les dérives de la flexibilité et le caractère incertain du travail, l'individualisation du rapport salarial et l'appel excessif à la subjectivité, la définition et la reconnaissance des aptitudes à l'emploi. Ce chapitre pointe les tensions entre les attentes individuelles et les développements du système socioproduitif ; il conduit à questionner la signification politique d'un projet européen de qualité de l'emploi. Il invite à regarder de plus près comment les différentes catégories de salariés vivent ces transformations et ces contradictions, et dans quelle mesure cette expérience singulière façonne leur rapport au travail. C'est ce que proposent les deux chapitres suivants.

Le chapitre 4 analyse le lien entre l'âge, la catégorie socioprofessionnelle et le genre dans le rapport au travail. Il adopte une perspective générationnelle fondée sur l'hypothèse sociologique que l'ancrage dans un contexte particulier – culturel, économique et historique ou politique – constitue les racines d'une génération et, plus spécifiquement, de ses orientations à l'égard du travail. Malgré l'existence de différences intragénérationnelles, cette perspective montre que l'expérience d'un contexte particulier (caractérisé entre autres par la persistance du chômage de masse, l'élévation des niveaux d'éducation et la féminisation du marché du travail), ainsi que d'un destin économique commun, laisse entrevoir, au sein de la jeune génération et parmi les femmes, une conception modifiée du travail, marquée par une volonté de donner une place égale dans la vie à différentes sphères porteuses de sens, par un rétrécissement de l'écart entre les modèles masculins et féminins d'engagement dans le travail, et par une approche des relations sociales plus privatisées que communautaires.

Sur la base de ces constats, le dernier chapitre analyse la perception réciproque de générations qui sont porteuses de significations du travail, en partie communes mais aussi différentes, et l'impact de celle-ci sur le quotidien du travail et la cohésion entre les générations. Les changements d'attitudes par rapport au travail s'inscrivent dans une mutation socioculturelle qui concerne l'ensemble des sociétés européennes mais aussi dans un équilibre singulier entre les générations, qui assigne à chaque cohorte d'âge des places spécifiques sur le marché du travail, assorties de droits et de devoirs différents.

Le travail a toujours été et demeure un puissant intégrateur dans la société. Il fournit des places, des droits et des devoirs et

distribue les individus sur une échelle de prestige social. Sur une période longue, cependant, le sens du travail a changé. Il est devenu plus diversifié et est investi aujourd'hui d'attentes élevées qui se heurtent aux évolutions des organisations et de la gestion du marché du travail et qui créent de nouvelles fragmentations dans le travail. Réinventer le travail, c'est dès lors prendre au sérieux les attentes exprimées par les Européens, notamment les femmes et les jeunes.

Notes

- [1.](#) É. Durkheim, *De la division du travail social*, Paris, Puf, « Quadrige », rééd. 2004, p. 365.
- [2.](#) G. Friedmann, *Où va le travail humain ?*, Paris, Gallimard, NRF, « Idées », 1963.
- [3.](#) G. Friedmann, *Le Travail en miettes*, Paris, Gallimard, 1956, p. 144.
- [4.](#) CFDT, *Les Dégâts du progrès : les travailleurs face au changement technique*, Paris, Seuil, « Points politique », 1977.
- [5.](#) A. Gorz, *Adieux au prolétariat*, Paris, Galilée, 1980.
- [6.](#) D. Méda, *Le Travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, « Alto », 1995 (rééd. Flammarion, « Champs », 1998 et 2010).
- [7.](#) J. Rifkin, *La Fin du travail*, Paris, La Découverte, 1996.
- [8.](#) C. Dejours, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998 ; Y. Clot, *Travail et pouvoir d'agir*, Paris, Puf, 2008 ; P. Vendramin, *Le Travail au singulier. Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, Louvain-la-Neuve, Paris, Academia-Bruylant/L'Harmattan, 2004.
- [9.](#) R. Inglehart, *The Silent Revolution*, Princeton University Press, 1977.
- [10.](#) H. Golthorpe, D. Lockwood, F. Bechhofer et J. Platt, *L'Ouvrier de l'abondance*, Paris, Seuil, « Esprit », 1972.

Une histoire de la valeur accordée au travail

L'idée que le travail est une activité à travers laquelle les êtres humains peuvent transformer le monde dans lequel ils se trouvent, le faire à leur image et trouver dans ce processus un des principaux moyens de participer à la vie sociale et d'exprimer leur personnalité est récente et éminemment moderne. Le travail a peu à peu occupé, depuis l'Antiquité, une position de plus en plus centrale dans les sociétés, au point que ces dernières sont devenues des « sociétés fondées sur le travail ». Au cours des derniers siècles, des couches de signification nouvelles sont venues enrichir le concept de travail et les attentes que les individus posaient sur lui. Le travail est en même temps représenté dans les équations économiques comme un « facteur de production » qu'il faut rendre le plus efficace possible, mais aussi vécu comme la possibilité pour les individus de se réaliser et également considéré comme le support de la distribution des revenus, droits et protections. Si la dimension expressive du travail n'a pu se développer que dans les sociétés occidentales, les différentes significations accordées au travail coexistent aujourd'hui et, contradictoires, sont génératrices de tensions. Pour saisir ce qu'il en est du rapport des individus au travail, différentes méthodes sont mobilisables : utiliser les grandes enquêtes européennes qui permettent des comparaisons mais qui présentent des limites ; interroger les individus de manière approfondie en face à face. Dans tous les cas, comprendre ce qu'il en est du rapport des personnes à leur travail est complexe.

Le travail a-t-il fait l'objet « de tout temps » d'une valorisation ? Est-il vrai que depuis la plus haute Antiquité, les êtres humains ont travaillé et considéré le travail comme une des activités les plus importantes de leur vie comme le suggèrent, par exemple, Georges Friedmann et Pierre Naville¹ dans leur *Traité de sociologie du Travail* lorsqu'ils écrivent que « le travail mérite d'être considéré comme un trait spécifique de l'espèce humaine. L'homme est un animal social [...] essentiellement occupé de travail » ? Une telle thèse peut recouvrir deux significations différentes. Elle peut vouloir dire que les hommes ont toujours eu conscience de transformer la nature, de lui ajouter une certaine valeur et de développer de cette manière une série d'activités susceptibles d'être radicalement distinguées des autres, ou bien que les êtres humains ont toujours cherché à satisfaire leurs besoins en utilisant la nature mais sans nécessairement isoler ces activités du reste de leur vie.

Lorsque nous parlons du travail comme de l'activité humaine consistant à transformer la nature, nous faisons comme si l'apport spécifique du XIX^e siècle avait été présent dès l'époque antique, et nous oublions que c'est seulement à ce moment-là qu'il est devenu possible de se représenter quelque chose comme une *nature* susceptible d'être transformée par une activité humaine et un être humain susceptible de faire celle-ci à son image. Les concepts et les catégories sont, eux aussi, soumis à une évolution : il importe donc de tenter de redonner les significations attachées au terme de travail à travers les différentes époques, en analysant les textes produits à ces différents moments.

Nous défendrons donc ici la thèse du caractère historique du concept de travail, suivant en cela Jean-Pierre Vernant², Michel Freyssenet³ et Dominique Méda⁴, pour laquelle notre concept moderne de travail est le résultat de plusieurs couches de signification qui se sont sédimentées les unes sur les autres au cours des derniers siècles comme l'attestent de nombreuses analyses⁵.

Les sociétés pré-économiques

Plusieurs textes anthropologiques et ethnologiques se rapportant aux modes de vie des sociétés pré-économiques ont mis en évidence l'impossibilité de trouver une signification identique au terme de travail employé par les différentes sociétés étudiées. Marie-Noëlle Chamoux, dans son article fondateur de 1992⁶, rappelle combien il importe, pour comprendre si et comment le concept de travail peut être utilisé pour parler des sociétés pré-économiques (que celles-ci soient éloignées de nous dans le temps ou dans l'espace), d'éviter de procéder comme le font un certain nombre de collègues : interpréter des époques ou des lieux éloignés avec des concepts qui ont été inventés bien après et analyser les sociétés tribales à l'aide de notions forgées par la pensée économique au XVIII^e siècle, ce qui conduit évidemment à comprendre le travail comme une catégorie universelle.

Pour ne pas céder à cette tentation, l'auteur propose de regarder ce que l'anthropologie nous dit du travail et met en évidence que le travail est « une notion ethnocentrique »⁷ :

La notion de travail n'est pas universelle. Quantité de sociétés semblent ne pas en avoir eu besoin. Dès lors, elle a tendance à nous apparaître sous les figures négatives de l'absence, de l'éclatement en plusieurs notions, ou du décalage de son contenu, en référence à celui que nous lui donnons⁸.

L'auteur donne alors des exemples d'absence de la notion de travail. Il en va ainsi chez les Maenge d'Océanie, à propos desquels Chamoux cite les travaux de Michel Panoff :

Il n'existe pas de notion de « travail » comme telle, non plus que de mot distinct pour isoler les « activités productives » des autres comportements humains. [...] En revanche, il existe, fortement marquée et fréquemment évoquée, la notion de peine ou de souffrance qui apparaît entre autres contextes, dans celui du jardinage⁹.

Il en va de même chez les Achuar d'Amazonie, étudiés par Philippe Descola :

Identiques en cela à la majorité des sociétés précapitalistes, les Achuar ne disposent d'aucun terme ou notion qui synthétiserait l'idée de travail en général, c'est-à-dire l'idée d'un ensemble cohérent d'opérations techniques visant à produire tous les moyens matériels de leur existence. La langue ne comporte pas non plus de termes désignant les procès de travail au sens large¹⁰.

Et Chamoux d'ajouter :

Il faut rejeter ici vigoureusement tout évolutionnisme psychologique, qui verrait dans l'absence de notion générale de travail la manifestation d'un supposé « confusionnisme mental » de « primitifs » incapables d'abstraction et ne reconnaissant que les sensations¹¹.

Pour illustrer l'éclatement de la notion, Chamoux rappelle que chez les Grecs, deux mots sont nécessaires, *ergon* et *ponos*, et que les Romains n'en utilisent pas moins de trois : *opus*, *labor*, *opera*. Décalage enfin : le mot déborde largement le champ sémantique de la production, rappelle l'auteur.

Certaines sociétés ont une conception très extensive du travail, alors que d'autres ne désignent par ce terme que les activités non productives. On ne trouve ainsi nulle part, liées dans un même et unique concept, l'ensemble des notions et des significations auxquelles notre concept de travail renvoie (peine, transformation de la nature, création de valeur...). Plus généralement, Chamoux s'appuie sur les travaux de Marshall Sahlins¹² qui, dans *L'Économie tribale*, écrit que le travail n'est pas aliéné de l'homme lui-même, détachable de son être social et susceptible de faire l'objet d'un échange. Un homme travaille, produit comme une personne sociale, un mari, un père, un frère, un membre d'un clan ou d'un village. Le travail n'est pas à part de son existence mais : « Worker is not a status in itself, nor labor a true category of tribal economics »¹³ (être un travailleur n'est pas un statut et le travail n'est pas une catégorie de l'économie tribale).

Mieux, c'est Sahlins qui nous a en quelque sorte révélé que l'humanité primitive ne vivait pas écrasée sous le poids des besoins à satisfaire : les besoins sont limités, la vie n'est pas une course effrénée en vue de satisfaire des besoins illimités : les peuples tribaux travaillent moins que nous et de manière moins régulière.

Peut-on alors conserver le terme même de travail pour décrire les activités développées par ces peuples ? Chamoux conclut

son article en posant la question dans toute son ampleur :

Ainsi surgit une série de doutes. La définition économique de travail n'est-elle pas une notion indigène comme une autre, un découpage à usage interne, malgré les affirmations incantatoires qu'il s'agit d'une catégorie raisonnée et partant universelle ? [...] L'approche anthropologique ne permet pas non plus d'esquiver une interrogation, qui plus que tout autre peut être lourde de conséquences théoriques et pratiques : peut-on dire que le travail existe quand il n'est ni pensé ni vécu comme tel¹⁴ ?

La Grèce ancienne

Le texte de Vernant intitulé « Aspects psychologiques du travail dans la Grèce ancienne »¹⁵ constitue sur ces questions un apport théorique majeur à la fois en termes méthodologiques et en termes de contenu. Il fait également partie de cet ensemble de réflexions qui ont constitué la substance d'un programme lancé en 1980 par Maurice Godelier, intitulé « Le travail et ses représentations », qui conduira une partie des anthropologues et des sociologues, dans les années 1990, d'une part, à recommander la plus grande prudence dans l'usage de ce terme et, d'autre part, à refuser de considérer le travail comme une catégorie universelle.

Comme Chamoux, et encore plus sévèrement qu'elle, Vernant rappelle l'interdiction d'interpréter les civilisations anciennes avec les catégories du présent ou encore de plaquer sur les époques antérieures des concepts qui ont été inventés ou réinterprétés postérieurement. Il en va évidemment ainsi du travail.

De même qu'on n'a pas le droit d'appliquer au monde grec les catégories économiques du capitalisme moderne, on ne peut projeter sur l'homme de la cité ancienne la fonction psychologique du travail telle qu'elle est aujourd'hui dessinée. Pour nous toutes les tâches professionnelles, si diverses soient-elles dans le concret, rentrent dans un type de conduite unique : nous y voyons une même activité forcée, réglée, dont l'effet concerne directement autrui et qui vise à produire des valeurs utiles au groupe. Cette unification de la fonction psychologique marche de pair avec le dégagement de ce que Marx appelle, dans son analyse économique, le travail abstrait. En effet, pour que les diverses activités laborieuses s'intègrent les unes aux autres et composent une fonction psychologique unifiée, il faut que l'homme, sous les formes particulières à chaque tâche, puisse saisir sa propre activité comme travail en général. Cela n'est possible que dans le cadre d'une économie pleinement marchande, où toutes les formes de travail visent également à créer des produits en vue du marché¹⁶.

On trouve donc en Grèce des métiers, des activités, des tâches, on chercherait en vain « le travail ». Les activités sont, au contraire, classées dans des catégories irréductiblement diverses qui interdisent de considérer le travail comme une fonction unique. La plus importante concerne la différence entre les tâches rassemblées sous le terme de *ponos*, activités pénibles, exigeant un effort et un contact avec les éléments matériels, donc dégradant, et celles qui sont identifiées comme *ergon*, œuvre, qui consiste en l'imposition d'une forme à une matière.

Si Vernant n'écrit pas que le travail n'existe pas dans la Grèce antique, on doit néanmoins interpréter strictement l'affirmation suivante :

On ne trouve donc pas dans la Grèce ancienne une grande fonction humaine, le travail, couvrant tous les métiers, mais une pluralité de métiers différents, dont chacun constitue un type particulier d'action produisant son ouvrage propre. De plus, l'ensemble des activités agricoles, qui sont à nos yeux intégrées aux conduites de travail, restent pour le Grec extérieures au domaine professionnel¹⁷.

Les travaux concrets, incarnés dans des métiers différents, exercés par des artisans, dont Vernant explique qu'ils ne présentent aucun trait commun avec les « producteurs » modernes, créateurs de valeur, n'ont donc rien à voir avec le travail abstrait dont Max Weber a montré l'avènement, celui qui s'inventera à partir du XVI^e siècle et sera exposé dans sa systématisme par Adam Smith.

En simplifiant outrageusement on peut soutenir, que tout au long de la domination de l'Empire romain, et jusqu'à la fin du Moyen Âge, comme le rappelle Jacques Le Goff dans *Un autre Moyen Âge*¹⁸, la représentation de ce que nous appellerons plus tard le travail n'a pas connu de bouleversement majeur. La classification des activités, telle qu'elle est présentée par Cicéron, puis la classification médiévale des arts reprendront les distinctions à l'œuvre chez les Grecs. Au risque de simplifier considérablement, on peut sans doute dire que tant que les représentations philosophiques et religieuses sont restées ce qu'elles furent jusqu'au XVI^e siècle (surdétermination de l'au-delà, mépris pour le terrestre et le mouvant en faveur de l'immobile et de l'éternel, mépris du gain, de l'accumulation et du commerce, faible valorisation accordée aux activités humaines...), le travail ne pouvait ni être valorisé, ni émerger comme une catégorie homogène rassemblant diverses activités sous un unique concept. Au contraire, « l'invention du travail », qui signifie tout à la fois que l'article défini peut enfin être utilisé (*le* travail) et que la catégorie trouve son unité, va s'opérer lentement à partir du XVI^e et du XVII^e siècle, comme l'a rappelé Lucien Febvre¹⁹, pour trouver une première définition dans l'œuvre magistrale de Smith.

La thèse de Weber : l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme

Bien qu'elle ait été critiquée, il n'est pas possible d'omettre la thèse de Max Weber, qui reste fondamentale pour comprendre la manière dont s'est développée l'éthique du travail. Rappelons que le point de départ de l'interrogation de Weber est que « si l'on consulte les statistiques professionnelles d'un pays où coexistent plusieurs confessions religieuses », on constate que « les chefs d'entreprise et les détenteurs de capitaux, aussi bien que les représentants des couches supérieures qualifiées de la main-d'œuvre et, plus encore, le personnel technique et commercial hautement éduqué des entreprises modernes, sont en grande majorité protestants »²⁰.

Weber voit dans cette idée particulière que le *devoir* s'accomplit dans l'exercice d'un métier, l'idée caractéristique de l'*éthique sociale* de la civilisation capitaliste et, en un certain sens, son *fondement*. Quel est donc l'arrière-plan d'idées qui a conduit à considérer cette sorte d'activité, dirigée en apparence vers le seul profit, comme une vocation envers laquelle l'individu se sent une *obligation morale* ? La Réforme, et plus particulièrement l'œuvre de Luther, constitue une première étape essentielle même si, comme le souligne Weber à de nombreuses reprises, il ne s'agit en aucune manière d'imputer à Luther ou l'un de ses disciples l'*invention* du capitalisme : les effets de la Réforme sur la culture ont été « des conséquences imprévues, *non voulues*, de l'œuvre des réformateurs, conséquences souvent fort éloignées de tout ce qu'ils s'étaient proposé d'atteindre, parfois même en contradiction avec cette fin²¹ ». Et, souligne Weber, « il est hors de question de soutenir une thèse aussi déraisonnable et doctrinaire, qui prétendrait que "l'esprit du capitalisme" (toujours au sens provisoire où nous employons ce terme) ne saurait être que le résultat de certaines influences de la Réforme, jusqu'à affirmer même que le capitalisme en tant que *système économique* est une création de celle-ci²² ». Mais c'est bien à la Réforme qu'il faut néanmoins imputer le développement d'un point de vue radicalement nouveau : le fait d'estimer que « le devoir s'accomplit dans les affaires temporelles, qu'il constitue l'activité morale la plus haute que l'homme puisse s'assigner ici-bas²³ ». L'activité quotidienne revêt, dès lors, une signification religieuse et l'unique moyen de vivre d'une manière agréable à Dieu ne consiste désormais plus à dépasser la morale de la vie séculière par l'ascèse monastique, mais exclusivement à accomplir dans le monde les devoirs correspondant à la place que l'existence assigne à l'individu dans la société.

Les sectes puritaines calvinistes feront progresser cette idée, notamment en raison de la doctrine de la prédestination : si les décrets divins sont insondables, si les critères d'élection nous sont à jamais inaccessibles et si les œuvres sont évidemment proscrites comme moyen de gagner le salut, il n'en reste pas moins que seul un élu peut augmenter la gloire de Dieu par des œuvres réellement bonnes. Le Dieu calviniste réclame « non pas des bonnes œuvres isolées, mais une vie tout entière de bonnes œuvres érigées en système²⁴ ». L'activité sociale du calviniste se déroulant purement pour la gloire de Dieu, l'amour du prochain s'exprime en premier lieu dans l'accomplissement des tâches professionnelles : « Il revêt ainsi l'aspect proprement objectif et impersonnel d'un service effectué dans l'intérêt de l'organisation rationnelle de l'univers social qui nous entoure²⁵. » La conduite ascétique est dominée entièrement par ce but unique, accroître sur terre la gloire de Dieu, et devient donc entièrement rationalisée : « Cette *rationalisation* de la conduite en ce monde, en considération de l'au-delà fut la conséquence de la conception que le protestantisme ascétique se faisait du métier comme vocation²⁶. »

Ainsi selon Baxter, le pasteur dont le *Christian Directory* offre le résumé le plus complet de la théologie morale puritaine, on dispose avec le précepte « travaille ferme à ta besogne » d'un excellent remède contre les tentations sexuelles aussi bien que contre les doutes religieux ou le sentiment de l'indignité morale. Mais, souligne Weber, « le travail constitue surtout le *but même* de la vie, tel que Dieu l'a fixé. Le verset de saint Paul : "si quelqu'un ne veut pas travailler, qu'il ne mange pas non plus" vaut pour chacun, et sans restriction. La répugnance au travail est le symptôme d'une absence de la grâce (...) Car la Providence a prévu pour chacun sans exception un métier qu'il doit reconnaître et auquel il doit se consacrer. Et ce métier ne constitue pas, comme pour le luthéranisme, un destin auquel on doit se soumettre et se résigner, mais un commandement que Dieu fait à l'individu de travailler à la gloire divine²⁷ ».

Dès lors, on comprend mieux pourquoi l'ascétisme a permis de légitimer l'acquisition de la richesse. En effet, en accord avec l'Ancien Testament et par analogie avec l'évaluation éthique des bonnes œuvres, l'ascétisme voyait le *summum* du répréhensible dans la poursuite de la richesse en tant que fin en elle-même, et en même temps il tenait pour un signe de la bénédiction divine la richesse comme *fruit* du travail professionnel. Ce qui permet à Weber de voir dans la bonne conscience étonnante, pharisaïque, en ce qui concerne l'acquisition de l'argent, dans la mesure où celle-ci s'opérait par les voies légales, le legs principal du XVII^e siècle au siècle suivant.

Comme le soulignera Lucien Febvre²⁸, si un puissant mouvement de valorisation du travail, notamment manuel, s'opère à partir du XVI^e siècle, il faudra néanmoins attendre le XVIII^e siècle pour qu'une définition complète du travail soit donnée et qu'une homogénéisation des activités jusque-là classées dans des catégories différentes se développe.

LES TROIS DIMENSIONS DU TRAVAIL

Non seulement le concept de travail n'existe pas, pourvu de tous ses attributs, depuis la plus haute Antiquité, mais il est de surcroît composé, à l'instar d'un mille-feuille, de plusieurs « couches de signification » (terme qu'emploie Ignace Meyerson²⁹ en 1955) qui ont chacune été ajoutées à une époque particulière et ont constitué le support des interprétations et des attentes des individus. On peut distinguer au moins trois grands moments dans la détermination du concept de travail, trois significations radicalement différentes et contradictoires qui continuent de coexister.

Le travail, facteur de production

Le XVIII^e siècle est celui où le terme de travail trouve son unité comme « travail abstrait ». Il devient en effet possible de dire *le travail* à partir du moment où un certain nombre d'activités, jusqu'alors régies par des logiques irréductiblement diversifiées, deviennent suffisamment homogènes pour pouvoir être rassemblées sous un seul terme. Comme l'écrit Vernant :

Cela n'est possible que dans le cadre d'une économie pleinement marchande où toutes les formes de travail visent également à créer des produits en vue du marché. Dès lors, on ne fabrique plus tel objet pour satisfaire les besoins de tel usager. Toute tâche, qu'elle soit agricole ou industrielle, débouche également sur la production d'une marchandise, destiné non à tel individu particulier mais à des opérations de vente et d'achat. Par l'intermédiaire du marché, tous les travaux effectués dans l'ensemble de la société sont mis en relation les uns avec les autres, confrontés les uns aux autres, égalisés³⁰.

C'est chez Adam Smith³¹ et notamment dans les *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations* que l'on voit le mieux à l'œuvre cette opération : alors même que les *Recherches* sont un hymne au travail et notamment à la puissance productive du travail, Smith ne s'interroge pas sur ce en quoi consiste l'activité concrète de travail. La définition qu'il donne du travail est purement instrumentale : le travail c'est cette puissance humaine ou mécanique qui permet de créer de la valeur, le travail est ce *qui crée de la valeur*. D'un côté, le travail apparaît comme une dépense physique, qui a pour corollaire l'effort, la fatigue et la peine, et de l'autre, il est cette substance en quoi toute chose peut se résoudre et qui permet l'échange universel, car les objets que nous échangeons contiennent tous du travail, toutes les choses sont décomposables en travail, en quantité de fatigue ou de dépense physique. Smith ne dit pas ce qu'est le travail, mais désormais il est devenu possible de dire *le travail*.

Le travail assure une double fonction : il est non seulement l'activité qui permet de fabriquer la production nationale mais il est également l'élément qui fonde la stabilité de l'ordre social. En effet, il permet de mesurer précisément la contribution et donc la rétribution de chacun et donc d'établir un ordre objectif, non arbitraire et non susceptible d'être remis en cause à chaque instant. Les individus étant arc-boutés dans la poursuite de l'injonction suprême, maximiser la production, leur rétribution est automatiquement calculée par la mesure de leur contribution à la production. L'ordre social ne peut être remis en cause, sa stabilité est garantie. L'intervention humaine n'est pas suffisante pour fonder le lien social ; fonder le lien sur l'échange permet de contourner l'insociable sociabilité des hommes et de les faire tenir ensemble même s'ils ne le souhaitent pas.

Le travail est donc au centre de la mécanique sociale qui se met en place à l'époque : il est à la fois l'effort humain et l'instrument de mesure qui indique combien vaut cet effort. Il est le rapport social central parce qu'il est le moyen concret par lequel est poursuivie l'abondance – devenue nouvel objectif social – et parce qu'il est la mesure générale des échanges et des rapports sociaux. Il détermine le prix de chaque chose et garantit l'intangibilité de l'ordre social. Par lui, les individus sont contraints à la sociabilité. Certes, la société est désormais autorégulée, mais cela installe le travail au fondement de la vie sociale et oblige la société à ne pas cesser de produire, d'échanger, de travailler. Mais même s'il devient le fondement de l'ordre social, le travail n'est pourtant en aucune manière *valorisé, glorifié*. Il reste chez Smith et chez ses contemporains, synonyme de peine, d'effort, de sacrifice, comme Karl Marx³² le reprochera plus tard à Smith. Le XVIII^e siècle voit donc l'invention du concept de travail comme *ce qui produit de la richesse* ou, comme le disent aujourd'hui les économistes, *facteur de production*.

Le travail, essence de l'homme

Sur ce premier niveau, le XIX^e siècle va justement ajouter une dimension essentielle et radicalement nouvelle. Le XIX^e siècle fait du travail le modèle de l'activité créatrice. C'est une révolution conceptuelle et c'est là que se forme notre idée moderne, prométhéenne du travail, celle-là même que nous projetons sur le passé lorsque nous imaginons les hommes ayant toujours « travaillé » puisqu'ayant toujours transformé leur milieu.

Au début du XIX^e siècle, s'opère en Allemagne, en France et en Angleterre une véritable révolution conceptuelle. Dans les trois pays, le travail apparaît soudainement comme la liberté créatrice de l'homme, celle qui va lui permettre d'aménager le monde et de se transformer. En France, le travail apparaît désormais comme le moyen dont dispose l'humanité pour progresser vers le bien-être ; avec la notion d'industrie, les discours français de glorification du travail se développent sous la plume d'Alexandre de Laborde³³ ou de Saint-Simon³⁴. En Allemagne, l'idéalisme allemand et notamment Hegel³⁵ fondent philosophiquement l'idée que le travail est l'essence de l'homme. Hegel introduit d'une certaine manière l'histoire en Dieu. L'esprit du monde se fait : il devient pour soi ce qu'il est en soi ; il s'exteriorise en s'approfondissant ; il met à jour ses propres potentialités ; il se transforme lui-même en transformant l'extérieur ; il se fait en s'opposant à une extériorité qui se révèle n'être que lui-même. C'est Hegel qui donne sa première extraordinaire extension au concept de travail, en utilisant le même mot pour désigner les premières confrontations de l'homme avec la nature, l'invention de l'outil – prolongement du corps humain –, la ruse, et le mouvement de l'esprit du monde. La notion de travail s'étend dès lors considérablement.

Par le travail, l'humanité s'est autocréée. Par le travail, l'homme détruit le naturel et fait le monde à son image, il spiritualise entièrement la nature, fait disparaître le donné. Il n'en reste pas moins que, malgré tout, et même s'il appelle ce processus de négation travail, Hegel ne réduit pas l'ensemble de l'histoire de l'humanité au travail. Travailler mais aussi lire, inventer des institutions politiques, faire des œuvres d'art, écrire, sont des manières diversifiées de mettre le monde en valeur et tout cela, toutes ces activités ne sont pas réductibles à la catégorie de travail, au travail. C'est Marx qui opérera ce saut logique et qui, reprenant entièrement à son compte le mouvement, le raisonnement et la dialectique de Hegel, et la remettant comme il dit, sur ses pieds, appellera l'ensemble de ce processus *travail*.

Marx invente cette nouvelle conception du travail et élargit considérablement sa compréhension et son extension : ce qui le fascine, c'est la capacité de l'humain de nier et de détruire le naturel, la négativité infinie. Marx récupère cette vision mais l'applique au travail qu'il a devant lui, au travail réel. C'est avec Marx que l'assimilation entre activité humaine et travail est la plus accomplie : toute activité humaine est travail. La procréation est un travail. Et le travail *est* l'activité humaine. Avec Marx, le concept de travail s'étend considérablement. Travailler, c'est produire. Marx se réfère souvent au modèle artisanal : travailler, c'est sortir hors de soi et transformer une matière, la présenter aux autres une fois mise en forme, c'est-à-dire produire. Dès lors, il n'y a plus qu'un seul type d'activité, une seule légitimité, une seule manière d'être humain : produire, transformer un donné en l'humanisant, détruire le donné naturel.

En Allemagne et en France, au milieu du XIX^e siècle, une étape décisive a été franchie : la plus grande partie des penseurs n'accepte plus de considérer le travail comme un simple moyen de vivre. Le travail est désormais une liberté créatrice ; il est synonyme de réalisation de soi et c'est la raison pour laquelle Lamartine et ses ateliers nationaux seront moqués. Faire remuer de la boue à des ouvriers qualifiés apparaît comme une sorte de péché contre la nature même du travail³⁶. En 1848, le retournement s'est opéré des deux côtés du Rhin. Le travail est désormais conçu dans son essence et rêvé comme épanouissement de soi et moyen du développement de toutes les facultés humaines.

Le travail : système de distribution des revenus, des droits et des protections

Une troisième couche de signification va encore être introduite dans le concept de travail, à la fin du XIX^e siècle, menant à son acmé le caractère totalement contradictoire de la notion. La fin du XIX^e siècle est, en effet, le moment où la pensée socialiste va continuer de porter cette vision du travail comme valeur créatrice et émancipatrice sans plus, néanmoins, y mettre les conditions qu'y mettait Marx. Pour Marx, le travail était en soi pure puissance d'expression, une liberté créatrice, mais pour actualiser cette puissance, il fallait d'abord le libérer. En bon hégélien, il pensait qu'il fallait d'abord libérer le travail – et donc abolir le salariat – pour que le travail soit *pour soi* ce qu'il était seulement *en soi*. Or, à la fin du XIX^e siècle, dans l'ensemble des courants de pensée des réformateurs sociaux (notamment celui d'Édouard Bernstein), l'idée que le travail est une valeur n'est pas remise en cause, mais les conditions de l'actualisation de cette valeur sont oubliées.

Loin d'être aboli, le lien salarial devient au contraire le lieu où s'ancrent les différents droits : droit du travail, droit à la protection sociale mais aussi droit à consommer. Alors même que dans la pensée socialiste, et surtout marxiste, la condition *sine qua non* pour que le travail devienne une liberté créatrice était l'abolition du salariat, le salariat devient central et comme Robert Castel³⁷ l'a bien montré, le cœur même de ce qui doit être conservé et de ce qui va être désiré dans le travail. Au lieu de supprimer le rapport salarial, le discours et la pratique sociale-démocrate vont au contraire faire du salaire le canal par où se répandront les richesses et par le biais duquel un ordre social plus juste (fondé sur le travail et les capacités) et véritablement collectif (les « producteurs associés ») se mettra progressivement en place. Dès lors, l'État se verra confier une double tâche : être le garant de la croissance et promouvoir le plein-emploi, c'est-à-dire donner la possibilité à tous d'avoir accès aux richesses ainsi continuellement produites.

Mais la contradiction par rapport à la pensée de Marx est complète car le discours social-démocrate soutient que le travail va devenir épanouissant alors même que c'est d'abord l'augmentation des salaires et de la consommation qui rendront le travail désirable. Désormais, l'intérêt du travail réside en effet dans sa capacité à garantir des revenus décents et donc dans le fait qu'il donne accès à un pouvoir de consommation toujours plus grand. Comme l'écrit Jürgen Habermas :

Le citoyen est dédommagé pour la pénibilité qui reste, quoi qu'il en soit, attachée au statut de salarié, même s'il est plus confortable ; il 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 recéler le travail salarié³⁸.

Autrement dit, la social-démocratie qui, entendue dans ce sens, nous inspire encore, se fonde sur une profonde contradiction, dans la mesure où elle pense le travail à la fois comme la modalité essentielle de l'épanouissement humain, individuel et collectif, mais sans plus se donner les moyens d'en faire une œuvre (car le travail reste hétéronome, exercé en vue d'autre chose) et surtout pas une œuvre collective où le travail serait le lieu d'une véritable coopération. Elle opère de ce fait une confusion majeure entre les deux conceptions du travail que la pensée socialiste avait toujours pris soin de distinguer : le travail réel, aliéné, dont la lutte politique doit réduire le temps, et le travail libéré, qui deviendra un jour le premier besoin vital. La pensée sociale-démocrate repose sur un fondement fragile puisqu'elle continue à focaliser les énergies utopiques sur la sphère du travail sans remettre en cause le rapport salarial. Elle doit rendre celui-ci le plus supportable possible en améliorant ses conditions concrètes d'exercice et en garantissant aux salariés un accès à des compensations toujours plus grandes. Ce faisant, elle rend nécessaire une régulation globale du système social de sorte que celui-ci permette la production de quantité de richesses toujours plus grandes. Elle rend donc obligatoire l'intervention d'un État capable de garantir la marche régulière de la grande machine sociale.

C'est à ce prix seulement que l'on pourra compenser le rapport salarial et faire oublier aux travailleurs que le travail n'est pas libéré. L'État-providence se donne pour impératif de maintenir un taux de croissance positif et de distribuer des compensations. Alors, le travail n'a plus vraiment besoin d'être libéré : l'État social a réussi à substituer à l'utopie socialiste d'un travail libéré une visée plus simple qui consiste à fournir au travailleur, en échange de son effort, une somme croissante de bien-être et à lui garantir le plein-emploi. Le XX^e siècle est celui de la société salariale et de l'emploi. L'emploi, c'est le travail considéré comme structure sociale, c'est-à-dire comme un ensemble articulé de places auxquelles sont rattachés des avantages et comme une grille de revenu. L'emploi, c'est le travail salarié dans lequel le salaire n'est plus seulement la stricte contrepartie de la prestation de travail, mais aussi le canal par lequel les salariés accèdent à la formation, à la protection sociale, aux biens sociaux.

Le XX^e siècle a hérité d'un concept de travail, d'une catégorie qui est composée de (ou qui fait référence à) plusieurs dimensions qui sont totalement contradictoires et quasiment incompatibles les unes avec les autres, *impossibles* aurait écrit

Gottfried Wilhem Leibniz.

Nous employons ici le terme d'éthique dans le sens proposé par Irving H. Siegel³⁹ : « We define work ethic for an individual (or for a more or less homogeneous group of individuals) as value or belief (or set of values or beliefs) concerning the place of work in one's life that either (a) serves as a conscious guide to conduct or (b) is simply implied in manifests attitudes and behaviour », reformulé ainsi par Christian Lalive d'Épinay :

L'ethos est un système de valeurs, croyances, normes et modèles qui constitue le cadre de référence du comportement individuel et de l'action sociale au sein d'une collectivité définie. Ce système est un produit socio-historique⁴⁰.

Les trois dimensions du travail que nous avons décrites ci-dessus ont été le support des interprétations développées par les individus, des significations données à leurs expériences concrètes et des attentes portées sur le travail. Mais ce dernier a longtemps été assimilé, comme en témoigne l'étymologie (*tripalium*, instrument destiné à ferrer les chevaux et parfois instrument de torture), à une activité difficile, à un effort pénible, trace que l'économie a conservée en considérant le travail comme une « désutilité ».

Les dimensions de l'accomplissement ont longtemps été réservées aux activités artistiques, voire à celles des activités de travail les plus proches de l'art (activités artisanales) mais, qu'il s'agisse des activités agricoles, industrielles ou de service, le travail restera longtemps, contrairement à l'œuvre, du côté du devoir et plus généralement du côté de la dimension « instrumentale », c'est-à-dire considéré comme un moyen au service d'autres fins : du lien social, de la production, de l'acquisition d'un revenu individuel. Au cœur du xx^e siècle, nous distinguons encore trois moments qui témoignent de la lenteur des transformations et de la prédominance d'une éthique du travail comme devoir et comme instrument au service d'autres fins.

Le travail, source du lien social

Même si toute sa théorie constitue une machine de guerre contre les conceptions des économistes (et notamment contre l'idée que la société constitue l'agrégation d'individus achevés ayant décidé d'échanger), le rôle que joue le travail dans la société décrite par Émile Durkheim⁴¹ s'inscrit dans le droit fil de ce que nous avons vu à l'œuvre chez Smith : la fonction principale du travail est de garantir la cohésion sociale, d'assurer la solidarité, de produire de l'intégration sociale. Si la division du travail s'accompagne d'une intégration sociale toujours plus forte, c'est parce que chacun de nous dépend d'autant plus étroitement de la société que le travail est plus divisé.

Cette dépendance se manifeste à la fois dans l'acte même de production, chacun ayant besoin pour développer sa compétence spécialisée de travailler avec d'autres, à côté d'autres, mais plus généralement dans le grand échange social, chacun ayant besoin, pour subsister, de la convergence et de la coordination des actes de tous les autres. Dans cette mesure, les développements théoriques de Durkheim font écho aux très belles pages que Smith consacrait un siècle auparavant à la description des milliers de personnes ayant dû apporter leur concours pour permettre la réalisation du mobilier ou du vêtement du dernier des manœuvres d'un pays florissant :

Si nous examinions en détail toutes ces choses, si nous considérions la variété et la quantité de travaux que suppose chacune d'elles, nous sentirions que, sans l'aide et le concours de plusieurs milliers de personnes, le plus petit particulier, dans un pays civilisé, ne pourrait être vêtu et meublé même selon ce que nous regardons assez mal à propos comme la manière la plus simple et la plus commune⁴².

Les individus sont donc tenus ensemble et rendus solidaires les uns des autres à la fois dans l'acte de production et dans l'échange généralisé ; il serait complètement impossible à quiconque de vivre sans le concours de ses concitoyens.

Chez Durkheim, le travail, et plus précisément la division du travail, tire son importance du fait qu'il conditionne l'existence même de la société : la dimension essentielle du travail vient du fait qu'il permet, au-delà de la fonction de fabrication de la production, d'assurer la cohésion sociale. Loin de provoquer l'isolement des individus ou de transformer l'homme en automate, ce qui n'arrive que dans certaines formes pathologiques de division du travail, cette dernière a pour principale fonction d'approfondir les liens et la solidarité qui les unissent :

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 quelque part, vers un but qu'il conçoit plus ou moins distinctement. Il sent qu'il sert à quelque chose⁴³.

La division du travail a un caractère moral. Le travail est un devoir dans la mesure où chacun doit participer à la fabrication de la production et au fonctionnement quotidien de la société. Le travail est à la fois production de biens et services et de solidarité. Il est à leur service.

Taylor : le travail-facteur de production au détriment du travail-essence de l'homme

Nous suivons Lalive d'Épinay lorsqu'il défend l'idée qu'au début du xx^e siècle, « la subordination de l'individu à la société, le sacrifice de soi à la collectivité trouvent leur justification dans le fait que la société assure à l'individu sa sécurité et surtout dans l'idée que, transformée en une gigantesque usine, la société est en train de produire une prospérité annoncée pour demain. Le progrès est en marche, le bien-être et le bonheur sont devant nous, les lendemains chanteront⁴⁴. » Nul mieux que Frederick Taylor⁴⁵ ne témoigne de la priorité donnée à la dimension sociale du travail sur les dimensions individuelles et plus précisément de la prééminence de la conception du travail-facteur de production au début du xx^e siècle.

Dans la direction scientifique des entreprises, Taylor défend l'idée que le but ultime de la société, comme des entreprises et des individus, est la prospérité maximum, qui est le résultat de la productivité maximum qui « dépend elle-même de l'entraînement de chacun ». Comme on le sait, l'atteinte de cette prospérité maximum est conditionnée par une révolution complète dans la manière d'organiser le travail puisque si, dans les anciens systèmes de direction, « le succès dépendait presque entièrement de la façon dont les ouvriers développent leur initiative⁴⁶ », dans le système de direction scientifique, « la direction se charge de réunir tous les éléments de la connaissance traditionnelle qui, dans le passé, était en la possession des ouvriers, de classer ces informations, d'en faire la synthèse, et de tirer de ces connaissances des lois, des règles et des formules, qui sont d'un grand secours pour aider l'ouvrier à accomplir sa tâche journalière⁴⁷ ». La première tâche de la direction est celle-ci : « Les membres de la direction mettent au point la science de l'exécution de chaque élément du travail qui remplace les bonnes vieilles méthodes empiriques⁴⁸ », et, de même que « le chirurgien applique les méthodes opératoires que ses maîtres lui ont enseignées, l'ouvrier doit appliquer les méthodes de travail définies après études techniques et études des mouvements et des temps⁴⁹ ».

Non seulement, l'ouvrier est dépossédé de son savoir, de son pouvoir d'initiative et de ses marges de manœuvre, mais il est également exclusivement considéré comme un instrument mis au service d'une finalité plus haute, de la finalité ultime du système qui est, dans la droite lignée de Smith, l'obtention de la production la plus élevée possible permettant l'accès de tous au plus grand nombre de produits au plus bas prix, comme le met en évidence, de manière on ne peut plus claire, la conclusion de cet opus édifiant. Dans celle-ci, Taylor relève en effet que si, produisant deux fois plus, ni les ouvriers ni les actionnaires n'obtiennent deux fois plus de salaires ou de dividendes, et que si une telle situation est susceptible à première vue d'être considérée comme injuste, une analyse plus poussée nous dissuade de raisonner ainsi :

À première vue, nous ne voyons que deux parties de la transaction, les ouvriers et les employeurs. Nous négligeons la troisième partie qui est la plus importante, le peuple dans son ensemble, les consommateurs qui achètent les produits des deux premiers et qui finalement payent les salaires des ouvriers et font les bénéfices des employeurs. Or les droits du peuple sont plus importants que ceux des employeurs et des salariés.⁵⁰

La baisse de prix finale des produits est l'objectif ultime auquel tout le reste doit être subordonné. L'augmentation de la productivité du travail est donc, comme l'avait déjà mis en évidence Smith, la clé d'un processus qui permettra finalement que l'abondance se répande jusqu'aux dernières classes du peuple. Le bien-être du salarié est entièrement subordonné à cet objectif prioritaire au point qu'à la question de savoir si l'ouvrier ne risque pas, dans un tel système, de se voir transformé en automate, Taylor se contente de répondre :

Non. Car c'est un système que le chirurgien applique [...]. Le chirurgien est lui aussi suivi de très près par des hommes expérimentés qui lui montrent de la façon la plus minutieuse comment chaque élément de son travail doit être exécuté⁵¹.

Comme le chirurgien, l'ouvrier ne voit donc pas sa personnalité niée mais au contraire affirmée puisqu'il part d'un stock de connaissances donné qu'il lui revient d'améliorer.

Retenons néanmoins de tout ceci que, de Smith à Taylor, les possibilités ouvertes par le progrès technique, la « puissance productive du travail » et la croissance contribuent dans un premier moment à focaliser l'attention sur le produit du travail et non sur l'activité de travail elle-même. D'une certaine manière, peu importe que le travail procure ou non à l'ouvrier plaisir et épanouissement, ce qui compte est que la production la plus élevée possible soit fournie de manière à ce que l'autre facette de l'ouvrier – le consommateur – trouve satisfaction. La satisfaction de l'individu en tant que consommateur prévaut sur celle de l'individu en tant que travailleur et la dimension instrumentale du travail, mis au service de la prospérité générale, sur une possible dimension expressive.

La grande transition

Le retournement qui voit la dimension à la fois instrumentale et doloriste du travail s'effacer au profit d'une autre dimension, plus liée à l'activité elle-même et à ses conséquences sur l'individu lui-même s'opère à deux moments : dans l'idéal ou en théorie, au XIX^e siècle (on l'a vu au plus haut point exprimé chez Hegel et Marx) et dans les faits, dans la réalité, à partir de la seconde moitié du XX^e siècle, lorsque, comme l'explique Lalive d'Épinay⁵², les conditions concrètes vont être réunies, notamment du fait de l'augmentation historique des taux de croissance, pour extraire en quelque sorte les hommes de la nécessité et leur permettre de voir dans le travail autre chose qu'un gagne-pain douloureux : une activité permettant non seulement de transformer le monde et de le faire à l'image de l'homme, non seulement de rendre ce monde confortable, mais aussi de constituer le vecteur privilégié de l'expression et de la réalisation de soi. On le voit, il s'agit d'une véritable révolution, et il n'est pas anormal que plus d'un siècle sépare la théorisation d'une telle situation de sa réalisation concrète.

Lalive d'Épinay distingue deux événements essentiels dans l'histoire qui mène à l'effacement de l'ethos du devoir : d'une part, le développement de l'État social et de l'idée qu'il incombe à celui-ci de garantir aux citoyens le bien-être et, d'autre part – et surtout –, l'explosion des taux de croissance qui soudain rend réalisable et accessible ce qui n'apparaissait jusqu'alors que comme une utopie : faire du travail-devoir un plaisir, transformer le *tripalium* en instrument de réalisation de soi et d'expression de soi.

Voici que tout à coup, dans l'après-guerre, se produit ce que la société industrielle annonçait depuis toujours mais que personne n'attendait plus vraiment et, en tout cas, pas à l'échelle où cela allait se produire : l'abondance et les lendemains qui chantent ! [...] Dès le moment où la société industrielle produit de l'abondance au nom de quoi elle exigeait et légitimait tant de sacrifices par le travail, alors l'ethos du travail s'étiolé et toutes ses valeurs sont mises sens dessus dessous (Yankelovitch, 1981). Le travail cesse d'être perçu comme un devoir, une mission sociale [...] À monde nouveau, culture nouvelle : la véritable vocation de l'homme n'est pas le travail mais le bonheur, l'épanouissement individuel⁵³.

Le sociologue voit dans ce qu'il tient pour une révolution copernicienne un élément fondamental : le fait que la société soit désormais mise au service de l'individu et de son épanouissement individuel alors que l'individu se réalisait auparavant en menant à bien la mission que lui avait confiée la société. Curieusement, Lalive d'Épinay présente ce moment comme celui où se développe la dimension instrumentale du travail : on travaillerait désormais pour avoir accès à tout ce à quoi la consommation donne accès. On travaillerait avant tout pour accéder à un revenu qui permettrait d'acheter toute chose. Lalive d'Épinay rejoint ici les analyses de Habermas⁵⁴ pour lequel le travail – parce qu'il n'a pas été désaliéné – serait désormais principalement désiré pour le pouvoir d'achat, les droits, les revenus et les protections auxquels il donne accès. Mais l'explosion des taux de croissance et le développement d'une éthique de l'épanouissement semblent également s'être traduits par des attentes à l'égard du travail qui ne sont plus seulement instrumentales (attendre du travail un revenu, une place, une fonction) mais symboliques et relatives à la fois au contenu de l'activité et au rapport que l'individu entretient avec celle-ci, ainsi que Marx l'avait magistralement exprimé dans les *Manuscrits de 1844* :

Supposons que nous produisions comme des êtres humains : chacun de nous s'affirmerait doublement dans sa production, soi-même et l'autre. 1. 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 [...] 3. J'aurais conscience de servir de médiateur entre toi et le genre humain, d'être reconnu et ressenti par toi comme un complément à ton propre être et comme une partie nécessaire de toi-même, d'être accepté dans ton esprit comme dans ton amour. 4. J'aurais, dans mes manifestations individuelles, la joie de créer la manifestation de ta vie, c'est-à-dire, de réaliser et d'affirmer dans mon activité individuelle ma vraie nature, ma sociabilité humaine. Nos productions seraient autant de miroirs où nos êtres rayonneraient l'un vers l'autre⁵⁵.

La dimension expressive du travail apparaît ici en pleine lumière : dans mon travail, j'exprime à la fois ma singularité, mon individualité et mon appartenance au genre humain tout entier. Le produit de mon travail est à la fois œuvre individuelle et œuvre collective. L'activité de travail procure jouissance et plaisir parce qu'elle me permet de faire le monde à mon image, d'expérimenter ma capacité à le faire et, dans le même acte, à montrer à moi-même et aux autres *qui* je suis réellement. Avec ce schéma marxien, on a, en effet, complètement changé de dimension et comme l'explique Marx dans sa critique de Smith, le travail ne peut plus être assimilé ni à un effort, ni à une fatigue, il est juste l'activité humaine lorsqu'elle n'est pas empêchée ou

aliénée, l'activité humaine dont le simple exercice est une activité créatrice, positive, puisqu'elle consiste à faire le monde à son image, à exercer pleinement sa fonction d'être humain.

L'éthique de l'épanouissement ne se réduit d'ailleurs pas à cela, mais elle met bien en son centre les sentiments de l'individu et la capacité de l'activité exercée à lui permettre de développer ses aptitudes, de les expérimenter, de transformer le réel selon ses visées propres. Elle introduit une dimension de création dans l'activité développée et signifie que ce qui compte dans l'activité déployée n'est pas d'abord ou exclusivement un objectif extrinsèque à celle-ci (l'obtention d'un revenu ou d'une place) mais bien un objectif intrinsèque, interne à l'activité, qu'il s'agisse des visées de celle-ci, de la fierté ou de la satisfaction que son exercice procure, des relations qu'elle permet, des expériences dont elle est l'occasion.

QUELLES CATÉGORIES POUR INTERPRÉTER LE RAPPORT AU TRAVAIL ?

Les différentes dimensions que nous avons distinguées dans le concept de travail, déposées en quelque sorte par les différentes époques, coexistant aujourd'hui tant bien que mal et constituant les supports des perceptions et du vécu des individus dans leur vie quotidienne – le travail-facteur de production, le travail-essence de l'homme, le travail-pivot du système de distribution des revenus, des droits et des protections – peuvent-elles constituer les éléments principaux de la grille de lecture des évolutions récentes du travail ? On a vu que l'on pouvait enrichir celle-ci de considérations sur l'éthique générale dans laquelle est inscrit le rapport au travail : éthique du devoir et éthique de l'épanouissement notamment. Plusieurs autres types de catégorisation peuvent être et ont été mobilisés pour appréhender de la manière la plus fine le rapport qu'entretiennent les individus au travail.

Dimension instrumentale versus dimension non instrumentale

L'idée d'une pluralité d'orientations envers le travail a été particulièrement développée par John H. Golthorpe et ses collègues, David Lockwood, Franck Bechhofer et Jennifer Platt dans *The Affluent Worker*, publié en 1968 en langue anglaise puis traduit en français en 1972 sous le titre *L'Ouvrier de l'abondance*⁵⁶. Les auteurs distinguaient trois orientations idéal-typiques envers le travail : une orientation *instrumentale*, principalement développée par les individus considérant le travail comme un moyen en vue d'une autre fin, prioritairement l'acquisition d'un revenu ; une orientation *solidariste*, dans laquelle le travail est au contraire considéré comme une fin en soi et s'accompagne le plus souvent d'une forte identification au groupe et d'un fort sentiment de satisfaction ; enfin, une orientation dite *bureaucratique* dans laquelle le travail est défini comme le fait de servir l'organisation en échange d'une carrière. Le premier type d'orientation était particulièrement développé par les ouvriers et l'objectif de la recherche développée par Golthorpe et ses collègues était précisément de démontrer qu'il n'y avait pas eu embourgeoisement de la classe ouvrière puisque l'orientation principale de cette classe à l'égard du travail était restée de nature instrumentale et n'avait pas été « contaminée » par les orientations idéal-typiques des autres classes.

En réalité, la grille d'analyse mise au point par Golthorpe et son équipe ne se limite pas à opposer deux conceptions antithétiques du travail où celui-ci serait défini tantôt comme un moyen et tantôt comme une fin. Elle ajoute à cette première catégorisation la prise en compte de plusieurs autres éléments, notamment la « contamination » de la sphère du hors-travail par les valeurs, les comportements ou les relations développés au sein de la sphère du travail, le sentiment de satisfaction vis-à-vis du travail, la plus ou moins forte identification au groupe, etc., éléments qui sont ensuite agrégés pour caractériser une classe. Les auteurs démontrent ainsi successivement que les ouvriers préfèrent conserver un emploi offrant peu de satisfactions intrinsèques parce qu'il procure des satisfactions extrinsèques plus élevées (en termes de rémunération ou de sécurité de l'emploi) ; que les ouvriers entretiennent peu de relations avec leurs compagnons de travail ; qu'ils participent peu aux activités syndicales... et qu'ils sont donc bien éloignés des comportements et modes de vie des employés ou des cadres.

Mais l'opposition moyen/fin ou instrumental/non instrumental reste néanmoins déterminante. L'ensemble de l'ouvrage de Golthorpe et de ses collègues se caractérise d'ailleurs par un souci quasi obsessionnel de ramener l'ensemble des motivations déployées par les ouvriers vis-à-vis du travail au rapport moyen-fin, à un point qui rend la tentative parfois exagérée⁵⁷. En effet, à de nombreuses reprises, la causalité établie entre un fait (les ouvriers sont passés d'un emploi plus intéressant à un emploi moins intéressant mais mieux payé) et son explication (parce que leur orientation envers le travail est principalement instrumentale) apparaît fragile à la fois en raison du faible échantillon mais surtout en raison des allers et retours permanents entre des « faits » isolés et dont on ne sait pas tout (l'ensemble des raisons ayant provoqué le changement d'emploi), des recours aux dires d'acteurs (« c'est pour l'argent qu'on travaille, non ? ») et des appels à des théories plus générales (les trois types d'orientation). Ce qui apparaît fragile, c'est de déduire d'un intérêt évident des ouvriers pour le niveau de leur salaire, une orientation de nature exclusivement instrumentale envers le travail, tous les éléments susceptibles de montrer que les satisfactions liées à l'intérêt du travail existent étant vigoureusement niés.

Signalons que Goldthorpe et ses collègues ne recourent pas à un terme spécifique et unique pour désigner le contraire de l'orientation instrumentale. En particulier, ils n'opposent pas à la dimension instrumentale (le travail est une fin en vue d'autre chose) la dimension expressive ou symbolique, à la différence d'autres auteurs. Pour qualifier les fonctions du travail autres qu'instrumentales – ou pour reprendre leurs termes, non économiques – Nancy Morse et Robert Weiss⁵⁸ avaient, par exemple, eu recours dans leur article séminal de 1955, « The function and meaning of work and the job », à la notion d'intérêt et d'accomplissement. C'est ainsi que, parmi les premiers, ils étaient parvenus à la conclusion que « pour l'homme moyen, dans un emploi de la classe moyenne, travailler signifie avoir un but, accéder à un certain accomplissement, s'exprimer⁵⁹ ». Rogene Buchholz proposera en 1978 de considérer cinq croyances envers le travail évoquées par la littérature, parmi lesquelles figure le « système de croyance humaniste » pour qui « le travail est une voie fondamentale à travers laquelle les personnes se complètent en tant qu'êtres humains. Ce qui arrive aux êtres humains au travail est, dès lors, plus important que le produit du processus de travail. Le travail doit être repensé afin qu'il soit plus porteur de sens et d'épanouissement pour les personnes et qu'il leur permette plus de découvrir leur plein potentiel en tant qu'êtres humains [...]»⁶⁰. Buchholz impute ces développements théoriques principalement à Erich Fromm et Abraham Maslow.

Dimension instrumentale et postmatérialisme

C'est également sur la théorie de Maslow⁶¹, et sur son principal ouvrage *Motivation and Personality*, que Ronald Inglehart prend appui dans *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics* pour soutenir la thèse selon laquelle les sociétés occidentales, étant parvenues à assurer la satisfaction des besoins physiques élémentaires de leurs populations, font désormais une place plus importante aux besoins immatériels tels que le besoin d'estime, les satisfactions intellectuelles ou les souhaits d'épanouissement. Après la Seconde Guerre mondiale, la croissance a ainsi permis à un nombre d'Européens de plus en plus nombreux de développer des attentes dites postmatérialistes, à mesure que les besoins matériels étaient satisfaits.

Empruntant certains concepts à Daniel Bell, Inglehart discerne de fait trois stades d'évolution de la société : dans la société agraire, les hommes doivent se battre contre la nature, dans la société industrielle, le jeu contre la nature passe par les techniques et l'organisation du travail, enfin dans la société postindustrielle, la survie n'est plus une préoccupation. Plus précisément, dans des travaux les plus récents, Ronald Inglehart et Wayne Baker⁶² proposent de classer les pays selon deux axes ou deux dimensions : une première dimension, qui marque le passage d'une société préindustrielle à une société industrielle, oppose les valeurs traditionnelles et religieuses aux valeurs laïques et rationnelles. La deuxième dimension oppose les préoccupations de survie aux préoccupations d'expression individuelle et de qualité de vie. Elle correspond à une transition vers une société postindustrielle.

En ce qui concerne le travail, si l'on suit Inglehart, l'évolution économique tendrait à modifier le sens donné au travail et trois temps pourraient dès lors être distingués. Dans un premier temps, celui de la tradition, le travail s'inscrirait dans un système de croyance et de respect de l'autorité. Le travail 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 et serait recherché pour la sécurité et le revenu qu'il peut apporter. Les pays les plus riches se caractériseraient désormais 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.

Cette thèse a été l'objet d'au moins deux types de critiques qui rendent son application sans nuances délicate. D'une part, alors même que les tenants du postmatérialisme supposent une persistance des valeurs notamment due au fait que celles-ci se forment durant l'adolescence, certains économistes ont soutenu que les difficultés économiques des dernières décennies avaient entraîné un retour aux valeurs matérialistes et que les individus, notamment les jeunes ayant connu des difficultés d'accès au marché du travail, donnaient aujourd'hui la priorité aux emplois rémunérateurs et sécurisants et pouvaient donc être considérés comme plus « matérialistes » que leurs prédécesseurs. C'est le cas notamment de Richard Easterlin et Eileen Crimmins⁶³.

Par ailleurs, l'effet du niveau de richesse nationale reste incertain, en particulier sur les attentes matérialistes, le système capitaliste créant et entretenant un besoin de consommation toujours renouvelé⁶⁴. On peut vouloir un salaire élevé et un emploi sûr, parce qu'on est préoccupé par les questions de sécurité, de survie, ou pour alimenter une consommation ostentatoire. À l'inverse, l'intérêt intrinsèque du travail ne constitue-t-il pas un besoin, même dans les sociétés où les questions de survie ne sont pas complètement réglées ? Enfin, le développement de valeurs postmatérialistes peut avoir des effets contraires sur l'importance accordée au travail dans la vie. Les besoins de sécurité assurés, le travail peut certes prendre moins de place et laisser aux individus le choix de s'épanouir dans d'autres sphères (loisirs, politique, famille). Toutefois, en cherchant à s'épanouir dans la sphère du travail, les individus qui privilégient des valeurs postmatérialistes peuvent être amenés à accorder une plus grande valeur au travail, puisque ce dernier n'est pas seulement un simple gagne-pain. En d'autres termes, dans les sociétés déjà industrialisées, la croissance économique peut avoir un double effet : le travail est moins important ou il reste important mais pour des raisons différentes.

Importance absolue et relative du travail : centralité et finalités du travail

Nous disposons de plusieurs critères et grilles d'interprétation pour analyser les rapports des individus au travail. Nous avons vu que l'éthique du *devoir* et l'éthique de l'*épanouissement* étaient susceptibles de s'opposer terme à terme, la première soulignant la dimension de devoir attachée au travail, la seconde y voyant plutôt un moyen d'épanouissement, d'expression et de réalisation de soi. Cette distinction ne recoupe pas complètement la question des finalités du travail ou de ses fonctions, que nous avons déjà croisée avec la notion de dimension instrumentale. Recourant à un concept sans doute plus précis que la seule notion d'instrumentalité (car le travail peut être un moyen mis au service de multiples finalités comme on l'a vu : le lien social, l'obtention d'un revenu, l'obtention de reconnaissance...), Morse et Weiss⁶⁵ proposaient ainsi de distinguer les fonctions *économiques* du travail (le travail est un facteur de production ou un moyen en vue d'obtenir un revenu) de ses fonctions *non économiques*. À l'intérieur de ces dernières, on peut ensuite opérer des sous-catégorisations et distinguer, parmi les fonctions *non économiques*, ce qui relève des dimensions symbolique, expressive, relationnelle.

Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger⁶⁶ proposent ainsi de distinguer, à côté de la dimension instrumentale, les dimensions sociale et symbolique du travail : la dimension sociale concerne l'importance des relations humaines au travail et la dimension symbolique touche aux possibilités de développement personnel, à la capacité de s'épanouir et s'exprimer dans son activité, à l'intérêt pour le contenu du travail, au sentiment de réussite, au niveau d'autonomie et à l'utilité sociale. D'autres auteurs regroupent les dimensions sociale et symbolique en une seule dimension appelée « expressive⁶⁷ ».

Dans la voie ouverte par Morse et Weiss et gardant une position distanciée vis-à-vis de la théorie du postmatérialisme, dont ils reconnaissent néanmoins l'intérêt et la relative adéquation à la situation, Daniel Mercure et Mircea Vultur⁶⁸ proposent d'adopter comme axe structurant de leur recherche l'opposition entre les finalités d'ordre *économique* et les finalités d'ordre *expérientiel*.

Dans le premier cas, la finalité principale du travail est d'ordre matériel et économique : la finalité du travail ne renvoie pas, de façon dominante, à la nature de l'expérience vécue au travail, quelle qu'elle soit. Le travail est plutôt un moyen d'atteindre des finalités d'être à l'extérieur du travail : gagner l'argent dont j'ai besoin pour vivre et consommer [...]. Dans le deuxième cas, la finalité principale du travail est d'ordre non matériel et expérientiel, donc par essence non instrumentale⁶⁹.

Mercure et Vultur précisent que les finalités à dominante expérientielle ont en commun non pas d'être fondées sur l'expérience mais d'être par essence expérience, « expériences vécues au travail qui ne se résument pas pour autant au caractère intrinsèque de la tâche, comme c'est souvent le cas avec la catégorie "expressif" : elles reposent sur le développement ou l'affirmation de soi au travail de même que sur la reconnaissance⁷⁰ ».

Dans cette catégorie, les auteurs distinguent deux sous-ensembles, le premier renvoyant à une finalité dominante de développement personnel (« le travail est une expérience vécue grâce à laquelle je me réalise personnellement »), l'autre regroupant un ensemble de finalités d'être au travail qui comporte des dimensions collectives plus accentuées. Dans ce cas, l'expérience du travail est considérée comme un vécu valorisé, une expérience par laquelle l'individu fait œuvre utile à la société ou entretient des liens intéressants avec d'autres individus au travail.

Mais la question des finalités du travail ne suffit pas à épuiser l'ensemble des rapports qu'entretiennent les individus avec le travail. Un autre axe, largement sollicité dans ce genre d'étude, s'intéresse plus généralement à la centralité ou à l'importance du travail. La question de savoir si le travail est important ou pas pour un individu ou un groupe d'individus donné ou encore si la centralité du travail est toujours de mise aujourd'hui traverse la plupart des enquêtes consacrées au sujet, et redevient d'actualité chaque fois que le chômage augmente ou que certains auteurs remettent en question cette centralité. Parmi les travaux internationaux citons le programme de recherche du MOW (*Meaning of Work*, 1987), qui a dénombré neuf significations du travail et met au centre de son questionnement, outre la question des finalités du travail, celle de l'importance accordée à celui-ci.

En France, l'enquête menée par le Cevipov en 1993 avait mis au centre de sa recherche la question de savoir si les personnes étaient d'accord avec le fait que le travail était ce qu'il y avait de plus important (et ce au moment où le taux de chômage atteignait un pic encore jamais connu). L'enquête de Christian Baudelot et Michel Gollac⁷¹, menée en 1997, utilisera également cette notion en demandant aux personnes ce qui, pour elles, est le plus important pour être heureux. Mais que signifie important⁷² ? Important par rapport à quoi ? Les mêmes questions peuvent être adressées à la notion de centralité : que signifie-t-elle ? Mercure et Vultur, faisant de la question de l'importance accordée au travail l'un des deux axes structurants de leur investigation, avec les finalités, revendiquent une perspective visant à rendre compte de la centralité absolue et de la

centralité relative du travail. Dans ce deuxième moment, il s'agit de comprendre ce qu'il en est de l'importance relative accordée au travail par rapport à d'autres activités ou d'autres domaines. Un tel questionnement semble plus raisonnable.

QUELLE MÉTHODOLOGIE POUR SAISIR LE RAPPORT AU TRAVAIL ?

La plupart des travaux qui se sont intéressés au rapport des individus au travail depuis la seconde moitié du xx^e siècle ont utilisé comme principale source d'informations les individus eux-mêmes, en les interrogeant, selon des modalités différenciées, sur leurs perceptions. Comme l'ensemble des enquêtes qui s'appuient sur les jugements subjectifs des individus, les informations obtenues de cette manière posent évidemment de très nombreux problèmes. Peut-on faire confiance aux individus pour dire la « vérité » ? Quel statut doit-on accorder à leurs dires ? Comment prendre en considération le fait qu'ils peuvent se trouver dans une situation d'aliénation ? Comment être certain qu'ils se réfèrent tous – plus encore lorsqu'il s'agit de comparaisons internationales – aux mêmes concepts, aux mêmes significations, qu'ils utilisent les mêmes échelles ? De nombreux écueils se présentent à ceux qui enquêtent...

Comment prendre en compte la crainte de perdre la face, voire une situation d'aliénation ?

On a commencé ci-dessus à entrevoir combien la question du crédit à accorder à la notion d'importance est complexe. Lorsqu'il est demandé à une personne, soit au cours d'un entretien en face-à-face par un enquêteur, soit par téléphone ou par l'intermédiaire d'un questionnaire papier, de répondre à la question de savoir si pour elle le travail est important, ou bien si elle est tout à fait d'accord, d'accord, peu d'accord ou pas du tout d'accord « avec cette idée très répandue que le travail est ce qu'il y a de plus important dans la vie », comment peut-elle procéder pour répondre ? Quelles sont les différentes réflexions qu'elle peut envisager ? Elle va déjà bien évidemment prendre en considération sa situation : si elle est au chômage ou dans une situation d'emploi très menacée, elle répondra que le travail est très important parce qu'elle sait qu'elle en a absolument besoin pour vivre et que celui-ci manque ou risque de venir à manquer. Mais il peut s'agir aussi d'un(e) cadre ou d'un(e) agriculteur(trice) qui passe la plupart de son temps au travail et pour lequel le travail se confond quasiment avec la vie. Ou encore d'un individu harcelé dans son travail et qui ne pense plus qu'à cela. La notion d'importance ne permet pas de comprendre si le travail est important parce qu'il manque ou remplit, occupe positivement ou négativement. Mais surtout, ce genre de question ne permet pas de savoir si on demande aux personnes de s'exprimer sur leur travail actuel, le travail en général ou encore le travail idéal. Enfin, il ne permet pas de saisir dans quelle mesure les personnes donnent ou non une réponse « attendue » à l'enquêteur – attendue notamment du fait du système de normes en vigueur – et tentent ainsi de garder la face voire de se convaincre elles-mêmes.

Les difficultés que l'on rencontre pour évaluer le degré de satisfaction des ouvriers sont à présent unanimement reconnues par la sociologie [écrivait Goldthorpe et ses collègues⁷³ au début de la présentation des résultats de leur enquête]. Un grand nombre d'études apportent la preuve qu'une large majorité d'entre eux, lorsqu'on leur demande s'ils aiment ce qu'ils font, donnent généralement une réponse affirmative ; ou bien, s'ils ont à déterminer leur degré de satisfaction en fonction d'une échelle d'un type ou d'un autre, ils font des choix que l'on peut qualifier de positifs. Des résultats semblables ont en fait été obtenus même lorsque d'autres preuves indiquaient très clairement que les ouvriers en question ressentaient des sévères privations dans leur travail. Une bonne partie de l'explication se trouve probablement, comme l'a suggéré Blauner, dans le fait qu'un ouvrier trouve difficile d'admettre que son travail lui déplaît, sans menacer en même temps son amour-propre : dans notre type de société, l'influence du travail sur l'opinion qu'a l'homme de lui-même est plus importante que celle d'aucune autre de ses activités sociales. Une pression considérable s'exerce donc sur l'individu pour le pousser à trouver son travail acceptable : le contraire équivaudrait pour lui à admettre qu'il ne se trouve pas acceptable⁷⁴.

C'est en raison de cette méfiance vis-à-vis des perceptions subjectives et surtout des déclarations des individus que Goldthorpe et ses collègues ont privilégié l'analyse des pratiques et préféré, pour accéder à la vérité du rapport au travail, s'appuyer sur des faits « objectifs » : ainsi, le fait de conserver un emploi au lieu d'en changer est-il considéré par les chercheurs comme un signe que l'emploi en question est satisfaisant ou au moins qu'il apporte des satisfactions supérieures (en quantité ou qualité) : « Le fait même de conserver un emploi pourra généralement impliquer un *certain* degré de satisfaction, par rapport aux autres situations disponibles sur le marché de l'emploi⁷⁵. » Il s'agit d'éviter « les questions directes et conventionnelles ». Ce n'est qu'ensuite qu'il devient possible de prendre en considération les déclarations : « Si l'on entre dans les détails, la meilleure façon de comprendre leur haut degré de satisfaction réside dans les raisons qu'ils donnent eux-mêmes quand on leur demande pourquoi ils préfèrent leur condition actuelle⁷⁶. » Comprendons qu'il importe donc d'aborder un tel sujet de manière détournée (« de façon oblique », comme l'écrivent Goldthorpe et ses collègues) et jamais de front, et qu'ensuite le recours à l'entretien est utile non pas pour savoir si le travail est important ou non, satisfaisant ou non, mais pour connaître les raisons pour lesquelles tel emploi est préféré à tel autre. C'est seulement à l'occasion du processus de justification que la nature réelle de ce que représente le travail peut émerger, en positif (« on se sent réellement quelqu'un ») ou en négatif (« je ne suis pas attaché toute la journée à ma machine »). La vérité du rapport au travail se dessine ainsi en creux ou plutôt ne se laisse approcher que de façon indirecte, détournée, jamais de face.

Malgré ces mises en garde répétées des sociologues, le recours aux enquêtes faisant une large place aux déclarations et aux perceptions subjectives s'est développé très fortement ces dernières années, notamment sous la pression des économistes qui ont trouvé dans les enquêtes internationales comme l'*European Values Survey* ou le *World Values Survey* des occasions inédites de comparaisons dans le temps et sur de vastes espaces géographiques et ont érigé leur usage en standard, en partie parce que ces données permettent la mise en évidence de corrélations entre perceptions individuelles (satisfaction, *bonheur*) et situations objectives, dispositifs institutionnels ou politiques publiques. Comme le rappelait Claudia Senik⁷⁷ dans « Que nous apprennent les données subjectives ?... » :

La réticence des économistes vis-à-vis des données subjectives semble progressivement se dissiper [...]. Depuis les travaux pionniers de l'école de Leyden, les données « subjectives » ont été mises à contribution non seulement pour analyser les fondements du bien-être individuel, mais aussi pour éclairer des choix de politique publique et macroéconomique. Cette nouvelle vague d'articles se réfère explicitement ou implicitement à la méthodologie des « expériences naturelles » consistant à analyser l'impact en termes de bien-être des évolutions dans le temps ou dans l'espace de variables exogènes, ces variations étant supposées toucher les individus de façon quasi aléatoire⁷⁸.

Mais les « avancées » des économistes en matière d'usage des données subjectives permettent-elles réellement de passer outre les mises en garde rapportées ci-dessus ? Peut-on vraiment faire crédit aux déclarations des personnes pour comprendre ce que le travail représente pour elles ? Si les individus « trichent », plus ou moins inconsciemment, avec ce qu'ils pensent ou ce qu'il en est de leur travail et donc si l'on ne peut en fin de compte accorder qu'un crédit limité aux chiffres de satisfaction que les enquêtes nous rapportent régulièrement, si, comme le rappelait Georges Friedmann citant Erich Fromm, les chiffres relatifs à la satisfaction que l'on cite généralement se rapportent à l'expression consciente de l'insatisfaction alors que « si on atteignait ses formes inconscientes, ils seraient sans doute beaucoup moins élevés⁷⁹ » ; si, « dans nos sociétés compétitives et conformistes où l'individu d'apparence joviale et contente est souvent considéré comme quelqu'un de “bien adapté”, “un type qui réussit” et où en revanche, celui qui manifeste de l'insatisfaction dans son travail est regardé comme une sorte de raté, beaucoup de gens qui se sentent insatisfaits hésitent, sous la pression du milieu, à en faire l'aveu à eux-mêmes et moins encore à leur entourage⁸⁰ » ; si, enfin, par ailleurs, il y a ceux qui non seulement ne s'avouent pas leur insatisfaction, mais se disent et se croient heureux ou satisfaits dans leur travail, sans l'être réellement, alors comment accéder à ce que leur travail actuel représente pour les individus ? Par quels moyens cerner ce qu'il en est de la satisfaction ou de la déception de leurs attentes ? Par quelles voies détournées l'enquêteur peut-il être certain d'appréhender non pas une illusion individuelle ou collective, mais un jugement bien formé, également distant de l'autosuggestion et de l'aliénation ? Disons-le tout net, cela semble extrêmement difficile et nous devons donc rester très modestes lorsque nous présentons, plus loin, les résultats des entretiens, quelle que soit la méthode de passation.

Les limites des grandes enquêtes quantitatives, le recours aux entretiens approfondis

Les limites de ces enquêtes sont très nombreuses⁸¹. Outre celles qui viennent d'être rappelées, une autre catégorie concerne la comparabilité : comparabilité de la façon dont chacun comprend la question, de l'expérience individuelle à laquelle la personne interrogée se réfère pour comprendre la question et forger une réponse ; comparabilité des échelles (en matière de satisfaction, par exemple) et des intensités... tous problèmes qui sont évidemment démultipliés lorsque les questionnaires sont traduits en plusieurs langues et passés dans plusieurs pays.

Des biais peuvent apparaître à différentes étapes, de la construction du questionnaire à la collecte des données⁸². Les problèmes d'équivalence linguistique et conceptuelle sont divers, allant des erreurs de traduction à une légère variation des connotations du mot⁸³, en passant par des biais d'acquiescement plus ou moins prononcés suivant les pays⁸⁴.

Pierre Bréchon précise :

Dans une enquête d'opinion nationale, certains indicateurs sont formulés en fonction du contexte sociologique, économique et politique et des débats qui sont à l'agenda dans le pays. On recueille donc de l'information relativement précise, en fonction d'une opinion formée et structurée par les thèmes du débat public. Dans les enquêtes internationales, les indicateurs sont beaucoup plus décontextualisés [...]. Le problème de la décontextualisation des indicateurs est renforcé par une difficulté tenant au processus de décision sur la formulation des questions [...]. Au niveau international, les spécialistes de sciences sociales devant mettre au point les questionnaires ont été formés dans des traditions de recherche très différentes, ils sont aussi marqués par les traditions culturelles de leur pays et par les propres enquêtes nationales dont ils se sont occupés. Certains essayent de « vendre » au niveau international des questions qui ont bien marché dans leur propre pays⁸⁵.

Par ailleurs, les échantillons de certaines de ces enquêtes sont considérés par un certain nombre de chercheurs et de statisticiens comme trop faibles et surtout trop peu représentatifs pour constituer une base de connaissance raisonnable pour chaque pays et donc une bonne base de comparaison. Des critiques ont ainsi notamment été adressées à l'EVS⁸⁶, dont l'échantillon français est actuellement tiré pour moitié de matière aléatoire et pour moitié selon la méthode des quotas, et à l'ISSP⁸⁷, dont le questionnaire transite par voie postale avec un très faible taux de retour, ce qui peut entraîner de nombreux biais⁸⁸. Les cahiers des charges des enquêtes internationales sont néanmoins de plus en plus stricts et malgré les limites nombreuses, on est cependant « dans un univers où le débat est borné par des données empiriques certes fragiles mais pourtant consistantes⁸⁹ ».

De plus en plus vigilantes, les équipes impliquées dans la construction de questionnaires mettent en œuvre des procédures reconnues pour limiter les erreurs de traduction et d'interprétation. La procédure de rétrotraduction (*back translation*) est désormais courante. Plus fondamentalement, la notion de biais linguistique mériterait d'être davantage discutée : les enquêtes ne font que retranscrire des modes d'expression et de communication différents ; elles ne construisent pas artificiellement ces différences. Au moment de la collecte, les diverses traditions d'échantillonnage ou de population généralement couverte par les enquêtes peuvent aussi jeter un doute sur la possibilité de comparaison des résultats. Les cahiers des charges des enquêtes internationales sont néanmoins de plus en plus stricts.

Les interrogations sur la possibilité d'une commune mesure ne se posent pas uniquement pour les enquêtes internationales sur les valeurs. Les doutes sur la compréhension des questions et les problèmes posés par la multiplicité des significations existent aussi à l'échelle nationale, lorsque l'enquête interroge diverses classes sociales, par exemple⁹⁰. Plus généralement, comment s'assurer que tous les individus mettent derrière un mot, par exemple le mot travail, la même définition, les mêmes expériences ? On pense ici bien sûr à John Galbraith s'indignant que l'on puisse utiliser le même mot pour désigner des expériences aussi différentes :

Le paradoxe est là. Le mot *travail* s'applique simultanément à ceux pour lesquels il est épuisant, fastidieux, désagréable, et à ceux qui y prennent manifestement plaisir et n'y voient aucune contrainte. Avec un sens gratifiant de leur importance personnelle, peut-être, ou de la supériorité qu'on leur reconnaît en plaçant les autres sous leurs ordres. Travail désigne à la fois l'obligation imposée aux uns et la source de prestige et de forte rémunération que désirent ardemment les autres, et dont ils jouissent. User du même mot pour les deux situations est déjà un signe évident d'escroquerie. Mais ce n'est pas tout. Les individus qui prennent le plus de plaisir à leur travail – on ne le soulignera jamais assez – sont presque universellement les mieux payés. C'est admis⁹¹.

Si ces enquêtes internationales restent fragiles, des progrès ont été récemment accomplis dans tous les domaines, de la

construction des questionnaires à la collecte des données : l'ESS, dernière-née des enquêtes internationales, répond ainsi à des critères exigeants, à travers un cahier des charges précis (sondage aléatoire, entretiens en face à face, processus coûteux de validation du questionnaire). Par ailleurs, la multiplication de résultats et leur confrontation peuvent permettre de proposer des conclusions plus assurées. Il importe de rester toujours vigilant à l'égard des résultats comparatifs et n'écarter aucune hypothèse d'emblée, tout en s'autorisant en définitive à émettre des hypothèses interprétatives⁹².

Malgré les nombreuses limites signalées (inhérentes aux données subjectives, tenant aux difficultés dues à l'opération même de comparaison, renforcées par le caractère international de celles-ci, liées au caractère plus ou moins adapté des questions à l'objectif poursuivi et enfin tenant à l'élaboration de l'échantillon et aux conditions de passation du questionnaire elles-mêmes), la comparaison internationale apporte des éclairages précieux sur la situation de chaque pays et permet d'attirer l'attention sur des phénomènes qui peuvent apparaître en première analyse comme des spécificités nationales. Les enquêtes sur gros échantillons, réalisées dans un seul ou plusieurs pays peuvent par ailleurs constituer un « support » permettant une vérification ou une analyse plus fine lors d'entretiens approfondis.

Un riche matériau d'enquêtes nationales et internationales

Malgré toutes ces mises en garde, cet ouvrage présentera les résultats issus de l'exploitation de plusieurs sources dont le recoupement permet de très nombreuses avancées sur la question du rapport au travail des Européens aujourd'hui. On a choisi ici de ne prendre en considération que les enquêtes conçues par ou avec l'aide de chercheurs ou d'universitaires et mobilisées par la communauté scientifique depuis le milieu des années 1990.

Nous nous appuyerons à la fois sur un corpus d'articles consacrés au rapport au travail à partir de l'exploitation d'enquêtes spécifiques (par exemple, l'enquête « Travail et modes de vie »⁹³ ou l'enquête « Histoire de vie sur la construction des identités »⁹⁴), et sur un matériau original, composé d'exploitations d'enquêtes européennes ou françaises et d'entretiens approfondis, menés auprès d'individus et de groupes durant les années 2007-2008, dans le cadre d'un projet de recherche européen consacré au rapport au travail des différentes générations (Social Pattern of Relation to Work)⁹⁵.

En France, le développement de ces enquêtes a correspondu à la montée du chômage et à la volonté des chercheurs de mettre en évidence la manière dont celui-ci était susceptible de remettre en cause l'importance accordée au travail ou au contraire révélait le caractère déterminant de celui-ci dans la structuration de la vie sociale et individuelle, dans la suite des travaux de Renaud Sainsaulieu⁹⁶, Claude Dubar⁹⁷ ou Dominique Schnapper⁹⁸. Plusieurs enquêtes couvrant au moins les pays européens seront mobilisées, notamment les enquêtes suivantes : European Values Study (EVS), International Social Survey Program (ISSP), European Social Survey (ESS). Nous reprendrons également les différentes vagues de l'Enquête européenne sur les conditions de travail menée par la Fondation de Dublin ou dans le cadre d'Eurobaromètre. Ces enquêtes comprennent chacune des questions sur le travail, sont passées depuis plusieurs années dans des pays de plus en plus nombreux et permettent, de ce fait, des comparaisons dans l'espace et dans le temps. Enfin, nous utiliserons ici les résultats des enquêtes nationales recensés et des entretiens semi-directifs réalisés par les équipes participantes au projet de recherche européen SPReW⁹⁹ (163 entretiens narratifs et dix-huit entretiens de groupe menés dans six pays) dont une partie, notamment en France, a largement mobilisé les questions des trois enquêtes internationales pour les entretiens en face à face. Il sera aussi fait référence aux résultats de l'enquête réalisée au Québec par Daniel Mercure et Mircea Vultur¹⁰⁰.

Les différentes enquêtes internationales sont décrites ci-dessous. Dans la suite de l'ouvrage, nous utiliserons souvent un acronyme ou une formulation abrégée pour désigner ces enquêtes.

European Value Study (EVS)

Les enquêtes européennes sur les valeurs ont vu le jour en 1981, grâce à un groupe de chercheurs piloté par Jan Kerhofs, de l'Université de Louvain et Ruud de Moor, de l'Université de Tilburg¹⁰¹. Lors de la première vague, neuf pays européens participaient à l'enquête. Elle s'est poursuivie ensuite dans d'autres pays européens sous le terme de World Values Survey. En 1990, la deuxième vague des EVS a été réalisée dans trente-trois pays européens et douze pays non européens. Une troisième vague a été conduite entre 1999 et 2002. La dernière vague de l'EVS a eu lieu en 2008 auprès de quarante-sept pays ou régions. Près de mille personnes sont interrogées dans chaque pays. Le questionnaire des EVS, dont une large partie est invariante d'une vague à l'autre, évoque, entre autres, la place de grandes valeurs telles que le travail, la famille ou la religion, mais aussi les pratiques religieuses, les opinions politiques, ainsi que l'importance accordée à chaque facette du travail (salaire, sécurité, épanouissement personnel, etc.).

International Social Survey Programme (ISSP)

La première vague de cette enquête qui eut lieu en 1985 est née de la collaboration de chercheurs de quatre pays, l'Allemagne, la Grande-Bretagne, les États-Unis et l'Australie, où existait déjà une tradition d'enquête sur les attitudes, mais le nombre de participants a fortement augmenté dans les années 1990, pour atteindre quarante-huit pays à l'heure actuelle. L'échantillon comprend au minimum mille personnes dans chaque pays. Par rapport à l'EVS, l'ISSP accorde plus d'importance aux attitudes et aux comportements. Cette enquête a lieu tous les ans, sur un thème différent chaque fois. Une enquête sur le sens du travail a eu lieu en 1989 (mais la France n'y participait pas), en 1997 et en 2005. Ces trois vagues constituent sans aucun doute une des bases de données les plus complètes sur le rapport au travail.

European Social Survey (ESS)

C'est l'enquête la plus récente. La première vague s'est déroulée en 2002-2003 et la cinquième en 2010-2011. Elle couvrait déjà vingt-deux pays lors de la première vague et en couvre actuellement plus d'une trentaine. L'entretien dure en tout une heure. Une moitié du questionnaire ne change pas, l'autre moitié, la partie rotative, aborde deux sujets qui sont sélectionnés

parmi les propositions d'équipes scientifiques. La vague de 2004 contient un module sur la santé et les soins d'une part, et sur la famille, le travail et le bien-être d'autre part. C'est dans ce module que se trouvent les questions relatives au travail.

L'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS)

L'Enquête européenne sur les conditions de travail est conduite tous les cinq ans par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, basée à Dublin. Le nombre de pays concernés s'est accru au rythme des élargissements de l'Union européenne. La première édition contenait une vingtaine de questions et la dernière une centaine. Le questionnaire ne porte pas, à proprement parler, sur les préférences à l'égard de l'emploi, mais sur les conditions de travail au sens large : temps de travail, organisation du travail, revenu, pénibilité physique, stress, possibilité de conciliation, la nature des tâches effectuées, le sentiment de discrimination. Il contient néanmoins quelques questions sur la satisfaction à l'égard des conditions de travail, du revenu et des possibilités de promotion. La dernière vague a eu lieu en 2010.

Le Panel communautaire des ménages (ECHP)

Le Panel communautaire des ménages (European Community Household Panel) est suivi et harmonisé par Eurostat. Comme son nom l'indique, il s'agit d'un panel comprenant huit vagues, de 1994 à 2001, sauf pour quelques pays qui ont rejoint plus tard l'Union européenne. L'objectif de l'ECHP est de pouvoir obtenir des statistiques comparables sur le niveau de vie des ménages et des individus ainsi que sur l'emploi. Le questionnaire contient une question sur la satisfaction à l'égard du travail ou de l'activité principale et six questions sur la satisfaction à l'égard d'un aspect de l'emploi (salaire, sécurité, heures, horaires, type de travail, conditions de travail, distance entre le lieu de travail et le logement). Les données sociales, démographiques et économiques disponibles pour chaque individu sont très riches : on dénombre en effet près de 140 variables au niveau du ménage et 320 variables au niveau individuel. L'échantillon est conséquent, puisque près de dix mille individus sont interrogés. L'ECHP, arrêté en 2001, a été progressivement remplacé par un nouveau panel, l'EU-Silc (European Statistics on Income and Living Conditions).

L'Eurobaromètre

L'Eurobaromètre, conduit sans interruption tous les six mois depuis 1974, a impliqué dès ses débuts des universitaires comme Ronald Inglehart, qui s'est en partie appuyé sur cette enquête pour développer sa théorie. Il est géré par la Commission européenne et doit en premier lieu répondre aux interrogations des directions générales. Il contient de nombreuses questions sur le sentiment européen et l'appréciation de la construction européenne, mais aussi, plus ponctuellement, des questions sur la pauvreté, le chômage, ou bien encore, la précarité, la formation tout au long de la vie, la satisfaction ou la mobilité professionnelle. Nous avons particulièrement mobilisé dans les analyses qui suivent les résultats de l'Eurobaromètre spécial « Réalité sociale européenne », réalisé en appui au rapport du Bepa.

Notes

1. G. Friedmann et P. Naville, *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, tome I, 1961 ; tome II, 1962.
2. J.-P. Vernant, *Mythe et pensée chez les Grecs*, Paris, Maspero, 1965.
3. M. Freyssenet, « Historicité et centralité du travail », in J. Bidet et J. Texier (dir.), *La Crise du travail*, Paris, Puf, 1995, p. 227-244.
4. D. Méda, *Le Travail, une valeur en voie de disparition*, op. cit.
5. Les analyses ci-dessous sont issues en partie de *Le Travail, une valeur en voie de disparition*, op. cit., et *Le Travail*, Puf, « Que sais-je ? », 2010.
6. L'article a d'abord été publié dans les actes du colloque interdisciplinaire « Travail : recherche et prospective », Pirttem-CNRS, tenu à Lyon les 30 novembre, 1^{er} et 2 décembre 1992, sous le titre « Sociétés avec et sans concept de travail : remarques anthropologiques », puis en 1994 dans un numéro hors-série de *Sociologie du travail* : M.-N. Chamoux, « Sociétés avec et sans concept de travail », *Sociologie du travail*, 1994, hors-série, vol. 36, p. 57-71. Nous citons ici la communication publiée dans les actes du Pirttem, en suivant la pagination de ceux-ci.
7. *Ibid.*, p. 28.
8. *Ibid.*, p. 28.
9. M. Panoff (1977), cité par M.-N. Chamoux, in « Sociétés avec et sans concept de travail », art. cit., p. 11.
10. P. Descola (1984), cité par M.-N. Chamoux, in « Sociétés avec et sans concept de travail », art. cit., p. 63.
11. *Ibid.*, p. 29.
12. M. Sahlins, « L'économie tribale », in M. Godelier, *Un domaine contesté, l'anthropologie économique*, recueil de textes, Paris, Mouton, 1974.
13. M. Sahlins, *Tribal Economics*, cité par M.-N. Chamoux, in « Sociétés avec et sans concept de travail », art. cit., p. 38.
14. M.-N. Chamoux, « Sociétés avec et sans concept de travail », art. cit., p. 37.
15. J.-P. Vernant, « Aspects psychologiques du travail dans la Grèce ancienne », in *Mythe et pensée chez les Grecs*, Paris, Maspero, 1965.
16. *Ibid.*, p. 37-38.
17. *Ibid.*, p. 38.
18. J. Le Goff, *Un autre Moyen Âge*, Paris, Gallimard, « Quarto », 1977.
19. L. Febvre, « Civilisation : évolution d'un mot et d'un groupe d'idées », in *Civilisation, le mot et l'idée*, Paris, Publications du Centre international de synthèse, La Renaissance du livre, 1930.
20. M. Weber, *L'Éthique protestante et l'Esprit du capitalisme*, Paris, Plon, 1964 ; rééd. poche, Paris, Presses Pocket, « Agora », 1985, p. 29.
21. *Ibid.*, p. 102.
22. *Ibid.*, p. 103.
23. *Ibid.*, p. 90.
24. *Ibid.*, p. 134.
25. *Ibid.*, p. 124.
26. *Ibid.*, p. 185.
27. *Ibid.*, p. 191, 192, 193.
28. L. Febvre, « Travail : évolution d'un mot et d'une idée », art. cit.
29. I. Meyerson, « Le travail, fonction psychologique », *Journal de psychologie normale et pathologique*, 1955, p. 3-17.
30. J.-P. Vernant, « Aspects psychologiques du travail dans la Grèce ancienne », in *Mythe et pensée chez les Grecs*, op. cit., p. 38.
31. A. Smith, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Paris, GF, 1991.
32. K. Marx, *Économie et Philosophie*, in *Œuvres. Économie II*, Paris, Gallimard, « La Pléiade », 1968.
33. A. de Laborde, *De l'esprit d'association dans tous les intérêts de la communauté*, Paris, Gide fils, 1818, p. 3-4 ; cité in I. Meyerson, « Le travail, fonction psychologique », art. cit.
34. C.-H. de Saint-Simon, *La Physiologie sociale. Œuvres choisies*, Paris, Puf, 1965.
35. Notamment avec la *Phénoménologie de l'esprit*, Paris, Aubier, « Philosophie de l'esprit », 1941.
36. F. Tanghe, « Le droit au travail en 1848 », *Le Droit au travail*, Institut des sciences du travail, Université catholique de Louvain, dossier n° 13, novembre 1991.
37. R. Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, « L'espace du politique », 1995.
38. J. Habermas, « La crise de l'État-providence », *Écrits politiques*, Paris, Les Éditions du Cerf, « Passages », 1990, p. 112.
39. I. H. Siegel, « Work ethic and productivity », in J. Barbash et al., *The Work Ethic. A Critical Analysis*, Madison, Industrial Relations Research Association, 1983, p. 27.
40. C. Lalive d'Épinay, « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in M. De Coster et F. Pichault (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck, 1994, p. 55-82 (p. 68).
41. É. Durkheim, *De la division du travail social*, op. cit.
42. A. Smith, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, op. cit., p. 78.
43. É. Durkheim, *De la division du travail social*, op. cit., p. 365.
44. C. Lalive d'Épinay, « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in M. De Coster et F. Pichault (dir.), *Traité de sociologie du travail*, p. 71.
45. F. Taylor, *La Direction scientifique des entreprises*, Paris, Dunod, 1965.
46. *Ibid.*, p. 67.
47. *Ibid.*, p. 67.
48. *Ibid.*, p. 69.
49. *Ibid.*, p. 70.
50. *Ibid.*, p. 297.
51. *Ibid.*, p. 278-279.
52. C. Lalive d'Épinay, « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in M. De Coster et F. Pichault (dir.), *Traité de sociologie du travail*, op. cit.
53. C. Lalive d'Épinay, « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in M. De Coster et F. Pichault (dir.), *Traité de sociologie du travail*, op. cit., p. 82-83.
54. J. Habermas, « La crise de l'État-providence », *Écrits politiques*, op. cit., p. 112.
55. K. Marx, *Économie et philosophie*, in *Œuvres. Économie II*, op. cit., p. 33.
56. H. Golthorpe, D. Lockwood, F. Bechhofer et J. Platt, *L'Ouvrier de l'abondance*, op. cit.
57. D. Méda, « Comment mesurer la valeur accordée au travail ? », *Sociologie*, 2010, vol. 1, n° 1, p. 121-140.

58. N. C. Morse et R. S. Weiss, « The function and meaning of work and the job », *American Sociological Review*, avril 1955, vol. 20, n° 2, p. 191-198.
59. *Ibid.*, p. 198 (nous traduisons).
60. R. Buchholz, « An empirical study of contemporary beliefs about work in American society », *Journal of Applied Psychology*, 1978, n° 63, p. 219-227 (p. 220).
61. A. Maslow, *Motivation and Personality*, New York, Harper & Row, 1954.
62. R. Inglehart et W. Baker, « Modernization, cultural change, and the persistence of traditional value », *American Sociological Review*, 2000, vol. 65, n° 1, p. 19-51.
- Voir D. Méda et L. Davoine, « Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? », *Document de travail CEE*, février 2008, n° 96.
63. R. Easterlin et E. M. Crimmins, « Private materialism, personal self-fulfilment, family life, and public interest », *Public Opinion Quarterly*, 1991, vol. 55, n° 4, p. 499-533.
64. M. Haller, « Theory and method in the comparative study of values. Critique and alternative to Inglehart », *European Sociological Review*, 2002, vol. 18, n° 2, p. 139-158.
65. N. C. Morse et R. S. Weiss, « The function and meaning of work and the job », art. cit.
66. C. Nicole-Drancourt et L. Roulleau-Berger, *Les Jeunes et le Travail (1950-2000)*, Paris, Puf, 2001.
67. J. Habermas, *Théorie de l'agir communicationnel*, Paris, Fayard, 1987 ; R. Zoll, *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne*, Paris, Kimé, 1992.
68. D. Mercure et M. Vultur, *La Signification du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2010, p. 15.
69. *Idem.*
70. *Idem.*
71. C. Baudelot et M. Gollac, *Travailler pour être heureux ?*, Paris, Fayard, 2003.
72. D. Méda, *Qu'est-ce que la richesse ?*, Paris, Aubier, « Alto », 1998.
73. H. Golthorpe, D. Lockhood, F. Bechhofer et J. Platt, *L'Ouvrier de l'abondance*, op. cit.
74. *Ibid.*, p. 53-54.
75. *Ibid.*, p. 54.
76. *Ibid.*, p. 55.
77. Senik C., « Que nous apprennent les données subjectives ? Une application au lien entre revenu et bien-être », Delta, Working Paper n° 2002-20, 2002.
78. *Ibid.*, p. 10.
79. G. Friedmann, *Le Travail en miettes*, op. cit., p. 193.
80. *Ibid.*, p. 193-194.
81. Sur les limites, voir L. Davoine et D. Méda, « Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? », art. cit.
82. A. Heath, S. Fisher et S. Smith, « The globalization of public opinion research », *Annual Review of Political Science*, 2005, vol. 8, n° 6, p. 297-333.
83. R. Crompton et C. Lyonette, « Some issues in cross-national comparative research methods : a comparison of attitudes to promotion, and women's employment, in Britain and Portugal », *Work, Employment and Society*, juin, 2006, vol. 20, n° 2, p. 403-414.
84. T. Johnson, P. Kulesa, Y. I. Cho et S. Shavitt, « The relation between culture and response styles », *Journal of Cross-Cultural Psychology*, mars 2005, vol. 36, n° 2, p. 264-277.
85. P. Bréchon, « Les grandes enquêtes internationales (Eurobaromètres, Valeurs, ISSP) : apports et limites », *L'Année sociologique*, 2002, vol. 52, 2002/3, p. 105-130 (p. 120).
86. European Value Survey. Voir la section suivante « Un riche matériau d'enquêtes nationales et internationales » et la « Note méthodologique » en fin d'ouvrage.
87. International Social Survey Programme. Voir la section suivante « Un riche matériau d'enquêtes nationales et internationales » et la « Note méthodologique » en fin d'ouvrage.
88. « En ce qui concerne l'ISSP, les moyens donnés par les organismes de recherche ne permettent pas de financer une enquête de qualité optimale. Pour des raisons financières, nous avons dû adopter la procédure du questionnaire postal qui n'est pas idéale et la pratique d'une relance n'a pas été possible pour les premières enquêtes » [P. Bréchon, « Les grandes enquêtes internationales (Eurobaromètres, Valeurs, ISSP) : apports et limites », art. cit., p. 114].
89. P. Bréchon, « Les grandes enquêtes internationales (Eurobaromètres, Valeurs, ISSP) : apports et limites », art. cit., p. 130.
90. R. Jowell, « How comparative is comparative research ? », *American Behavioural Scientist*, 1998, vol. 42, n° 2, p. 168-177.
91. J. K. Galbraith, *Les Mensonges de l'économie. Vérité pour notre temps*, Paris, Grasset & Fasquelle, 2004.
92. R. Jowell, « How comparative is comparative research ? », art. cit.
93. Voir C. Baudelot et M. Gollac, « Faut-il travailler pour être heureux ? », *Insee Première*, 1997, et *Travailler pour être heureux ?*, op. cit.
94. Voir le numéro spécial d'*Économie et statistique*, « Histoires de vie », 2006, et plus particulièrement H. Garner, D. Méda et C. Senik, « La place du travail dans les identités », *Économie et statistique*, 2006, n° 393-394, p. 21-39 ; ainsi que G. De Larquier, H. Garner, D. Méda et D. Rémillon, « Carrières et rapport au travail : une distinction de genre ? », in F. Guerin-Pace, O. Samuel et I. Ville (dir.), *En quête d'appartenance*, Paris, Les Éditions de l'Ined, 2009.
95. Voir la « Note méthodologique » en fin d'ouvrage.
96. R. Sainsaulieu, *L'Identité au travail*, Paris, Presses de Sciences-Po, 1977.
97. C. Dubar, *La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, op. cit., et « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, 1992, vol. XXXIII, n° 4, p. 505-529.
98. D. Schnapper, *L'Épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, « Folio », 1981 (rééd. 1994).
99. Voir la « Note méthodologique » en fin d'ouvrage.
100. D. Mercure et M. Vultur, *La Signification du travail*, op. cit.
101. P. Bréchon, « Les grandes enquêtes internationales (Eurobaromètres, Valeurs, ISSP) : apports et limites », art. cit.

Des attentes immenses posées sur le travail

Nous nous sommes intéressées, dans le chapitre précédent, à l'histoire longue du travail, aux catégories permettant de décrire la relation des individus au travail et aux instruments et dispositifs permettant d'y accéder. Dans le présent chapitre, nous présentons les grands résultats issus de l'exploitation de nos bases de données. Nous analysons dans un premier temps la place qu'occupe le travail dans la vie des Européens, en nous interrogeant sur les raisons de l'hétérogénéité européenne et notamment sur la place singulière de la France. Le fait d'accorder de l'importance au travail ne dit rien de la hiérarchie des valeurs ou de l'importance respective accordée à différentes activités ou sphères de vie. C'est à celle-ci que s'intéresse ensuite ce chapitre. Le travail est-il central ou est-il concurrencé par d'autres domaines de vie, d'investissement affectif, de réalisation de soi qui rendent la relation au travail peut-être plus intense mais moins exclusive ? L'intensité des attentes à l'égard du travail mérite que l'on explicite leur nature : nous nous attardons, dès lors, sur l'opposition entre dimension instrumentale et dimension expressive. Si tout semble montrer le développement sans précédent des attentes expressives posées sur le travail, les dimensions censées représenter une relation plus matérialiste, comme l'importance accordée au salaire ou à la sécurité de l'emploi n'ont pourtant pas disparu. Les pays européens présentent d'ailleurs des arbitrages variés entre ces deux types de relation, mettant tantôt l'une tantôt l'autre au premier rang de leur classement. La dimension non instrumentale, avérée dans toute l'Europe mais aussi au Québec, où une enquête détaillée a été menée sur le sujet qui nous préoccupe, n'est d'ailleurs pas univoque : elle comprend plusieurs volets, relatifs tant au contenu de l'activité qu'aux relations avec les autres, plus ou moins développées selon les pays. Nous terminons ce chapitre sur ce que nous avons intitulé, avec Lucie Davoine, « le paradoxe français », c'est-à-dire cette relation ambiguë au travail, faite d'attachement affectif et de répulsion. Si la France apparaît singulière, elle est aussi représentative des tendances à l'œuvre dans de nombreux pays européens, mêlant attentes instrumentales toujours présentes, et attentes expressives et relationnelles toujours plus intenses – dont les jeunes, mais surtout les catégories les plus éduquées sont porteurs.

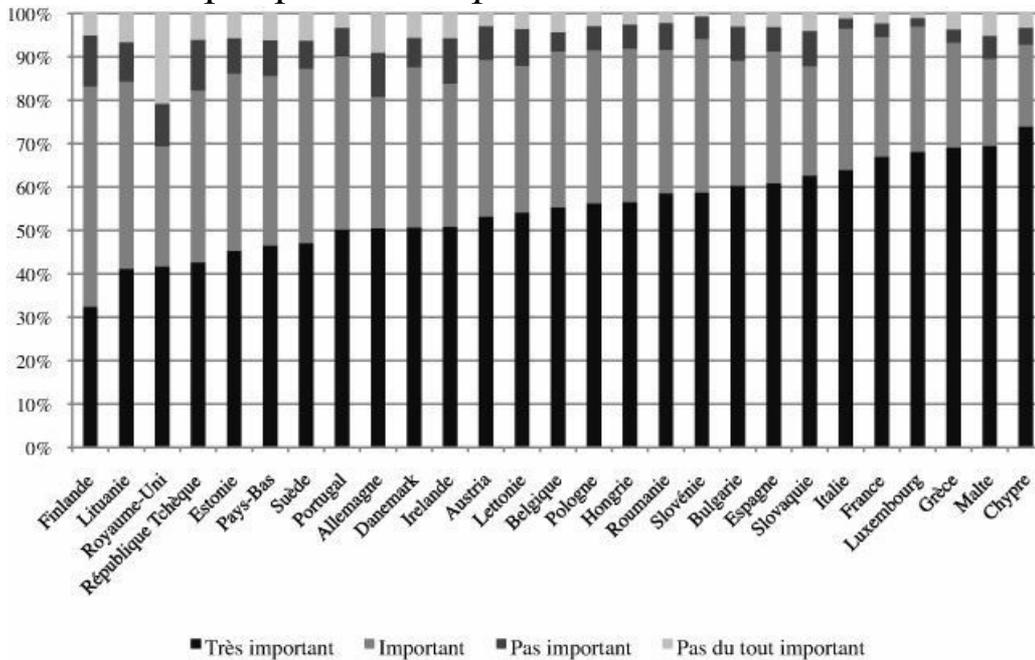
DES EUROPÉENS QUI ACCORDENT UNE GRANDE IMPORTANCE AU TRAVAIL

Quelles que soient les enquêtes considérées ou les années de passage des questionnaires, deux faits marquants ressortent clairement des enquêtes européennes analysées : le travail est tenu pour important ou très important par une majorité d'Européens et les Français font systématiquement partie de ceux qui déclarent le plus que le travail est important. Pour comprendre pourquoi, nous présentons les différentes explications théoriques susceptibles d'être mobilisées et analysons les différentes dimensions que peut recouvrir l'importance accordée au travail¹.

L'importance du travail : très marquée mais avec des degrés divers

Le travail occupe une place centrale dans la vie des Européens : seule une minorité de personnes interrogées – moins de 20 % dans quasiment tous les pays – déclaraient en 2008 (mais aussi en 1990 et en 1999) que le travail n'est « pas très important » ou « pas important du tout » dans leur vie.

Graphique 1. – *La place du travail dans la vie des Européens, 2008 (en %)*

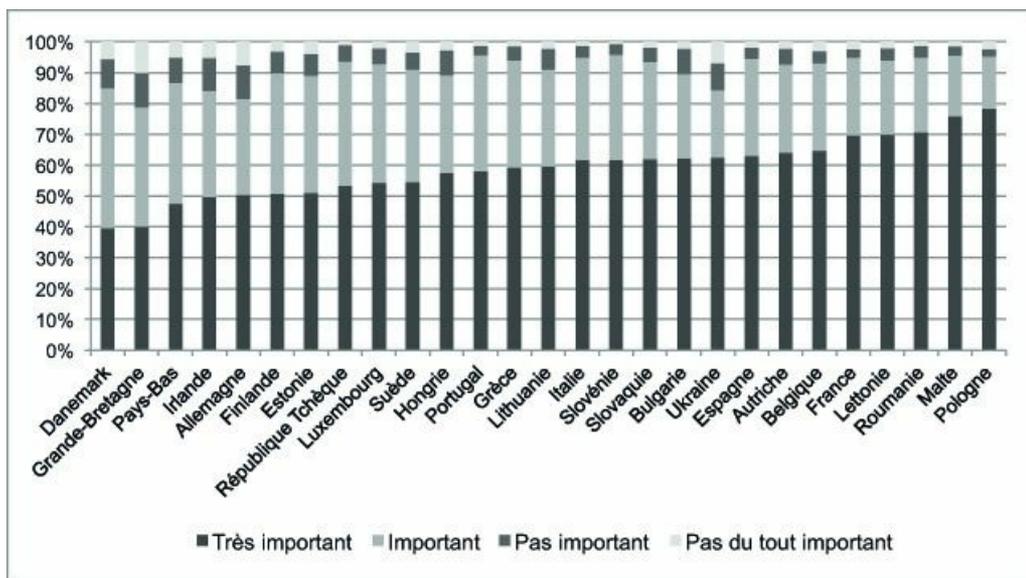


Source : enquête EVS 2008.

L'hétérogénéité européenne apparaît néanmoins dès que l'on distingue le degré d'importance accordée au travail. On distingue en effet un groupe de pays (Irlande, Royaume-Uni, Danemark, Pays-Bas), pour lesquels une partie plus nombreuse de la population qu'ailleurs considère le travail « peu important » ou « pas important du tout » (plus de 25 % pour l'Irlande du Nord et la Grande Bretagne, 17 % pour l'Allemagne, 13 % pour le Danemark et les Pays-Bas) et où l'affirmation selon laquelle « le travail est très important » est moins choisie qu'ailleurs (autour de 45 à 50 %) ; et un autre groupe, formé des pays du Sud (Grèce, Espagne, Italie), de deux pays continentaux (France et Luxembourg) et de nombreux nouveaux États membres (Malte, Chypre, etc.), pour lesquels à la fois la proportion de personnes déclarant que le travail est « peu ou pas important » est inférieure à 10 % et dont entre 60 et 70 % de la population indique que « le travail est très important ».

La situation était comparable en 1999, où 40 % seulement des Danois et des Britanniques déclaraient à l'époque que le travail était « très important » alors que cette proportion avoisinait 50 % en Allemagne, en Suède ou en Finlande, mais également en République tchèque et en Estonie, et était beaucoup plus élevée dans quelques pays continentaux (Belgique, France, Autriche), dans deux pays du Sud (Espagne et Italie) et dans quelques nouveaux pays membres (Pologne, Roumanie, Bulgarie, Slovaquie). La France occupait déjà une position singulière, se distinguant des pays continentaux et méditerranéens par une proportion plus importante d'habitants pour qui le travail était « très important » puisque cette proportion atteignait 70 %. La France se trouvait ainsi parmi le groupe des pays les plus pauvres d'Europe (notamment la Roumanie et la Pologne). Plus de 30 points la séparaient de la Grande-Bretagne et du Danemark.

Graphique 2. – *Importance du travail dans la vie, 1999 (en %)*



Source : enquête EVS 1999.

Comment expliquer ces différences ? Elles pourraient être dues à un simple effet de composition. La structure de la population par âge, la proportion de personnes actives, ou bien encore le niveau de qualification et la profession sont, en effet, des sources d'hétérogénéité. Les femmes au foyer et les personnes ayant suivi des études supérieures déclarent, par exemple, moins souvent que le travail est très important. À l'inverse, les patrons, les chômeurs et les indépendants accordent plus d'importance au travail. Or, ces catégories sont réparties de manière très différente dans les pays européens. Les niveaux d'éducation sont ainsi plus élevés dans les pays nordiques et les femmes sont moins souvent en emploi dans les pays du sud de l'Europe². Toutefois, même en tenant compte de ces différents effets de composition de la population, les écarts entre pays restent significatifs.

Des explications culturelles ?

Dès lors, comment peut-on interpréter ces différences entre pays qui ne se réduisent pas à des différences dans la composition de la population ? Dans une perspective clairement culturaliste, Philippe d'Iribarne³ avait souligné la singularité de la culture française ou, pour reprendre le titre de son ouvrage, « l'étrangeté française⁴ ». La société française resterait structurée par une hiérarchie sociale, par des « rangs » dont l'accès serait conditionné par la réussite au sein du système scolaire. Au sommet de cette hiérarchie, l'élite issue des grandes écoles se serait substituée à la noblesse de l'Ancien Régime. L'opposition entre ce qui est « noble » et ce qui est « vil » structurerait encore le rapport au travail des Français, marquée par la « logique de l'honneur ». Cette logique s'opposerait à la logique du consensus néerlandais et à la logique états-unienne du marché, de l'échange « *fair* » entre égaux, logiques décrites dans son ouvrage de 1989, qui s'appuie sur des études de cas dans les trois pays. Lors d'une controverse avec l'école d'Aix-en-Provence⁵, d'Iribarne avait étendu son analyse à la société allemande en s'appuyant sur les travaux de Norbert Elias, qui lui permettaient d'affirmer que l'Allemagne est une « juxtaposition de communautés⁶ » qui coexistent, sans qu'une soit plus « noble » que l'autre. La profession constituerait une de ces communautés. La logique française de l'honneur et le sens allemand de la communauté pourraient expliquer de nombreuses différences observées à l'heure actuelle :

Que certains traits essentiels des réalités contemporaines étaient déjà présents dans un passé préindustriel, suggère qu'en Allemagne autant qu'en France, ces traits ne sont pas le simple fruit d'un mode particulier d'organisation du « rapport salarial » au sein du monde industriel ; ils ont leurs racines dans un passé séculaire⁷.

[...]

Il ne faut pas oublier qu'une partie de leur cohérence provient des principes, ancrés dans l'histoire, qui président à leur conception⁸.

Dans cette perspective, la « logique de l'honneur » française éclairerait le rapport au travail que les Français entretiennent à l'heure actuelle.

Ces hypothèses culturalistes sont-elles étayées par les enquêtes considérées ici ? 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 moins important en Grande-Bretagne, au Danemark et aux Pays-Bas, qu'en France, par exemple. L'Eurobaromètre spécial commandité par la Commission européenne à l'occasion de l'analyse du Bepa sur la réalité sociale européenne en 2007⁹ confirme que 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.

Un clivage entre les pays protestants et les pays catholiques semble se dessiner : contrairement à ce qu'avait remarqué Max Weber¹⁰, le travail semble désormais 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. Mais l'on doit bien distinguer l'effet de la pratique individuelle d'une religion sur le rapport au travail de l'effet de l'appartenance d'un pays ou d'un groupe à une religion donnée. Au niveau individuel, la religion a bien un impact sur le rapport au travail : par rapport aux athées, les enquêtés qui se déclarent chrétiens ou musulmans accordent plus d'importance au travail et au sein de cette catégorie, les protestants sont parmi ceux qui accordent le plus d'importance au travail. Au niveau général toutefois, les pays de tradition protestante ne sont pas ceux où le travail est considéré comme le plus important, confirmant là encore les analyses de Weber :

Le capitalisme vainqueur n'a plus besoin de ce soutien depuis qu'il repose sur une base mécanique [...]. Aux États-Unis, sur les lieux même de son paroxysme, la poursuite de la richesse, dépouillée de son sens éthico-religieux, a tendance aujourd'hui à s'associer aux passions purement agonistiques, ce qui lui confère le plus souvent le caractère d'un sport¹¹.

D'autres phénomènes semblent entrer en ligne de compte, comme nous allons le voir plus loin : 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.

Des explications liées au niveau de richesse et au taux de chômage

Le signe que d'autres explications doivent être invoquées pour comprendre l'hétérogénéité européenne, notamment le niveau de développement des pays mesuré par leur PIB ou par la variation de celui-ci, est le fait qu'il existe de fortes variations dans les opinions relatives au travail entre plusieurs vagues d'enquête 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 ne serait donc pas sans lien avec le contexte économique ou ses variations, comme l'a suggéré Inglehart¹². L'exploitation des enquêtes européennes met en évidence que si la corrélation négative existant entre le niveau de revenu par habitant et l'importance accordée au travail (plus le PIB/habitant est élevé, moins l'importance accordée au travail est forte) est vérifiée dans de nombreux pays européens (mais pas en France), un autre lien est en revanche observé dans toute l'Europe : celui qui relie le taux de chômage et l'importance accordée au travail. Plus le taux de chômage est élevé, plus l'importance accordée au travail est forte : dans les pays qui doivent faire face à un chômage de masse, les habitants considèrent plus souvent le travail comme « très important ». Dans les pays où le taux de chômage est élevé, la perspective de perdre son emploi ou de ne pas en trouver inquiéterait davantage les habitants pour qui le travail deviendrait alors une priorité. Une corrélation a d'ailleurs été établie entre l'insatisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi et l'importance accordée au travail dans un pays à partir des enquêtes ECHP et EVS.

On accorderait donc d'autant plus d'importance au travail que celui-ci ferait défaut et on accorderait d'autant plus d'importance à l'équilibre entre différentes activités qu'on aurait un emploi stable et un revenu assuré. De tels résultats sont concordants avec ceux de l'enquête française « Travail et modes de vie »¹³ qui avait été passée en 1997 auprès d'un échantillon représentatif de la population française. À la question « Qu'est-ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ? », 46 % des personnes répondaient la santé, 31 % la famille, 27 % le travail, 25 % les amis et 20 % l'argent. Un peu plus d'un quart des personnes interrogées répondaient donc en évoquant le travail (ou l'emploi : avoir du travail, un boulot, etc.), mais ce sont les catégories dont les conditions de travail étaient les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles, et qui étaient soumises au risque de chômage le plus fort qui faisaient du travail l'une des conditions essentielles du bonheur. Le mot « travail » ou l'un de ses synonymes est cité dans les réponses par 43 % des ouvriers, contre 27 % des chefs d'entreprise, cadres et professions libérales. Pour les hommes, la situation sociale telle qu'elle est mesurée par la catégorie socioprofessionnelle (ouvrier ou non-ouvrier) est déterminante. Le statut d'emploi ne l'est pas moins : les chômeurs (43 %) et les salariés en emploi temporaire (45 %) avancent beaucoup plus souvent le travail comme une condition du bonheur que les titulaires d'emplois stables (31 %). Pour ceux qui n'ont rien, expliquent Baudelot et Gollac, le travail est le bien minimal, la première marche qu'ils aspirent à gravir : pour être heureux il faut d'abord « avoir » : avoir du travail, un emploi, un boulot. Au contraire, plus on s'enrichit en biens de toutes sortes (revenus, famille, enfants, travail « enrichissant ») et plus nombreuses sont les sources de bonheur. C'est la raison pour laquelle ouvriers, employés et chômeurs associent davantage et plus directement que les cadres, bonheur et travail¹⁴. Ces résultats sont très convergents avec ce que Paul Lazarsfeld et son équipe avaient pu mettre en évidence en 1931 lors de leur étude des effets du chômage sur la petite bourgade autrichienne de Mariantal¹⁵ ou avec les analyses que Dominique Schnapper a consacrées à l'épreuve du chômage¹⁶ ou encore aux travaux réalisés par Andrew Clark¹⁷ sur l'ISSP : dans les sociétés structurées par le travail et organisées autour de celui-ci, le chômage équivaut à une perte dramatique non seulement des repères sociaux et des conditions de possibilité de l'intégration sociale, mais également de l'estime de soi. Dès lors, « avoir » un travail constitue bien la condition *sine qua non* du bonheur, un des éléments les plus importants pour participer à la vie sociale. L'ensemble de ces résultats éclaire partiellement la position singulière de la France. Le taux de chômage en France (qui est resté à un niveau très élevé depuis plus de trente ans) et l'insécurité ressentie par les Français vis-à-vis de la menace du chômage et par rapport à l'échec des stratégies de « sécurisation des parcours »¹⁸ pourraient expliquer l'importance que le travail revêt aux yeux des Français, même si leurs réponses ne peuvent s'expliquer entièrement par le taux de chômage et l'insécurité sur le marché du travail. L'enquête « Travail et modes de vie » confirme d'ailleurs que cette explication ne vaut que pour une partie de la population française.

RETOUR SUR LA « CENTRALITÉ DU TRAVAIL »

Le fait que le travail soit considéré comme important signifie-t-il qu'il constitue la valeur, l'activité ou le domaine de vie « le plus important » ? On revient ici sur les distinctions nécessaires entre l'importance absolue ou relative que les enquêtes disponibles ne permettaient pas toujours de faire mais qui ouvrent aujourd'hui à des considérations plus fines sur le rapport des individus au travail.

L'importance relative accordée au travail en France

Des débats nourris ont été consacrés en France à la question de la centralité du travail dans les années 1990, à la suite notamment de la publication de deux livres : *Le Travail, une valeur en voie de disparition*¹⁹ et *La Fin du travail*²⁰. S'appuyant sur la critique du travail réel menée par ces auteurs, un certain nombre de chercheurs y ont vu une remise en cause de la « centralité du travail » sans qu'une définition claire de celle-ci ait été donnée. Le fait que le travail soit considéré comme important, voire très important, ne suffit pas, en effet, à le considérer comme « central²¹ ». Il faudrait pour cela que plusieurs types d'activités, champs, domaines ou valeurs puissent être comparés et que l'on demande aux individus de classer ces différentes activités, ce que ne permet pas de faire l'EVS, par exemple. Dans cette enquête, on interroge certes les personnes sur chacun des domaines importants de la vie (le travail, la famille, les loisirs, les amis, etc.), mais de manière successive, sans qu'une hiérarchie puisse être établie. Les scores réalisés par « la famille », par exemple, sont encore plus élevés que ceux réalisés par le travail, sans néanmoins que des enseignements significatifs puissent en être tirés. De la même manière, la principale enquête française sur cette question, l'enquête « Travail et modes de vie »²², passée par l'Insee en 1997 auprès d'un échantillon représentatif de Français, avait bien demandé aux personnes une sorte de classement en posant une question ouverte – « Qu'est-ce qui pour vous est *le plus* important pour être heureux ? » –, où la santé arrivait largement en tête, suivie de la famille et du travail, sans néanmoins qu'il soit réellement demandé aux personnes d'opérer un classement hiérarchique. C'est ce qui a été rendu possible avec l'enquête « Histoire de vie sur la construction des identités »²³, passée en 2003 également par l'Insee, à l'aide de deux questions qui donnent des résultats extrêmement intéressants et relativement novateurs concernant la place relative qu'occupe le travail dans la vie.

Certes, le travail est important et même, nous l'avons vu, particulièrement en France, « très important ». Mais lorsque l'on demande aux personnes de dire « ce qui les définit le mieux », « ce qui dit le mieux qui elles sont », elles placent le travail en seconde position, loin derrière la famille. Si l'on ne considère que le premier choix effectué par les personnes parmi une liste de dix items²⁴, 76 % des personnes choisissent en effet comme premier thème « votre famille » contre 7 % « votre métier, votre situation professionnelle, vos études ». La famille apparaît comme le « pilier des identités²⁵ ». Elle l'est pour toutes les classes d'âge et toutes les classes sociales, tous les types de statut, à la différence du travail. Par ailleurs, l'enquête met en évidence un autre résultat essentiel, plus classique : on a plus de chance, toutes choses égales par ailleurs, d'appartenir aux personnes qui citent le travail en premier, et considèrent donc que c'est leur métier ou leur situation professionnelle qui les définit le mieux, si l'on appartient à la tranche des 10 % ayant les revenus les plus élevés, si l'on appartient à la catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures » ou « indépendants » et si l'on est sans jeunes enfants. Synthétiquement, deux éléments semblent donc constitutifs de ce que l'on pourrait appeler une « identité par le travail » forte : appartenir aux catégories socioprofessionnelles les plus élevées et ne pas avoir de « charge » de famille²⁶.

La même enquête met en évidence que, lorsque l'on oblige les personnes à se prononcer sur l'importance accordée à chacune des activités relativement aux autres et donc à dire si le travail est plus ou moins important que d'autres « activités », « domaines » ou « temps de vie », notamment la vie familiale, la vie sociale et la vie personnelle²⁷, 66 % des actifs en emploi déclarent que « le travail est assez important mais moins que d'autres choses » et 25 % qu'il est « très important mais autant que d'autres choses », pendant que 3,6 % des actifs interrogés déclarent que le travail est « plus important que tout le reste » et 5,4 % qu'il n'a que « peu d'importance ». Le fait d'avoir des enfants (surtout pour les femmes), d'être dans les catégories « profession intermédiaire, employé ou ouvrier » augmente la probabilité d'accorder moins d'importance relative à son travail qu'à d'autres domaines de la vie. Là encore, on constate donc un double effet à l'œuvre dans la relativisation de la place accordée au travail au regard d'autres activités ou dans la concurrence subie par le travail. D'une part, l'existence d'une charge de famille ou d'une famille constituée comme pôle d'intérêt, d'investissement et de charges, principalement pour les femmes, d'autre part, la catégorie socioprofessionnelle (CSP).

À considérer plus finement ceux qui déclarent que le travail est plus important ou très important, on constate que la profession est un bien meilleur prédicteur de l'importance relative accordée au travail que le niveau de diplôme ou de revenu. Quel que soit leur revenu, les artisans et les commerçants accordent ainsi une forte importance au travail alors que les plus aisés ne sont pas nécessairement ceux qui lui accordent la plus grande importance. À l'issue d'ajustements au moyen de régressions logistiques et de tris croisés, trois critères « professionnels » restent associés au fait de considérer son travail comme important :

a) le fait d'exercer une profession permettant l'expression de soi (les professions de l'information, des arts et du spectacle sont de loin celles qui indiquent que le travail est plus important ou très important), confirmant les théories de Pierre-Michel Menger²⁸ sur le lien entre travail créatif et importance accordée au travail ;

b) le fait d'avoir des horaires longs, un travail qui occupe l'essentiel du temps (le fait d'avoir des horaires non standards est toujours corrélé positivement avec l'importance accordée au travail ; il s'agit des cadres administratifs et commerciaux

d'entreprise, commerçants, artisans, agriculteurs) ;

c) le fait d'être indépendant et donc souvent propriétaire de son outil de travail.

Cette enquête met donc en évidence deux résultats essentiels. D'une part, on peut considérer le travail comme très important sans qu'il constitue la valeur prioritaire ou centrale. C'est en effet la famille qui occupe cette place, et ceci entraîne de nombreuses conséquences parmi lesquelles le fait que le travail devra occuper une place compatible avec les charges et le temps exigés par cet ensemble d'activités que désigne l'expression « la famille ». En souhaitant réduire la place que le travail occupe dans leur vie, les Français ne signalent donc en aucune manière un désinvestissement du travail mais expriment le souhait que la place occupée par le travail leur permette d'assurer leurs autres investissements dans des activités consommatrices de temps, telles que la famille. D'autre part, l'importance relative accordée au travail et à d'autres activités dépend de la CSP et du niveau d'étude – ou mieux, nous venons de le voir, de la profession –, mais aussi de la situation familiale, et on constate une très forte polarisation entre ceux pour lesquels le travail est très important et constitue le support essentiel de l'identité (cadres, professions intellectuelles supérieures, indépendants, artisans et personnes sans enfants) et ceux pour lesquels le travail n'a qu'une importance relative et est plutôt vécu comme un gagne-pain (les employés, ouvriers, faibles revenus, femmes en charge d'enfants).

Le résultat des enquêtes européennes

Ces résultats sont confirmés par les enquêtes européennes avec lesquelles le lecteur est désormais familier. Les pays européens placent la famille tout en haut dans la hiérarchie des « domaines de vie » qu'ils considèrent importants : la famille 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, etc.). Le travail reste en revanche plus souvent cité que les amis, la religion ou la politique (à l'exception de quelques pays, notamment le Danemark, où les loisirs sont plus souvent considérés comme plus importants que le travail). Pour les Français interrogés dans l'EVS 2008, la famille est citée comme très importante par 87 % des personnes interrogées (contre 67 % pour le travail).

Dans l'ISSP, on demande aux personnes si elles aimeraient consacrer plus, moins ou autant de temps à un certain nombre d'activités (le travail, les loisirs, la famille, etc.). La famille est citée en premier, avec plus de 60 % des personnes qui 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 75 % des Français souhaiteraient accorder plus de temps à leur famille. C'est plus qu'au Royaume-Uni (72 %), en Suède (69 %), en Allemagne de l'Est et au Danemark (66 %), en Irlande (65 %) et au Portugal (59 %). D'une manière générale, dans plus de onze pays sur quinze, plus de 50 % de la population souhaiteraient consacrer plus de temps à la famille.

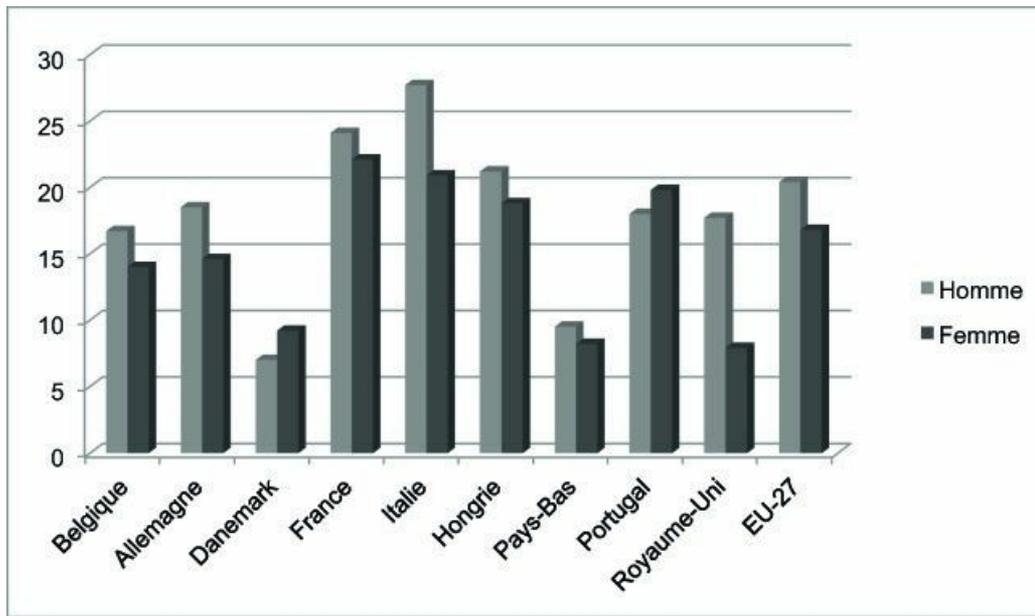
Le souhait de voir diminuer l'importance du travail dans la vie et de travailler moins dépend, au niveau individuel, du genre et de la situation familiale : la présence d'enfants dans le foyer augmente fortement la probabilité de vouloir travailler moins. Le fait d'être une femme joue également dans le même sens. Les questions de conciliation entre le travail et d'autres sphères apparaissent ainsi comme un facteur essentiel pour appréhender les préférences à l'égard du temps de travail et de la place que ce dernier devrait occuper dans la vie.

Au niveau macro, Haya Stier et Noah Lewin-Epstein²⁹ ont montré que dans les pays où le taux d'activité des femmes était plus élevé, la population souhaitait en majorité passer moins de temps en emploi. Le niveau de vie de la famille serait suffisamment élevé pour que les travailleurs souhaitent substituer au travail du temps libre, que celui soit consacré à la famille, aux amis ou aux loisirs. Par ailleurs, dans les pays où le revenu est élevé, les inégalités faibles et les dépenses sociales importantes, les travailleurs expriment plus souvent une préférence pour diminuer le temps de travail. La sécurité économique leur permet ainsi d'envisager de substituer du temps libre au travail. Notons enfin que l'effet du niveau d'éducation est plus important quand les inégalités sont élevées : les travailleurs en bas de l'échelle sociale souhaitent plus fréquemment travailler davantage quand l'écart entre leur niveau de vie et celui des personnes plus aisées est plus important.

En Allemagne, en France et en Grande-Bretagne, un quart des travailleurs reconnaissent que leur emploi les empêche de consacrer à leur famille le temps qu'il souhaiterait. Ces résultats soulignent que les travailleurs Européens ne sont pas entièrement satisfaits du partage actuel du temps entre vie familiale et professionnelle. Au-delà de l'équilibre « quantitatif » (en termes de temps), le travail et les inquiétudes professionnelles peuvent détériorer la qualité de vie en dehors du travail. Pour appréhender les interactions complexes entre la sphère professionnelle et familiale, l'ESS donne des informations 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'inquiéter « souvent » ou « toujours » de problèmes professionnels en dehors du travail. 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. À l'inverse, les responsabilités familiales ne semblent pas empêcher les Européens, et en première ligne les Français, de se concentrer sur le lieu de travail. Les problèmes de conciliation et de chevauchement des temps semblent donc se résoudre au détriment de la sphère familiale.

Ces résultats sont confirmés par la dernière vague (2010) de l'Enquête européenne sur les conditions de travail qui met en évidence que le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée est considérable en France.

Graphique 3. – Dans quelle mesure les horaires de travail se concilient-ils bien avec la vie privée ? Somme des réponses « Pas très bien » et « Pas bien du tout », 2010 (en %)



Source : enquête EWCS 2010.

Des résultats totalement confirmés au Québec

Mercure et Vultur³⁰ commencent la présentation des résultats de l'enquête qu'ils ont consacrée au rapport des Québécois au travail par la question de la centralité de celui-ci en indiquant qu'ils souhaitent distinguer la centralité absolue de la centralité relative. La centralité absolue permet de mesurer la place qu'occupe le travail en général dans la vie des personnes et est mesurée à l'aide des réponses à la question suivante : « Pour vous le travail est-il : 1) la valeur la plus importante dans votre vie en général ? 2) parmi les valeurs les plus importantes ? 3) une valeur plus ou moins importante ? 4) parmi les valeurs les moins importantes ? » La centralité relative est destinée à mesurer la place qu'occupe le travail dans la vie des individus comparativement aux autres sphères de vie. Elle est appréhendée grâce à la réponse à la question suivante : « Parmi les sphères de vie suivantes laquelle a le plus de valeur à vos yeux actuellement ? », les sphères de vie proposées étant le travail et la vie professionnelle, la vie de couple et la vie familiale, les loisirs et les amis, les engagements sociaux, politiques, religieux et communautaires. La structure de ces deux questions les rend très proches des deux questions françaises de l'enquête « Histoire de vie sur la construction des identités » que nous avons présentées ci-dessus, ce qui rend la comparaison des résultats d'autant plus intéressante.

Les résultats québécois sont en tous points semblables aux résultats français. Les trois quarts des répondants indiquent en effet d'abord que le travail fait partie des valeurs les plus importantes de leur vie en général, ce qui est congruent avec le résultat français selon lequel près de 70 % des Français considèrent que le travail est très important. Le chiffre de 7,4 % de la population québécoise considérant que le travail est la valeur la plus importante de leur vie est à rapprocher du chiffre de 7 % des personnes françaises interrogées dans l'enquête « Histoire de vie sur la construction des identités » qui mettaient le travail en premier et répondait que le travail était ce qui les définissait le mieux, ce qui disait le mieux « qui ils sont ». Comme pour la France, le fait d'avoir des enfants réduit l'importance accordée au travail, plus encore pour les femmes que pour les hommes et, comme pour la France dans l'enquête « Travail et modes de vie », les chômeurs sont les plus nombreux à indiquer que le travail figure parmi les valeurs les plus importantes. Deux différences sont néanmoins à relever : contrairement à l'enquête « Travail et modes de vie », les titulaires de contrat à temps partiel ou les travailleurs occasionnels québécois sont moins nombreux que les Français à citer le travail parmi les valeurs les plus importantes de leur vie ; parmi les catégories qui classent le travail comme la valeur la plus importante de leur vie en général, on trouve au Québec les travailleurs manuels, les non diplômés et ceux qui gagnent moins de 20 000 dollars canadiens par an.

Les résultats concernant la centralité relative sont encore plus proches des résultats français : comme en France, et nous l'avons vu, dans la plupart des pays européens, le travail vient au deuxième rang derrière la vie de couple et la vie familiale. De même que les deux tiers des Français interrogés indiquaient que le travail était important mais moins que la vie personnelle, sociale ou familiale, ou que 76 % d'entre eux répondaient que la famille est ce qui définit le mieux ce qu'ils sont, de même, 77 % des répondants québécois indiquent que la vie de couple et la vie familiale constituent la sphère la plus importante de la vie, alors que seuls 12,5 % en font autant pour le travail. Les répondants, écrivent Mercure et Vultur³¹, « dénie donc au travail la première place dans leur vie ». Comme en France, la centralité relative du travail s'accroît selon le niveau socioprofessionnel.

Chez les chefs d'entreprise, les cadres et les professionnels, l'importance accordée au travail par rapport aux autres sphères de vie est plus forte que chez les travailleurs manuels ou chez les employés de bureau³².

Elle est également plus forte chez les diplômés universitaires que chez ceux du secondaire, chez les personnes qui gagnent plus de 40 000 dollars canadiens par année que chez ceux qui gagnent moins de 40 000 dollars canadiens, chez les chefs de PME que chez les employés à temps partiel, chez les plus âgés que chez les jeunes et chez les hommes que chez les femmes.

De façon générale, écrivent les auteurs en utilisant quasiment les mêmes mots que ceux que nous avons employés pour décrire les résultats de l'enquête française, « tout se passe comme si une ligne de démarcation séparait deux groupes : d'une part, ceux pour qui le travail occupe une place importante dans leur existence bénéficiant d'un contexte professionnel qui favorise la réalisation de soi et la valorisation personnelle, et, d'autre part, ceux pour qui la nature des emplois ou les attentes insatisfaites au travail favorisent un plus grand investissement auprès de la famille, des amis, des loisirs³³ ». Il nous semble néanmoins qu'au lieu de présenter cette situation uniquement comme le fruit d'un retrait vis-à-vis de la sphère du travail, il est essentiel d'interpréter également ces résultats comme le signe d'une attraction positive de la famille ou, pour être plus précis, de l'intérêt accordé à des activités tout autant pleines de sens et chronophages que le travail. Nous y reviendrons.

Il importe désormais, au-delà de la question de l'importance absolue ou relative accordée au travail, de nous intéresser aux dimensions essentielles du travail appréciées par les Européens.

QUELLES SONT LES DIMENSIONS DU TRAVAIL PRÉPONDÉRANTES EN EUROPE ?

Si le travail est jugé « très important » ou « important » par une très grande majorité des Européens, quels sont les composants ou les dimensions de celui-ci qui plaisent particulièrement ? Peuvent-elles expliquer l'importance accordée au travail ? Ont-elles évolué, sont-elles les mêmes dans les différents pays européens, sont-elles différentes selon les appartenances et les trajectoires des individus ?

Le relatif déclin de l'éthique du devoir

On a vu précédemment que si l'éthique du devoir a profondément marqué les sociétés occidentales au cours des siècles derniers, certains auteurs soutiennent que le ^{xx}e siècle serait plutôt l'époque de son déclin. Le travail serait moins considéré comme un devoir à accomplir que comme une activité visant à l'obtention d'un gain, permettant une certaine réalisation de l'individu et conditionnant une pleine intégration à la société. Quelles tendances observe-t-on à la lecture des enquêtes dont nous disposons ? Où en est l'Europe ? La France occupe-t-elle une position singulière dans ce paysage ? Certaines questions de l'EVS permettent d'en savoir plus sur ce qu'il en est de l'éthique du travail comme devoir.

Le sentiment que le travail est un devoir à accomplir est encore largement en vigueur et serait partagé par plus de la moitié des Européens (64 % en 2008). Là encore, l'hétérogénéité est perceptible, mais elle ne correspond pas aux clivages habituels : en 2008, si l'on focalise l'analyse sur l'Europe des Quinze, c'est au Portugal et au Danemark qu'on trouve le plus de personnes d'accord pour considérer le travail comme un devoir vis-à-vis de la société : 85 % des Portugais et 75 % des Danois sont, en effet, très d'accord ou d'accord avec l'idée que le travail est un devoir vis-à-vis de la société. Quant à la population française, elle se situe légèrement en dessous de la moyenne européenne, ne semblant pas plus sensible à l'éthique du travail que ses voisins anglo-saxons, par exemple : 63 % des Français et 61 % des Anglais considèrent, en effet, que le travail est un devoir. D'ailleurs, les Français sont aussi très nombreux à reconnaître que « les gens ne devraient pas être obligés de travailler s'ils ne le souhaitent pas » et « qu'il n'est pas humiliant de recevoir de l'argent sans avoir à travailler pour cela ». Le sentiment de venir en aide aux autres ou d'être utile à la société ne semble pas non plus particulièrement important pour les Français : moins de 30 % estiment que la possibilité de venir en aide aux autres est importante dans un travail, alors que cette proportion atteint 62 % au Portugal, plus de 50 % en Grèce ou en Italie et 42 % dans l'ensemble des quarante-sept pays concernés par l'enquête en 2008. En d'autres termes, l'éthique du travail comme un devoir à l'égard de la société n'est pas particulièrement prégnante en France.

Toutefois, une proportion relativement importante de Français (plus de 22 % en 2008) est « tout à fait d'accord » avec l'idée qu'il serait humiliant de recevoir de l'argent sans travailler. Cette proportion est moins élevée dans la plupart des autres pays de l'UE 15 (à l'exception de l'Italie) et en particulier aux Pays-Bas, en Grande-Bretagne, au Danemark et en Suède (dont les taux de réponse oscillent entre 8 et 12 %), mais la spécificité française s'atténue quand on tient compte de la proportion de personnes « d'accord » avec cette idée. En d'autres termes, l'éthique du travail est encore bien présente, et affirmée avec force, par une minorité non négligeable de la population française, mais ce résultat ne saurait suffire à expliquer l'importance que revêt le travail pour une grande majorité de Français.

La persistance de la dimension instrumentale

Parmi les aspects importants du travail, le salaire était le plus cité par l'ensemble des Européens en 1999 et en 2008 : 79 % des interviewés le mentionnent dans l'EVS 2008 derrière l'item « On gagne bien sa vie ». Mais les opinions diffèrent selon les pays. Si en 2008, 74 % des Allemands citent le fait d'avoir un bon salaire comme un élément important de l'emploi, ce n'est le cas que de 53,5 % des Danois, 59 % des Français, 62 % des Suédois et de 71 % des Anglais. Lorsque l'enquêté peut préciser un degré d'importance, ce qui est le cas de l'ISSP et de l'ESS, le salaire s'avère, pour une majorité d'Européens, « important » et non « très important »³⁴. D'après l'ESS, c'est la sécurité de l'emploi qui serait la première source de préoccupation pour les Européens : en 2002, c'est en effet cet item qui était choisi le plus fréquemment parmi les différentes dimensions du travail considérées comme les plus importantes, 90 % des Européens la considérant comme très importante ou importante, devant la possibilité d'avoir un revenu élevé, de concilier travail et responsabilités familiales ou d'avoir une promotion. En 2010, toujours d'après l'ESS, si 34 % des personnes interrogées considéraient le fait d'avoir un salaire élevé comme « très important », 50 % considéraient la « sécurité de l'emploi » comme très importante³⁵.

L'hétérogénéité perceptible entre les pays s'explique en partie par le contexte économique : « On gagne bien sa vie » est ainsi un item très important pour les Hongrois (87 %), les Espagnols (78 %), les Italiens (75 %). Plus généralement, les nations européennes les moins riches sont aussi celles qui mettent le plus en avant le salaire que permet d'obtenir le travail. Le niveau de revenu par habitant semble donc influencer les préférences à l'égard du salaire, ce dernier étant considéré moins important dans les sociétés les plus riches. Le contexte institutionnel joue également : des indemnités du chômage élevées rassurent les travailleurs, qui se soucient moins de la sécurité de l'emploi proprement dite, puisque le contexte institutionnel leur permet d'assurer une certaine continuité de revenu. Une protection sociale généreuse ainsi qu'une certaine redistribution des richesses est également susceptible de minorer l'importance du salaire et des promotions dans la hiérarchie salariale. Ainsi, dans les pays où les dépenses de protection sociale sont élevées (Danemark, France, Suède), les travailleurs déclarent-ils moins souvent que le salaire est important (respectivement 53,5 %, 59 %, 62 %).

La diversité des préférences en Europe est donc en partie le reflet de l'hétérogénéité des contextes économiques et institutionnels. Une moindre priorité donnée au salaire, qui pourrait passer pour un trait culturel, peut en réalité s'expliquer par le niveau de richesse comparé et le niveau de protection sociale.

On remarque la même chose pour la sécurité de l'emploi, généralement considérée comme relevant de la dimension « instrumentale » de l'emploi. Si 65 % des ressortissants des quarante-sept pays interrogés mentionnent cette dimension comme un des éléments importants d'un travail, les opinions nationales restent très contrastées : les ressortissants de la Belgique, du Danemark, de la France, des Pays-Bas, de la Suède sont entre 40 et 50 % à indiquer que la sécurité de l'emploi constitue un élément important, alors que l'Allemagne, l'Irlande, le Portugal ou l'Espagne mentionnent cette dimension à plus de 60 %. La France est, parmi les quarante-sept pays investigués, celui où cette dimension est la moins mentionnée puisque 39 % seulement la citent.

Ces résultats sont convergents avec ceux de l'ISSP, dont deux questions permettent de rendre compte de la valeur instrumentale du travail. Les Suédois (moins de 20 %) et les Danois (25 %) sont les moins nombreux à être d'accord avec l'idée que le travail est « juste un moyen de gagner sa vie ». Les Français viennent immédiatement après : le travail n'est « juste un moyen de gagner sa vie » que pour 30 % d'entre eux. Par ailleurs, à la question classique que Morse et Weiss³⁶ utilisaient déjà en 1955 – « Continueriez-vous à travailler même si vous n'aviez pas besoin d'argent ? » –, la moyenne européenne de réponses positives se situe autour de 60 %.

L'importance accordée à chaque facette diffère donc sensiblement d'un pays à l'autre. Les pays nordiques accordent ainsi moins d'importance aux aspects dits extrinsèques ou instrumentaux (revenu, sécurité, promotion) et davantage aux aspects dits intrinsèques. Le travail n'est pas seulement « le moyen de gagner sa vie et rien d'autre » pour une majorité d'habitants des pays nordiques (à l'exception de la Finlande). Les aspects extrinsèques sont beaucoup plus valorisés en Espagne, au Portugal, en Grèce et en Irlande selon l'ESS et l'ISSP.

Signalons, par ailleurs, un élément que les entretiens ont fortement mis en évidence : alors que les classifications traditionnelles ont tendance à opposer fortement dimensions extrinsèques et intrinsèques et à retenir le salaire et la sécurité de l'emploi comme des attributs extrinsèques au travail, de nombreux interviewés ont présenté le salaire, notamment les évolutions de celui-ci, ainsi que celles de la promotion, comme des éléments tout aussi révélateurs d'une dimension intrinsèque que d'une dimension extrinsèque au travail. Le salaire et la promotion auraient, en effet, directement à voir avec la reconnaissance accordée (ou non) aux mérites des individus et comporteraient donc une dimension symbolique essentielle.

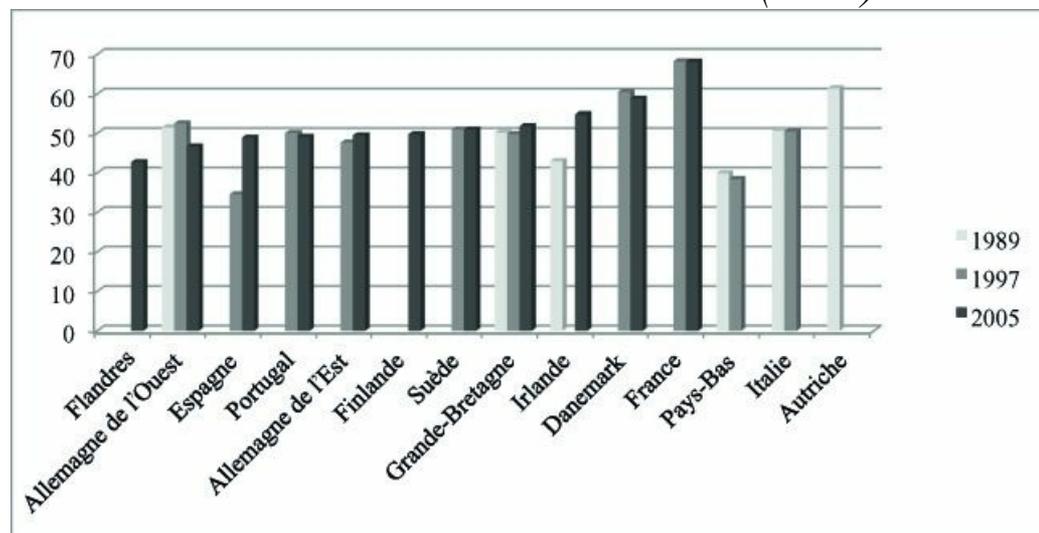
La montée des attentes de réalisation de soi

Quelques chercheurs ont 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 travail³⁷ en s'appuyant sur les EVS³⁸ ou sur les WVS³⁹. Le cadre théorique élaboré par Maslow, et repris dans un contexte comparatif par Inglehart⁴⁰, comme on l'a vu au chapitre 1, constitue leur principale grille d'analyse. Ils distinguent les « orientations » extrinsèques, matérialistes ou instrumentales du travail (les travailleurs attachent plus d'importance au salaire, au prestige ou à la sécurité de l'emploi) des « orientations » intrinsèques ou postmatérialistes (les travailleurs valorisent davantage l'épanouissement personnel au travail, etc.).

D'après les résultats de la WVS qui portent sur une cinquantaine de pays sur tous les continents, les caractéristiques intrinsèques du travail sont plus importantes dans les pays plus individualistes, plus développés économiquement et dont le niveau de protection sociale est plus élevé⁴¹. Au niveau européen, les résultats sont souvent décevants au regard de la théorie d'Inglehart, pour qui les sociétés les plus riches valorisent davantage l'épanouissement personnel. Ester *et al.* mettent en évidence⁴², quant à eux, que les aspects extrinsèques ont gagné en importance en Grande-Bretagne et en Italie au cours des deux dernières décennies et ont perdu de leur importance dans les pays nordiques. Mais d'une façon générale, les aspects intrinsèques du travail ont acquis à la fin du xx^e siècle une importance croissante dans la plupart des pays européens, en particulier en France, en Belgique, en Italie et aux Pays-Bas.

Les Français se distinguent notamment, parmi les Européens, par l'importance qu'ils accordent à l'intérêt intrinsèque de l'emploi : d'après l'ISSP, près de 65 % de la population déclare cet aspect « très important » en 1997, et de nouveau en 2005. Cette proportion est moins élevée dans la plupart des autres pays européens.

Graphique 4. – *Importance de l'intérêt du travail d'après l'ISSP 1989, 1997 et 2005*
(en %)



Source : enquêtes ISSP 1989-2005.

Les Français sont également beaucoup plus nombreux que les Suédois et Britanniques à estimer que le développement de ses capacités passe par un travail. Presque la moitié des Français est « 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 de l'Europe des Quinze. Ils sont moins de 20 % à partager cette opinion en Grande-Bretagne, en Suède et en Finlande. De même, en France, plus de 25 % de la population est « tout à fait d'accord » avec l'idée que « les gens qui ne travaillent pas deviennent paresseux ». Ils sont moins de 15 % en Grande-Bretagne et en Suède et cet écart persiste en tenant compte de la proportion de personnes « d'accord ». Pour les Français, le travail apparaît comme très important, c'est-à-dire comme nécessaire pour pouvoir mener une existence normale, pour 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-elles être envisagées ? Tout d'abord, une fois de plus, la composition de la population joue un rôle. L'intérêt intrinsèque du travail revêt une importance accrue pour les plus jeunes. Indépendamment de l'âge, les catégories situées en bas de l'échelle sociale se représentent moins que les classes supérieures, le travail comme un vecteur de réalisation personnelle. L'intérêt intrinsèque du travail est également plus important pour les personnes situées en haut de l'échelle des revenus et celles qui sont plus diplômées. Les plus diplômés accordent également plus d'importance à l'autonomie, à la possibilité d'être utile à la société et à la possibilité d'aider les autres. Ils se préoccupent moins du salaire et de la sécurité de l'emploi. Ces résultats sont tout à fait concordants avec l'idée selon laquelle le diplôme protège contre le

risque d'avoir un mauvais emploi, et fait naître d'autres ambitions, davantage tournées vers les aspects intrinsèques du travail. Les préférences varient également d'une profession à l'autre. Les professions intellectuelles privilégient l'intérêt intrinsèque de l'emploi, l'autonomie, la possibilité d'aider les autres et d'être utile à la société. Les ouvriers accordent moins d'importance à ces aspects.

Cette hétérogénéité individuelle pourrait éclairer les différences entre pays présentées ci-dessus. 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. Mais si ces effets de composition existent sans aucun doute, ils ne sauraient expliquer l'ensemble de l'hétérogénéité européenne. Habiter dans un pays plutôt que dans un autre influence les préférences de manière significative d'après nos résultats. Les « effets pays » de notre modèle restent significatifs dans la plupart des cas. Que l'on prenne en compte les « effets pays » ou le pourcentage de personnes déclarant chaque item important, les différences entre pays persistent. C'est particulièrement vrai de l'intérêt intrinsèque du travail. On retrouve ici un résultat proche de celui de Duncan Gallie⁴³.

L'importance des aspects intrinsèques est beaucoup moins corrélée au niveau de richesse nationale que l'importance accordée au salaire. Cette conclusion permet d'éclairer les résultats décevants de la littérature qui souhaitait tester la théorie d'Inglehart. La littérature n'avait pas trouvé jusque-là d'effet significatif de la richesse nationale sur l'importance accordée aux aspects intrinsèques ou extrinsèques ; il faut dire qu'elle se basait sur un indice composite opposant les aspects intrinsèques aux aspects extrinsèques⁴⁴. Comme nous l'avons vu, le niveau de richesse nationale n'a pas un effet aussi net sur l'importance accordée aux aspects intrinsèques. Son impact sur les préférences à l'égard du salaire était alors plus difficile à percevoir à travers un indice composite. La théorie d'Inglehart est en partie seulement vérifiée. Nos résultats soulignent que l'envie de s'épanouir au travail est relativement développée en Europe et n'est pas corrélée au niveau de richesse. Ils confortent les critiques de Maslow, qui se sont développées dès les années 1960 en psychologie industrielle, par exemple, pour souligner que le besoin de réalisation et de sens existait alors même que le besoin de sécurité n'était pas entièrement assuré.

De même, pour expliquer l'adhésion à l'idée selon laquelle « il faut un travail pour développer pleinement ses capacités », la structure de la population joue un rôle. Les plus âgés, les hommes, les patrons, les indépendants, les salariés syndiqués et les personnes avec de bas revenus sont plus en phase avec cette idée. Même en tenant compte de ces effets de composition, la singularité française demeure significative. La position des pays ne recoupe pas un classement en fonction de la richesse nationale. Notons également que les regroupements habituels, en termes d'États-providence, par exemple, ne se retrouvent pas systématiquement⁴⁵. Les Danois sont aussi nombreux que les Italiens à déclarer qu'il faut un travail pour développer pleinement ses capacités. De même, ce n'est pas plus humiliant de recevoir de l'argent sans travailler pour les Espagnols que pour les Britanniques ou les Danois.

Par conséquent, il faut reconnaître que les Français accordent une importance spécifique à l'intérêt du travail, qui ne peut s'expliquer ni par les caractéristiques de la population en emploi, ni par les effets de contexte, ni par un biais linguistique. L'importance des aspects intrinsèques est à replacer dans un contexte plus général concernant la place du travail. Le travail est plus fréquemment un investissement affectif en France, ce qu'ont également mis en évidence les enquêtes d'Ipsos et de la Sofres⁴⁶. Les Français sont, par exemple, 42 % à penser qu'ils « s'accomplissent souvent dans le travail », pour une moyenne européenne de 30 %⁴⁷. Par rapport à la moyenne européenne, les Français plébiscitent les notions d'accomplissement et de fierté. On retrouve ici les idées développées par d'Iribarne⁴⁸ : 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.

À l'inverse, les enquêtes de la Sofres laissent penser que les salariés anglais ont une vision « marchande », « utilitariste », voire « mercenaire » de leur travail – nous reprenons ici les mots avancés par TNS Sofres⁴⁹. Nous disposons désormais d'un faisceau d'indices pour nuancer cette interprétation de la relation au travail des Anglais. Certes, les Britanniques répondent un peu plus souvent que l'emploi est « juste un moyen de gagner sa vie ». Cependant, d'après l'ESS et l'ISSP, ils déclarent rarement que le salaire est « très important », se rapprochant en cela des pays nordiques. Notre étude témoigne de cette singularité : par rapport à la structure de leur population, la Grande-Bretagne se distingue par une moindre importance accordée au salaire. On ne peut comprendre ces résultats sans évoquer ici la place du travail : les Britanniques sont, avec les Danois, ceux qui accordent le moins de place au travail dans leur vie. En d'autres termes, on observe un détachement par rapport au monde du travail, qui ne peut s'interpréter comme une vision « marchande » ou « utilitariste », mais plutôt comme témoignant d'un rapport plus distancié, plus pragmatique et moins affectif au travail. L'enquête d'Ipsos vient appuyer cette idée : lorsqu'on demande aux Européens « qu'est-ce qu'évoque le travail pour vous ? », les Anglais sont près de 40 % à citer la « routine », alors que les Français préfèrent les notions d'accomplissement ou de fierté⁵⁰.

En définitive, une analyse unidimensionnelle du rapport au travail, marquée par une opposition entre les aspects « intrinsèques » et « extrinsèques », n'épuise pas la réalité tant qu'elle néglige la place accordée au travail dans la vie et le

système de valeurs dans lequel s'inscrit le rapport au travail. Les spécificités nationales que nous avons mises en évidence peuvent s'interpréter comme des effets culturels, même si nous avons déjà tenu compte de la religion. Elles peuvent également provenir de spécificités institutionnelles qui évoluent peu au cours du temps, et que nous ne pouvons capter à travers les indicateurs que nous avons retenus pour le contexte, les seuls qui étaient disponibles pour un grand nombre de pays et sur longue période. Il se peut par exemple que les politiques de promotion de la qualité de vie au travail développées dans les années 1970 en Scandinavie aient renforcé l'intérêt que les travailleurs pouvaient ressentir pour leur travail⁵¹. Cette explication ne semble pas valoir pour la France, où le taylorisme s'est largement diffusé et où, plus récemment, la production « à flux tendus » a connu un certain succès⁵².

Premiers enseignements

Cette première partie cherchait à expliquer l'hétérogénéité européenne, notamment en ce qui concerne l'importance du travail et le sens que les sociétés lui donnent (est-ce un gagne-pain ? est-ce un devoir à l'égard de la société ou une source d'épanouissement ?). Cette analyse nous a permis de démêler les effets de composition, les effets propres au contexte économique et institutionnel, ainsi que les spécificités nationales qui demeurent. Elle démontre que la diversité des préférences en Europe provient en partie de différences structurelles (niveaux d'éducation, par exemple), de la situation et des politiques économiques et sociales (croissance économique, protection sociale) et pas seulement d'une culture propre à chaque pays. Elle conforte ainsi la thèse selon laquelle les préférences sont modelées par le contexte économique et institutionnel. Dans la lignée des intuitions d'Inglehart, nous avons pu montrer que les préoccupations matérielles (ici le salaire) sont moins prégnantes dans les sociétés les plus riches. En revanche, les préoccupations postmatérielles, pour reprendre ses termes (ici l'intérêt intrinsèque du travail), semblent tout aussi développées dans les sociétés moins riches, une fois pris en compte le niveau d'éducation, qui joue un rôle important. Au-delà du seul niveau économique, variable privilégiée par Inglehart, le contexte institutionnel constitue une deuxième dimension importante de l'analyse des valeurs et des préférences⁵³. Le système de protection sociale peut ainsi rassurer les travailleurs qui se préoccupent moins de la sécurité de l'emploi.

Dans cette carte des valeurs, la France, nous l'avons dit, occupe une position particulière. Elle est un des pays qui accordent le plus d'importance au travail. Parmi les trois hypothèses avancées pour l'expliquer, les deux dernières semblent les plus pertinentes. En effet, les Français, dans leur majorité, ne semblent pas privilégier une « éthique du devoir ». En revanche, ils restent préoccupés par leur pouvoir d'achat et la sécurité de leur emploi. Les préoccupations matérielles des Français renvoient aux inquiétudes que suscite le chômage. Le caractère très élevé de celui-ci depuis plus de trente ans constitue une première explication sérieuse de la position française. L'importance que les Français accordent à l'intérêt du travail et l'intensité de la conviction avec laquelle ils estiment que le travail est une source d'épanouissement semble par ailleurs constituer une singularité nationale même si elle ne constitue qu'une modalité plus marquée d'une tendance à l'œuvre dans l'ensemble des pays européens (et même occidentaux).

PRÉDOMINANCE ET FRAGMENTATION DES ATTENTES EXPRESSIVES ENVERS LE TRAVAIL

Les entretiens menés dans six pays européens entre 2007 et 2008⁵⁴ ainsi que les résultats de l'exploitation des principales enquêtes nationales et internationales mettent en évidence, en effet, que, partout en Europe (sauf dans les pays ayant connu récemment une transition démocratique), les attentes portant sur les dimensions intrinsèques, sociales, expressives du travail sont très fortes, sans être néanmoins exclusives. Ces résultats sont en complète concordance avec ceux de l'enquête québécoise menée par Mercure et Vultur⁵⁵. Les dimensions expressives appréciées dans le travail doivent néanmoins être précisées.

Plébiscite pour l'ambiance de travail

On l'a vu, les grandes enquêtes quantitatives portant sur le rapport au travail en Europe mettent en évidence une forte présence des attentes expressives à l'égard du travail, ou encore des attentes symboliques, subjectives, réflexives et sociales à l'égard du travail. Dans cet ensemble qui concerne les dimensions non instrumentales ou non économiques du travail, trois éléments clés (ou trois composantes des dimensions non instrumentales) ont pu être mis en évidence dans la recherche européenne. Le premier se rapporte à l'*individu* : le travail est vu comme un type d'activité susceptible de permettre aux individus de se confronter, de se dépasser, de mesurer et d'améliorer leurs capacités. Le travail apparaît ainsi comme un des champs où les potentialités individuelles vont pouvoir se donner libre cours et la singularité s'exprimer. Le second concerne les *relations sociales* et l'ambiance au travail : le travail est considéré comme l'une des activités permettant de rencontrer les autres, d'œuvrer avec eux, de former des collectifs, de réaliser des choses avec les autres. Le troisième concerne la possibilité d'imaginer le travail sous la forme d'une *carrière*, avec une progression et une accumulation dans le temps.

Les enquêtes européennes dont nous disposons permettent de mettre en évidence ces trois dimensions dans la mesure où elles examinent les différentes facettes ou les différents « traits » que les individus considèrent comme importants dans un travail. L'EVS demande ainsi aux individus en leur présentant une carte listant quinze items : « Pour vous personnellement, quels sont les traits qui vous paraissent importants pour un emploi ? » En 2008, l'item qui obtient le plus de suffrage après celui qui se réfère aux dimensions instrumentales est l'ambiance de travail : « L'ambiance de travail est bonne » (cité par plus de 72 % de la population des personnes interrogées dans les 47 pays) et « ce que l'on fait est intéressant » (cité par 65 % des interviewés). La plupart des interviewés choisissent comme premier item l'ambiance de travail (les Pays-Bas, 90 % ; la Suède, 85 % ; le Portugal, 78 % ; le Danemark, 77 % ; l'Allemagne, 70 % ; la Grande Bretagne et la Hongrie, 70 % ; la Belgique, 67 %). La France place l'intérêt du travail avant l'ambiance de travail : 59,5 % contre 58 %.

Apparaît un groupe de trois pays (les Pays-Bas, la Suède et le Danemark) pour lesquels, selon l'EVS, les dimensions non instrumentales sont prédominantes, c'est-à-dire dont la population est plus nombreuse à accorder de l'importance à l'ambiance de travail plutôt qu'au fait de bien gagner sa vie. Ce groupe est suivi de très près par la France, la Belgique et la Grande Bretagne qui mettent quasiment à égalité les deux dimensions instrumentales et non instrumentales. L'Allemagne et le Portugal ne présentent qu'une différence de quelques points alors que les pays méditerranéens et la Hongrie donnent une préférence très nette au salaire.

Tableau 1. – Principaux éléments dans un travail, EVS 2008 (en %)

Important dans un travail (en %)	BE	DK	FR	GR	HU	IT	NL	PT	ES	SE	UK	Total
Bien gagner sa vie	67,2	53,5	59,2	74	87	75	68	83	78	62	71	79
L'ambiance de travail est bonne	67,4	77	58,6	70	69	57,5	90	78	62	85	70	72

Source : enquête EVS 2008.

L'ambiance de travail, plébiscitée comme première dimension non économique ou non instrumentale du travail, met l'accent sur une qualité du travail qui apparaît attachée moins aux individus et à leurs éventuelles performances singulières qu'au collectif de travail et plus généralement à ce qui se dégage de l'exercice du travail dans une entreprise et avec une organisation du travail et un collectif donnés. Ces résultats, on l'a vu, sont confirmés par ceux de l'ISSP, qui propose aux individus de qualifier à l'aide d'une échelle à quatre degrés (très important, important, assez important, pas important) huit items concernant le travail. En 2005, juste après la sécurité de l'emploi, qui arrive en premier (elle est choisie par 60 % des répondants), arrive le fait d'avoir « un travail intéressant », choisi par 55 % d'entre eux.

L'ambiance de travail et l'intérêt du travail constituent des items largement évoqués dans les entretiens. Il apparaît ainsi que la notion d'*intérêt du travail* doit être mise en lien à la fois avec le contenu de l'activité et avec les capacités de l'individu. Un travail intéressant est un travail qui permet à l'individu de continuer à apprendre, d'utiliser pleinement ses capacités, d'avoir face à lui des difficultés à résoudre et des solutions à apporter à la mesure de ses compétences techniques, intellectuelles, organisationnelles, qui constituent donc des défis et autant d'occasions d'exercer ses capacités et de montrer celles-ci en action. C'est un travail qui ne deviendra pas routinier, qui garde la personne en éveil, qui n'est pas monotone, qui lui permet de continuer à se développer. C'est aussi un travail créatif, qui donne l'occasion à l'individu de manifester son habileté, de montrer ses compétences, de se mesurer. L'intérêt du travail est évidemment à mettre en étroite corrélation avec la forte demande de sens qui apparaît dans les entretiens. Mais l'intérêt du travail ne se limite pas à une heureuse congruence entre les capacités de l'individu et la nature de la tâche à accomplir. Il fait également une place essentielle aux modalités concrètes d'exercice et à la manière dont cette activité s'accomplit, et notamment au collectif de travail, à la petite équipe avec laquelle on travaille au quotidien. C'est également cette dimension du travail, plus sociale, que recouvre l'ambiance de travail.

Une demande de sens et de relations

L'importance de la dimension relationnelle du travail est un des principaux traits communs qui ressort des entretiens que nous avons menés dans les six pays européens concernés par notre recherche. Ce que les psychologues appellent « le motif relationnel » recouvre selon nos investigations deux significations distinctes : d'une part, il apparaît comme l'un des composants de la relation expressive au travail, et, d'autre part, comme l'expression du besoin des individus d'appartenir à un collectif. Cette deuxième signification se réfère à l'idée d'identité sociale, au sentiment d'appartenir à un groupe professionnel, à un métier, à une profession ou, comme nous l'avons souvent entendu, à la petite équipe avec laquelle on travaille au quotidien. Ce qui est apparu essentiel dans la totalité des pays où se sont déroulés les entretiens est l'importance accordée aux relations interpersonnelles développées au travail, à ces relations quotidiennes qui lient l'individu à ceux qu'il retrouve tous les jours. Ce que les travailleurs semblent donc nettement privilégier, plus qu'une appartenance à un collectif lointain (« la société »), c'est au contraire ce petit réseau de personnes avec lesquelles des habitudes se sont nouées et qui constituent un des éléments centraux du « lieu de travail » et un élément déterminant de l'ambiance de travail.

Pour tous les individus qui ont connu des trajectoires de vie discontinues ou pour ceux pour lesquels les relations sociales et interpersonnelles constituent une part importante de leur vie, la relation au travail est profondément liée au motif relationnel. Le travail acquiert ainsi une importance particulièrement forte lorsque les liens familiaux font défaut. Parmi les pays investigués, le Portugal se distingue par le poids privilégié qu'il accorde, dans l'appréciation du travail, à la dimension relationnelle du travail : la communication, les contacts, les liens sociaux, considérés comme nécessaires à l'équilibre personnel. L'importance des dimensions relationnelles est également très forte en Italie et en Belgique : un certain nombre de cas étudiés dans ces pays mettent en évidence que la qualité des relations sociales nouées au travail constitue un élément déterminant de l'appréciation générale du travail, comme le met en évidence l'attention accordée à l'ambiance de travail par les répondants aux enquêtes.

Outre la potentialité du travail à permettre aux individus d'exprimer leur singularité et leurs capacités, de se mettre à l'épreuve, de se confronter aux autres et de donner à voir leurs habiletés ; outre la possibilité qu'il leur offre également de nouer des relations intéressantes en dehors de la famille ou du voisinage, le travail est également le support de deux autres attentes. L'une d'elles est classique : le travail permet aux individus de se sentir utile et cette dimension est encore bien développée en Europe. En 1999, et de façon moins marquée en 2008, les Espagnols, les Irlandais et les Portugais continuent d'accorder une grande importance à la valeur sociale de leur travail : ils sont beaucoup plus nombreux que les autres Européens à déclarer qu'il est important de pouvoir aider les autres et d'être utile à la société grâce à son travail. Les pays nordiques au sens large et la France présentent au contraire sur cette question des scores assez bas en 1999 (entre 12 et 20 %), plus élevés néanmoins en 2008 (autour de 25 % alors que la moyenne des quarante-sept pays est de 42 %).

Outre le souhait d'avoir un travail qui a du sens et qui permet aux individus d'exprimer leur singularité, leurs capacités et leurs compétences, ou un travail qui présente un fort potentiel de relations avec les autres, un dernier trait est apparu, parmi les dimensions non instrumentales strictes du travail : l'intérêt attaché à la carrière, à l'idée de progresser et de voir ses efforts récompensés. Ce trait a notamment été repéré chez les Portugais :

Alors que la notion de travail fait référence au contenu du travail considéré de manière synchronique, celle de carrière comprend la même idée mais projetée dans le futur : elle implique une vision du futur [écrivent les coordonnatrices portugaises du projet se référant à Patton et McMahon⁵⁶] et inclut des dimensions de choix actif et de sélection parmi plusieurs voies possibles, ainsi que de progrès et de transformation dans le temps⁵⁷.

Les entretiens réalisés au Portugal ont présenté la notion de carrière comme centrale dans l'organisation des différents types de rapport au travail. Certains interviewés ont notamment présenté une forte propension à planifier leurs trajectoires, à sélectionner des secteurs et des étapes, à anticiper une progression, à investir du temps et des efforts pour améliorer leurs connaissances et leurs qualifications. Ce type de conduite a notamment été repéré chez des jeunes qui disposaient de hautes qualifications. Dans certains cas, la préoccupation pour la carrière prend le pas sur le contenu du travail. Le prestige et le revenu qui seront attachés à la future fonction deviennent les buts ultimes du travail. En France également, un nombre élevé d'entretiens ont mis en évidence l'importance des choix permettant de construire une carrière et la manière dont ils déterminent un rapport très individuel au travail et à la carrière.

Finalités économiques et expérientielles au Québec

L'enquête menée par Mercure et Vultur⁵⁸ au Québec confirme ces premiers résultats. Bâtie autour de l'opposition économique/expérientielle, elle met, en effet, en évidence la forte présence de la dimension expérientielle qui n'a cependant pas effacé, loin de là, la dimension économique, puisque près de 42 % des personnes interrogées choisissent « l'argent » comme finalité principale du travail (en réponse à la question de savoir, parmi un certain nombre d'éléments annoncés, lequel correspond le mieux à ce que le travail signifie actuellement pour la personne). C'est la finalité que les personnes interrogées accordent le plus fréquemment au travail. Vient ensuite la réalisation personnelle pour 31 % des personnes puis d'autres finalités centrées sur l'expérience vécue au travail mais de nature collective plus marquée : entretenir des liens avec d'autres personnes (10 %), faire œuvre d'utilité envers la société (9 %), puis la reconnaissance et le prestige au travail et à l'extérieur. Mercure et Vultur en tirent la conclusion que la finalité altruiste par excellence – servir la société – est de plus en plus obsolète, de même que l'ethos du devoir, confirmant ainsi de nombreuses recherches antérieures (voir chapitre 1). « Les deux plus importantes finalités de l'activité professionnelle ont en commun de tourner le dos au travail dans sa dimension de "devoir envers la société" », écrivent les deux auteurs⁵⁹.

La distribution des réponses est très dépendante des caractéristiques socioprofessionnelles de l'individu, de sa situation familiale et de position dans le cycle de vie : à l'instar de ce que nous avons vu en Europe, les Québécois situés en haut de l'échelle professionnelle, scolaire et financière associent le travail plus à la réalisation personnelle qu'à une finalité économique : les catégories des cadres et des professionnels, les diplômés universitaires et les chefs des PME placent la réalisation personnelle au sommet de leur échelle des finalités du travail. En revanche les catégories socioprofessionnelles de niveau inférieur, les individus qui gagnent moins de 40 000 dollars canadiens par année et qui sont en situation de travail temporaire ou à contrat à durée déterminée mentionnent davantage l'argent comme finalité principale de leur travail. De la même manière, une vie familiale prégnante (être en couple avec des enfants) va de pair avec la prédominance d'une finalité économique du travail.

On retrouve aussi les mêmes résultats en ce qui concerne le modèle de travail idéal : ce sont les finalités expérientielles qui sont placées en premier puisque les Québécois choisissent en premier l'ambiance de travail (72 %) puis de bonnes relations avec les collègues de travail (71 %), l'intérêt de la tâche (67 %) et une tâche qui favorise la réalisation personnelle, avant les réponses concernant les conditions matérielles. En particulier, la sécurité de l'emploi ne constitue pas une aspiration professionnelle très importante pour près de la moitié de la population active québécoise. Les auteurs y voient la marque de l'essor de nouvelles aspirations à l'égard du travail fortement liées à la qualité des relations sociales au travail et au contenu du travail, conformément à ce que nous avons vu en Europe. Là encore comme en Europe, les conditions matérielles sont davantage valorisées par les travailleurs les moins scolarisés, tandis que le contenu du travail l'est davantage par les chefs d'entreprise, les cadres supérieurs, les professionnels et les diplômés universitaires.

LE PARADOXE FRANÇAIS, RÉVÉLATEUR DES CONTRADICTIONS EUROPÉENNES

Nous nous arrêtons ici plus longuement sur le cas français dans la mesure où il nous semble révélateur des évolutions européennes. La France est, en effet, le pays où l'intérêt du travail est le plus marqué mais, tel est l'apparent paradoxe que nous voudrions analyser, elle est aussi le pays dans lequel les individus souhaitent le plus fréquemment que le travail prenne moins d'importance. Nous arrêter sur ce paradoxe nous permet de mettre en évidence les éléments qui constituent des obstacles à la concrétisation du « travail idéal », rêvé par les individus, ou encore aux différences entre travail idéal et travail réel.

Une volonté française plus affirmée de réduire la place accordée au travail

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. Par rapport à leurs voisins de l'UE 15, les Français sont ceux qui accordent le plus d'importance au travail mais ils sont également les premiers à souhaiter que la place du travail soit moins importante dans leur vie. Geert Hofstede⁶⁰ avait déjà remarqué cette singularité française. La Grande-Bretagne est un pays tout aussi singulier : les Britanniques déclarent, en effet, plus rarement que « le travail est très important dans leur vie », mais ils souhaitent aussi, dans leur grande majorité, diminuer l'importance du travail dans leur vie. Ces deux cas polaires soulignent la complexité des phénomènes étudiés.

Les deux dernières décennies du xx^e siècle ont été marquées par un accroissement du nombre de personnes désireuses de voir le travail prendre une place moindre dans beaucoup de pays, notamment en Irlande, aux Pays-Bas, en Belgique, en Suède et en Grande-Bretagne. En 1981 et en 1999, d'après l'EVS, les Français étaient les plus nombreux à vouloir voir diminuer l'importance du travail. Ils étaient moins nombreux à exprimer un tel souhait en 1990. Ce résultat peut s'expliquer par les périodes retenues : en 1981 et 1999, les majorités au pouvoir avaient fait de la réduction du temps de travail un objectif politique, et le débat public avait pris le relais de cette idée. Par ailleurs, en 1990, le taux de non-réponse à cette question était très élevé, ce qui peut également jeter un doute sur la qualité des résultats.

Comment expliquer ces résultats et en particulier ce paradoxe français ? Plusieurs explications peuvent être suggérées. D'abord, comme nous venons de l'indiquer, il est possible qu'il y ait moins un paradoxe qu'un effet grossi des débats publics de l'époque. En 1999, année de ces résultats, les débats sur la réduction du temps de travail battent leur plein en France. Les enquêtes mettent en évidence un souhait fort de la part de la majorité des Français de voir le temps de travail réduit. Les enquêtes plus récentes, 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 consacré à celui-ci (17 %). Selon l'EWCS 2010, ces chiffres sont respectivement de 27 % et 17 %. 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 2005, contre 20 % en 1997 (ISSP 2005).

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, et une partie des Français ne mettent pas le travail au centre de leur identité. Quatre explications sont susceptibles, de notre point de vue, d'expliquer ce paradoxe. Les deux premières insistent 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.

La première est notamment illustrée par Thomas Philippon⁶¹ : il n'y aurait pas de crise du travail en France mais l'expression d'un fort malaise au travail. Les relations sociales en France seraient tellement exécrables que les salariés désespéreraient du travail et se mettraient en quelque sorte dans une position de retrait. La volonté de réduire la place occupée par le travail serait la conséquence de l'impossibilité de changer le travail et l'expression des difficultés ressenties dans la vie de travail.

La seconde n'est pas très éloignée dans son principe : si les salariés veulent réduire la place du travail cela peut s'expliquer par le fait que celui-ci est dans les faits non pas un moyen d'expression et de réalisation de soi mais aussi, pour une partie de la population, une activité génératrice de mal-être et de stress, en raison de l'intensification du travail, des conséquences des nouvelles formes d'organisation du travail sur la santé, de la dégradation des conditions d'emploi, du sentiment d'inquiétude vis-à-vis de la capacité à conserver son emploi, etc. Les gratifications matérielles (revenu, sécurité, etc.) ne constitueraient pas, loin de là, une contrepartie suffisante pour dissiper le malaise et un sentiment d'insatisfaction générale se développerait.

Les deux explications suivantes font 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, par le trop faible espace-temps laissé par le travail à ces autres activités et par les modalités défectueuses d'articulation entre les différentes sphères. Cet aspect a été développé dans la section II du présent chapitre (« Retour sur la "centralité du travail" »). On s'attachera donc ici aux deux premières explications, relatives à la mauvaise qualité des relations de travail, des conditions de travail et des conditions d'emploi.

Des relations sociales et des conditions de travail médiocres

Les relations avec la direction et les collègues sont considérées comme satisfaisantes dans la plupart des pays de l'UE 15, mais dans des proportions très différentes d'un pays à l'autre. C'est en France que les relations avec la direction sont les plus mauvaises d'après les trois vagues de l'ISSP, ce qui rejoint les observations de Philippon⁶² : 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. L'origine de cette méfiance, Philippon l'impute à la concentration du pouvoir de décision à des niveaux hiérarchiques élevés, sans consultation des principaux intéressés. L'Enquête européenne sur les conditions de travail de 2010 confirme que seulement 51 % des Français estiment qu'ils sont la plupart du temps consultés en cas de réorganisation de leur travail, c'est-à-dire bien moins qu'aux Pays-Bas (65 %), en Irlande (64 %) ou au Danemark (62 %). De même, moins de 50 % des Français estimaient pouvoir travailler de manière autonome en 1995, preuve que la hiérarchie ne leur faisait pas entièrement confiance⁶³. 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 aux Pays-Bas et aux pays nordiques notamment⁶⁴, qui ont privilégié l'autonomie et le travail d'équipe.

L'intérêt que les Français portent au travail semble avoir pour revers de la médaille un certain stress et un investissement épuisant. Selon l'enquête EWCS 2010, la France présente en effet une proportion importante de travailleurs qui déclarent se sentir stressés dans leur travail : 27 %, proportion bien supérieure par exemple à celle des Pays-Bas (10 %), du Danemark (12 %) ou de la Finlande (15 %). Les salariés français sont aussi parmi les plus nombreux à déclarer souffrir d'une fatigue générale : 54 %, alors que la moyenne européenne est de 35 % ; seuls les Estoniens (60 %) se sentent plus fatigués que les Français.

Par ailleurs, la France n'est pas épargnée par la progression de l'intensité du travail, qui touche la plupart des pays européens⁶⁵. Selon l'enquête EWCS 2010, 59 % des travailleurs français déclarent travailler à des rythmes très élevés et 62 % dans des délais très serrés pendant au moins un quart du temps. L'intensification du travail est en grande partie à l'origine du mal-être et de l'insatisfaction au travail de nombreux travailleurs européens⁶⁶. Toujours selon l'EWCS, la proportion de travailleurs insatisfaits de leurs conditions de travail en général est passée de 19 % à 21 % entre 1995 et 2010. Un sentiment de frustration peut ainsi naître : le travail est jugé intéressant, mais l'organisation en vigueur le rend pénible, fatigant, trop intense.

Par ailleurs, les générations françaises les plus jeunes, si elles s'impliquent 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. En France, selon l'EWCS 2010, 31 % des salariés estiment que leur qualification leur permettrait d'effectuer un travail plus exigeant. Le sentiment de déqualification est moindre en Finlande, au Danemark, en Allemagne, en Italie et en Belgique.

Face à des conditions de travail dégradées, que des relations tendues avec la hiérarchie ne peuvent améliorer, les Français seraient donc 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. On notera d'ailleurs que la singularité française n'est plus significative dès que l'on tient compte des conditions de travail et d'emploi et des niveaux de qualification : les personnes dont le travail est stressant et fatigant ne souhaitent pas travailler plus, et aimeraient au contraire diminuer leur temps de travail. Les conditions de travail, telles qu'elles sont mesurées ici, expliquent ainsi une partie de la singularité française.

Des conditions d'emploi conduisant à une faible satisfaction au travail

Si les salariés français se plaignent du stress et de la mauvaise qualité des relations sociales, ils se disent aussi mécontents de leur salaire d'après l'ISSP : seuls 15 % estiment que leur revenu est élevé, ce qui place la France en dernière position avec le Portugal. 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-saxons⁶⁷. Cette situation est d'autant plus désespérante pour les Français qu'ils croient peu en des perspectives de promotion. La France est en effet le pays où les chances subjectives de promotion seraient les plus faibles.

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, dont la France. Dans ce deuxième groupe, les travailleurs sont moins satisfaits de la sécurité de leur emploi. Ils redoutent la perspective de perdre celui-ci. Près de 60 % estiment également qu'il leur sera difficile de trouver un emploi avec un salaire similaire chez un autre employeur en cas de perte d'emploi. Sur cet ensemble de questions, la France se situe dans une position moyenne mais plus anxieuse que le Danemark ou les Pays-Bas. L'Eurobaromètre spécial sur la « réalité sociale » confirmait en 2007 ce clivage et soulignait que les Français étaient 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 », les Français étaient parmi les plus nombreux à se dire peu confiants, avec la Pologne, la Lituanie, la Hongrie et la Slovaquie... et les premiers, *ex aequo* avec la Hongrie à se dire « pas confiants du tout ». De même, dans la 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 », la France faisait partie des pays les plus pessimistes, très loin des deux pôles nordiques (Danemark, Finlande, Suède) et libéraux (Royaume-Uni, Irlande), bien au-dessus de la moyenne.

L'insatisfaction française concernant la sécurité de l'emploi et le revenu provient en partie des craintes pour l'emploi et du niveau de chômage. Plus l'emploi est incertain, plus ce dernier acquiert de l'importance⁶⁸. Marcel Erlinghagen⁶⁹ a confirmé que le taux de chômage de long terme avait un effet très clair sur le sentiment de sécurité dans l'emploi, alors que les autres variables macrosociales n'avaient aucun impact.

Si les Européens se déclarent globalement satisfaits de leur travail d'après la plupart des enquêtes (EVS, ECHP, ISSP, Eurobaromètre, ESS), de fortes différences apparaissent entre pays : près de 55 % des Danois se déclarent « très satisfaits » ou « complètement satisfaits », alors que moins de 30 % des Français se trouvaient dans cette situation en 2005, d'après l'ISSP. À l'aune de cet indicateur synthétique, la situation française semble se dégrader : d'après l'ISSP, les Français étaient moins satisfaits de leur travail en 2005, qu'en 1997. Si des différences peuvent apparaître d'une enquête à l'autre, elles ne remettent pas en cause le contraste entre les habitants des pays nordiques, très satisfaits, et les habitants des pays méditerranéens et continentaux, moins satisfaits. Les Français se retrouvent parmi les pays du Sud d'après l'EVS, l'ECHP et l'Eurobaromètre spécial sur la « réalité sociale ». Les Français sont beaucoup plus mécontents que les ressortissants des autres pays de l'UE 15 d'après l'ISSP. D'après l'ESS 2010, les Français apparaissent moins satisfaits que les pays nordiques, les Pays Bas, l'Allemagne ou la Belgique.

Des recherches ont montré que de bonnes relations au travail et un travail intéressant constituaient les principaux déterminants de la satisfaction au travail : Andrew Clark⁷⁰ a ainsi mis en évidence, à partir de l'ISSP 1997, que les bonnes relations sociales au travail arrivaient en tête, avec le coefficient le plus important et le plus significatif, suivies par le contenu du travail, les opportunités de promotion, puis le revenu, la sécurité de l'emploi et l'adéquation avec les préférences horaires. Avec la même base de données, Alfonso et Andres Sousa-Poza⁷¹ avaient également montré que de bonnes relations et un travail intéressant sont les deux principales sources de satisfaction, soulignant que de bonnes relations avec la direction ont un effet plus important que de bonnes relations avec des collègues. Dans cette perspective, de mauvaises relations sociales au travail, des conditions de travail dégradées et l'absence d'espoir de promotion pourraient expliquer une frustration persistante pour une large part du salariat français.

Mais la France n'est pas un cas isolé. Si les chiffres que nous avons mentionnés mettent en évidence que la situation française est moins bonne que celle d'autres pays européens, il n'en reste pas moins que de nombreux États européens sont marqués par les mêmes tendances : intensification du travail, augmentation des pressions pesant sur les salariés, accroissement de la flexibilité, menace de chômage et d'exclusion pesant sur certaines catégories de salariés. Ces évolutions réelles des marchés du travail dans la plupart des pays européens peuvent permettre de prendre la mesure des difficultés à satisfaire les très fortes attentes des Européens vis-à-vis du travail. Ce sont sur ces changements intervenus dans les marchés du travail que nous revenons dans le chapitre suivant.

Au terme de ce chapitre, nous avons donc vu que les Européens accordaient une grande importance au travail et, que parmi eux, les Français étaient les plus nombreux à trouver le travail « très important », une assez grande hétérogénéité caractérisant les pays européens. À la recherche des explications de cette situation nous avons particulièrement pu mettre en avant le taux de chômage et, pour le cas français, un fort intérêt pour le contenu du travail.

Mais nous avons pu montrer qu'en France comme dans l'ensemble de l'Europe, ainsi qu'au Québec, les résultats des enquêtes les plus récentes convergent pour mettre en évidence que, s'il fait partie des valeurs importantes, le travail est partout dépassé par le couple et la famille en tant que valeur prioritaire. Qu'il s'agisse de la finalité accordée au travail ou de la place du travail dans l'identité, une forte polarisation oppose deux parties de la population active, l'une, formée des cadres, professions intellectuelles, indépendants et non chargés de famille pour lesquels le travail est la valeur la plus importante et synonyme de réalisation de soi, et l'autre, constituée d'ouvriers et employés, aux revenus modestes et de personnes avec enfants pour lesquels le travail est plutôt du côté des finalités économiques et se voit dépassé comme valeur par la famille.

Nous avons également montré que, si les dimensions intrinsèques du travail – ou encore les dimensions non économiques du travail – étaient particulièrement prégnantes en Europe depuis la fin du xx^e siècle – recouvrant des attentes de réalisation et d'expression de soi des individus mais également une forte appétence pour la dimension relationnelle du travail –, les dimensions économiques ou instrumentales du travail persistaient néanmoins, avec une forte polarisation selon l'âge, la situation familiale et surtout la CSP. Une enquête québécoise menée au début des années 2000 présente les mêmes résultats.

Enfin, nous avons proposé un certain nombre d'explications permettant d'éclairer le paradoxe français selon lequel, alors même que les Français sont, en Europe, les plus nombreux à considérer que le travail est très important, ils sont également les plus nombreux à souhaiter que celui-ci occupe moins de place dans leur vie. Elles tiennent principalement à la contradiction existant entre les aspirations à un travail plus signifiant, plus autonome et mieux intégré dans la vie et la réalité des conditions de travail et d'emploi. Loin de constituer une exception, nous allons voir au contraire que la France constitue de ce point de vue un révélateur des divergences existant en Europe entre les attentes immenses à l'égard du travail, d'une nature radicalement nouvelle, et les changements intervenus dans l'organisation du travail.

Notes

1. Une partie des analyses qui suivent ont préalablement été développées dans L. Davoine et D. Méda, « Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? », art. cit.
2. L. Davoine et C. Erhel, « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Document de travail CEE*, 2007, n° 86.
3. P. d'Iribarne, *La Logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil, « Sociologie », 1989.
4. P. d'Iribarne, *L'Étrangeté française*, Paris, Seuil, 2006.
5. P. d'Iribarne, « Culture et effet sociétal », *Revue française de sociologie*, 1991, 32 (4), p. 599-614.
6. *Ibid.*, p. 609.
7. *Idem.*
8. *Ibid.*, p. 613.
9. Commission européenne, *La Réalité sociale européenne*, rapport sur l'Eurobaromètre spécial 273/Vague 66.3, 2007.
10. M. Weber, *L'Éthique protestante et l'Esprit du capitalisme*, op. cit.
11. *Ibid.*, p. 225.
12. R. Inglehart, *Culture Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton, Princeton University Press, 1990.
13. C. Baudelot et M. Gollac, « Faut-il travailler pour être heureux ? », art. cit., et *Travailler pour être heureux ?*, op. cit.
14. C. Baudelot et M. Gollac, *Travailler pour être heureux ?*, op. cit.
15. P. Lazarsfeld, M. Jahoda et H. Zeisel, *Les Chômeurs de Marienthal*, Paris, Seuil, 1982.
16. D. Schnapper, *L'Épreuve du chômage*, op. cit.
17. A. E. Clark, « What makes a good job? Evidence from OECD countries », in S. Bazen, C. Lucifora et W. Salverda (éd.), *Job Quality and Employment Behaviour*, Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2005, p. 11-30.
18. Bien mise en évidence par le fait que presque 60 % des Français pensent qu'il ne serait pas facile pour eux de retrouver un emploi au salaire similaire s'ils perdaient leur emploi actuel, selon l'Enquête européenne sur les conditions de travail.
19. D. Méda, *Le Travail, une valeur en voie de disparition*, op. cit.
20. J. Rifkin, *La Fin du travail*, op. cit.
21. Voir un premier aperçu de ce débat dans D. Méda, *Qu'est-ce que la richesse ?*, op. cit. puis dans la préface à l'édition 2010 de *Le Travail, une valeur en voie de disparition*, op. cit.
22. C. Baudelot et M. Gollac, *Travailler pour être heureux ?*, op. cit.
23. Voir le numéro spécial d'*Économie et statistique* n° 393-394, « Histoires de vie » (2006), consacré aux résultats de l'enquête, et notamment H. Garner, D. Méda et C. Senik, « La place du travail dans les identités », art. cit.
24. Les personnes interrogées pouvaient donner trois réponses dans un ordre qui importait.
25. F. Houseaux, « La famille : pilier des identités », *Insee Première*, décembre 2003, n° 937.
26. H. Garner, D. Méda et C. Senik, « La place du travail dans les identités », art. cit.
27. La question est ainsi formulée : « Actuellement, diriez-vous que dans votre vie en général, votre travail : 1) Est plus important que tout le reste ; 2) Est très important, mais autant que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale, etc.) ; 3) Est assez important, mais moins que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale, etc.) ; 4) N'a que peu d'importance. »
28. P.-M. Menger, *Portrait de l'artiste en travailleur*, Paris, La République des Idées, 2003.
29. H. Stier et N. Lewin-Epstein, « Time to work : A comparative analysis of preferences for working hours », *Work and Occupations*, 2003, 30(3), p. 302-326.
30. D. Mercure et M. Vultur, *La Signification du travail*, op. cit.
31. *Ibid.*, p. 64.
32. *Ibid.*, p. 65.
33. *Idem.*
34. L. Davoine, *La Qualité de l'emploi : une perspective européenne*, thèse, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 29 novembre 2007.
35. Parmi les pays européens, la Belgique, l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Espagne, la Grèce, la Hongrie, la Suède plaçaient la sécurité de l'emploi au-dessus du fait d'avoir un salaire élevé, la France et le Royaume-Uni constituant des exceptions.
36. N.-C. Morse et R. Weiss, « The function and meaning of work and the job », art. cit.
37. Les analyses qui suivent ont été particulièrement développées par Lucie Davoine dans sa thèse (*La Qualité de l'emploi : une perspective européenne*, op. cit.), ainsi que dans L. Davoine et D. Méda, « Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? », art. cit.
38. H. De Witte, L. Halman et J. Gelissen, « European work orientations at the end of the twentieth century », in W. Arts et L. Halman (ed.), *European Values at the Turn of the Millennium*, Leiden, Brill, vol. 7, 2004 ; P. Ester, M. Braun et H. Vincken, « Eroding work values ? », in P. Ester, M. Braun et P. Mohler (ed.), *Globalization, Value Change and Generations. A Cross-National and Intergenerational Perspective*, Leiden-Boston, Brill Academic Publishers, 2006, p. 89-113 ; H. Riffault et J.-F. Tchernia, « Sens du travail et valeurs économiques », in P. Bréchon (dir.), *Les Valeurs des Français*, Paris, Armand Colin, 2003, p. 108-129.
39. X. Huang et E.V. D. Vliert, « Where intrinsic job satisfaction fail to work : National moderators of intrinsic motivation », *Journal of Organizational Behavior*, 2003, vol. 24, p. 159-179.
40. R. Inglehart et W. E. Baker, « Modernization, cultural change, and the persistence of traditional value », art. cit.
41. X. Huang et E.V. D. Vliert, « Where intrinsic job satisfaction fail to work : National moderators of intrinsic motivation », art. cit.
42. P. Ester, M. Braun M. et H. Vincken, « Eroding work values ? », in P. Ester, M. Braun et P. Mohler (éd.), *Globalization, Value Change and Generations. A Cross-National and Intergenerational Perspective*, op. cit.
43. D. Gallie, « Welfare regimes, employment systems and job preference orientations », *European Sociological Review*, 2007, vol. 23, n° 3, p. 279-293.
44. H. De Witte et al., « European work orientations at the end of the twentieth century », in W. Arts et L. Halman (ed.), *European Values at the Turn of the Millennium*, op. cit.
45. G. Esping Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 1990.
46. A. Solom, « Salariés et entreprises : vers une relation "transactionnelle" ? », *IPSOS Ideas*, mars 2006 ; TNS Sofres, Observatoire international des salariés, « Étude sur les problématiques du travail dans les principaux pays occidentaux et en Chine », 2007.
47. A. Solom, « Salariés et entreprises : vers une relation "transactionnelle" ? », art. cit.
48. P. d'Iribarne, *La Logique de l'honneur*, op. cit. ; *L'Étrangeté française*, op. cit.
49. TNS Sofres, Observatoire international des salariés, « Étude sur les problématiques du travail dans les principaux pays occidentaux et en Chine », 2007.
50. A. Solom, « Salariés et entreprises : vers une relation "transactionnelle" ? », art. cit.
51. D. Gallie, « Welfare regimes, employment systems and job preference orientations », art. cit.

52. E. Lorenz et A. Valeyre, « Organisational innovation, human resource management and labour market structure : A comparison of the EU-15 », *The Journal of Industrial Relations*, décembre 2005, vol. 47, n° 4, p. 424-442.
53. M. Haller, « Theory and method in the comparative study of values. Critique and alternative to Inglehart », art. cit.
54. Voir la recherche européenne SPReW, FP6, présentée dans la section V, 3 du chapitre I (« Un riche matériau d'enquêtes nationales et internationales ») et dans la « Note méthodologique » en fin d'ouvrage.
55. D. Mercure et M. Vultur, *La Signification du travail*, op. cit.
56. W. Patton et M. McMahon, *Career Development and Systems Theory : Connecting Theory and Practice*, Rotterdam, Sense Publishers, 2006 ; cité par A. M. Passos, P. Castro, S. Carvalho et C. Soares, « Self, work and career in a changing environment », in P. Vendramin (ed.), *Generation at Work and Social Cohesion in Europe*, Bruxelles, Peter Lang, « Work & Society », 2010, p. 221-250.
57. A. M. Passos, P. Castro, S. Carvalho et C. Soares, « Self, work and career in a changing environment », in P. Vendramin (ed.), *Generation at Work and Social Cohesion in Europe*, op. cit., p. 232.
58. D. Mercure et M. Vultur, *La Signification du travail*, op. cit.
59. *Ibid.*, p. 69.
60. G. Hofstede, *Culture Consequences*, Londres, Sage, 2001.
61. T. Philippon, *Le Capitalisme d'héritiers. La crise française du travail*, Paris, La République des Idées, 2007.
62. T. Philippon, *Le Capitalisme d'héritiers. La crise française du travail*, op. cit.
63. En 2010, l'autonomie semble avoir progressé puisqu'elle concerne 63 % des salariés français, ce qui reste légèrement inférieur à l'Allemagne (64 %) et à la moyenne européenne (65 % pour UE 27) et nettement inférieur à la Belgique (71 %), aux Pays-Bas (76 %), à la Suède (78 %), à la Finlande (86 %) et au Danemark (89 %).
64. E. Lorenz et A. Valeyre, « Organisational innovation, human resource management and labour market structure : A comparison of the EU-15 », art. cit.
65. F. Green, *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton-Oxford, Princeton University Press, 2006.
66. *Idem.*
67. Commission européenne, *La Réalité sociale européenne*, rapport cité, p. 9.
68. C. Baudelot et M. Gollac, *Travailler pour être heureux ?*, op. cit. ; L. Davoine, *La Qualité de l'emploi : une perspective européenne*, op. cit. ; L. Davoine et D. Méda, « Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? », art. cit.
69. M. Erlinghagen, « Self-perceived job insecurity and social context », *Discussion Paper DIW Berlin*, avril 2007, n° 688.
70. A. E. Clark, « What makes a good job? Evidence from OECD countries », in S. Bazen, C. Lucifora et W. Salverda (ed.), *Job Quality and Employment Behaviour*, op. cit.
71. Alfonso Sousa-Poza et Andrés Sousa-Poza, « Well-being at work : A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction », *Journal of Socio-Economics*, 2000, vol. 29, p. 517-538.

Des attentes qui se heurtent aux bouleversements du travail

Le rapport au travail et la signification accordée au travail sont façonnés par une expérience singulière du marché du travail et de l'emploi : la manière et la facilité avec laquelle les individus ont eu, ou n'ont pas eu, accès à un emploi, le sentiment de sécurité dans cet emploi, la place de l'individu au travail, le rôle des hiérarchies, les manières de travailler et d'être évalué, les connaissances et les aptitudes valorisées, la capacité de négociation, etc. Ces expériences sont indissociables de caractéristiques individuelles, en particulier le genre et la catégorie socioprofessionnelle, mais sont aussi fortement liées à l'âge dans la mesure où celui-ci implique des types de confrontation bien différents aux réalités du travail et de l'emploi. Le sens qui est donné au travail et l'engagement des individus dans le travail sont intrinsèquement liés aux expériences singulières d'un monde du travail qui, au cours des trois dernières décennies, a connu de profondes transformations. Parmi les grands principes qui avaient caractérisé les entreprises fordistes de l'après-guerre, bien peu demeurent en effet d'actualité. Qu'il s'agisse des méthodes d'organisation de la production, de la conception de l'individu au travail ou des rapports de forces entre les salariés et leurs employeurs, le bouleversement est considérable.

En Europe, les trente glorieuses avaient consacré l'avènement d'une organisation du travail basée sur la standardisation des produits et des méthodes de production, ainsi que sur la rationalisation des processus de travail (produire le plus possible au moindre coût). Il s'agissait alors d'assurer une production de masse dans les économies en reconstruction de l'après-guerre. C'était la période des grandes industries inspirées du taylorisme et du fordisme, celle du travail à la chaîne et des grandes administrations. L'individu au travail constituait alors largement un « impensé », au sens où les travailleurs étaient essentiellement appréhendés comme les parties prenantes de collectifs essentiellement motivés par la dimension instrumentale du travail : subvenir à ses besoins dans une relative sécurité. La gestion des ressources humaines se limitait à l'administration du personnel, c'est-à-dire aux aspects juridiques et contractuels. Dans le monde du travail, les rapports de forces étaient clairs : de puissantes organisations de travailleurs, reposant sur des collectifs masculins, homogènes et soudés, négociaient avec des patrons locaux, bien identifiables et disposant d'un pouvoir de décision, le tout encadré par l'État. Les États-providence se consolidaient.

Les années 1990 marquent un véritable tournant. Des changements, qui ont pris forme au cours de la décennie précédente et impriment leur marque à la plupart des branches d'activité, ainsi qu'au secteur public¹. Les spécialistes des organisations, sociologues, managers, gestionnaires... ne parlent plus de taylorisme ou de fordisme, ni même de post-taylorisme ou de néo-fordisme, mais plus sobrement de nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT), une dénomination qui suggère, ni plus ni moins, un nouvel âge du travail. Les générations qui se côtoient au travail aujourd'hui ont ainsi des expériences très contrastées de la réalité du travail. Dans les développements qui suivent, nous pointons certains changements profonds qui ont marqué le monde du travail et touchent directement au rapport que les individus entretiennent avec le travail et finalement à la signification qu'ils lui donnent.

La flexibilité de l'organisation productive a succédé à la standardisation. Les grandes entreprises sont aujourd'hui éclatées en structures de petite taille, imbriquées dans des formes variées de dépendance, et l'externalisation est devenue la norme organisationnelle. Cette fragmentation des organisations déborde les frontières nationales : dans des secteurs comme l'automobile, le textile, l'agroalimentaire et même l'informatique, les entreprises localisent leurs activités aux quatre coins de la planète². Avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication, la figure de l'entreprise-réseau s'est imposée pour redéfinir le travail³. Il s'agit désormais de maîtriser les coûts (particulièrement les coûts salariaux), de privilégier la flexibilité sous toutes ses formes (des effectifs, des équipes, des horaires, etc.), le tout en assignant aux personnels des objectifs en termes de qualité et de satisfaction de la clientèle. La flexibilité a largement contribué à individualiser les situations de travail et les parcours professionnels ainsi qu'à produire de l'insécurité et de l'exclusion⁴. Depuis une trentaine d'années, la référence au modèle industriel, à l'entreprise fordienne et aux lourdeurs bureaucratiques a fait place à de nouveaux modes d'organisation considérés plus aptes à répondre aux défis d'une économie mondialisée en mouvance rapide. Ces nouveaux modes d'organisation ont conduit à une diversification des formes d'emploi. Flexibilité, réseau, technologie, flux tendus, stratégie clientèle, qualité, diversification et personnalisation sont au cœur de ces modes d'organisation. Ces transformations, d'abord motivées par le souci d'assurer la compétitivité et de maximiser les profits, ont profondément changé la manière de travailler et les critères de définition et de reconnaissance d'un travail de qualité. Des opportunités sont apparues pour développer un travail de qualité, à la fois rentable et porteur d'une flexibilité aux avantages partagés (dans le champ de la conciliation travail/famille, par exemple). Toutefois, davantage d'entreprises ont conduit leur personnel sur les chemins de l'insécurité, du stress, de la surcharge de travail et de l'éphémère, venant heurter ainsi des attentes expressives croissantes. Aujourd'hui, le rythme des transformations ne décélère pas mais la voie empruntée reste le plus souvent celle qui conduit à une pression toujours plus forte sur le travail, au renforcement de la dualisation du marché du travail et à l'individualisation croissante.

Une flexibilité qui fragmente le marché du travail

La recherche de flexibilité, de l'emploi et du travail⁵, est le fil conducteur des transformations organisationnelles ; elle concerne toutes les dimensions du travail⁶ : le contrat, la localisation, le temps, le lien de subordination, la qualification ; elle est au cœur de la fragmentation du marché du travail. La *flexibilité du temps de travail* désigne tous les types d'adaptation et de variabilité des horaires de travail et du temps de travail, développés le plus souvent à l'initiative des employeurs et en fonction de leur stratégie vis-à-vis des marchés et des clients, mais parfois aussi à la demande des travailleurs, dans le but de mieux concilier activité professionnelle et vie privée. La *flexibilité de la localisation du travail* recouvre les diverses formes de télétravail, l'accès à distance à des marchés du travail ou à des marchés de consommateurs, la délocalisation et plus généralement toutes les formes d'organisation géographique du travail qui tirent parti de la capacité des technologies de l'information et de la communication à permettre de travailler n'importe où. La *flexibilité contractuelle* comprend deux aspects : la flexibilité *numérique*, c'est-à-dire l'ajustement du nombre de travailleurs et des formes d'emploi aux fluctuations de la demande, principalement à travers les contrats à durée déterminée et les autres formes d'emploi atypique ; la flexibilité *salariale*, c'est-à-dire l'utilisation d'un éventail de systèmes de rémunération flexibles en fonction des résultats de l'entreprise ou des performances du travailleur. La *flexibilité du lien de subordination* est liée au développement de l'externalisation et au remplacement de contrats de travail par des contrats commerciaux, à travers des mesures comme le recours aux agences de travail temporaire ou les contrats de sous-traitants indépendants. Elle recouvre aussi des formes atypiques de subordination, comme le travail pour un groupement d'employeurs ou le travail avec détachement chez un tiers. La flexibilité *fonctionnelle* concerne la rotation des tâches, la polyvalence, la mobilité professionnelle et l'adaptation des travailleurs en référence à un éventail élargi de fonctions, déterminé notamment par les relations avec la clientèle et l'évolution des produits et services.

Les statistiques en matière d'évolution du travail et de l'emploi rendent compte de cette recherche de flexibilité tous azimuts, en particulier dans la relation contractuelle et le temps de travail. Selon l'enquête sur les forces de travail⁷, en 2011, en Europe, les contrats temporaires représentent 14 % de l'emploi total (14 % pour les hommes et 15 % pour les femmes) ; en 2000, on en comptait 12 %. Dans un peu plus de 60 % des cas, la raison qui explique l'emploi temporaire est le fait de n'avoir pas trouvé d'emploi permanent. L'entrée des jeunes sur le marché du travail passe aussi massivement par l'emploi atypique. Selon l'enquête EWCS de 2010, en Europe, 60 % des salariés de moins de 30 ans ont un contrat permanent, les autres (40 %) ont un contrat à durée déterminée ou intérimaire. Selon la même source, en Europe, en 2010, 13 % des cols blancs plus qualifiés et 25 % des cols bleus moins qualifiés ont des contrats à durée déterminée ou temporaire ; en France, l'écart est plus important encore, avec respectivement 6 % et 22 %. De plus, dans tous les pays, le travail temporaire est plus souvent le lot des travailleurs peu qualifiés, avec en moyenne un salarié sur quatre concerné (tous âges confondus).

La recherche menée dans les six pays en Europe⁸ montre qu'un segment de trajectoire d'insertion incluant des contrats temporaires et des changements d'employeurs fait partie d'une certaine « normalité » pour les jeunes mais avec un seuil à ne pas franchir (durée trop longue, trop grand nombre de changements) sous peine de s'installer dans la précarité. Une enquête menée en Belgique francophone auprès des salariés de moins de 30 ans tirait les mêmes conclusions sur les parcours des jeunes⁹ ; trois changements d'employeurs et/ou de contrats en début de carrière semblent être un seuil critique qui distinguent ceux qui entrent dans l'emploi stable et ceux qui restent en marge. La recherche SPReW¹⁰ montre aussi que le maintien dans des contrats temporaires pose la question de la reconnaissance et peut, dans certains cas, amener des tensions entre groupes d'âge. Cette situation rend également difficile la transmission intergénérationnelle et peut conduire à une lassitude chez ceux qui sont supposés former les nouveaux arrivants.

Toujours en 2011 et en Europe, les contrats à temps partiel représentent 19 % de l'emploi total (8,5 % de l'emploi total masculin et 32 % de l'emploi total féminin) ; en 2000, ils représentaient 16 % de l'emploi total. Pour un peu plus de 26 % des salariés, travailler à temps partiel s'explique par le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein (36,5 % pour les hommes et 23 % pour les femmes). En 2003, l'absence d'emploi à temps plein représentait 18 % des cas de travail à temps partiel. Le travail à temps partiel motivé par des raisons liées à la garde d'autrui (enfants ou autres personnes dépendantes) est majoritaire et pose la question du travail à temps partiel dit « volontaire ». La même recherche menée dans les six pays en Europe a montré que les jeunes femmes européennes, de plus en plus nombreuses à être diplômées de l'enseignement supérieur, ont des attentes en termes de carrière et de développement personnel par le travail très élevées ; il n'est pas certain que le retrait partiel du marché du travail soit une solution à même de rencontrer leurs attentes à l'égard du travail et de maintenir leur engagement professionnel.

Avec les NFOT, le temps de travail standard et régulier fait aujourd'hui une place grandissante aux horaires flexibles, au travail décalé (tard le soir, tôt le matin, ou le week-end) dans des domaines d'activité où cela ne représentait pourtant pas une nécessité, comme c'est le cas dans le secteur de la santé (hôpitaux) ou dans les industries de *process* continu. En 2011, les salariés travaillant habituellement le samedi sont 26 %, le dimanche 12 %, le soir 19 %, la nuit 8 %. Selon les données de

l'Enquête européenne sur les conditions de travail¹¹, en 2010, en Europe, près de quatre personnes sur dix ne travaillent pas selon des horaires fixes (38 %), avec des différences selon les pays. Pour les six pays impliqués dans la recherche comparative SPReW, les données sont les suivantes : les personnes ne travaillant pas selon des horaires fixes sont 34.5 % en France, 40.5 % en Belgique, 41 % en Allemagne, 32 % en Hongrie, 28 % au Portugal et 37 % en Italie. Ici aussi, la recherche montre que la déstandardisation du temps de travail est susceptible de se heurter à des attentes fortes de compromis entre les exigences du travail et le souci de s'épanouir aussi dans sa vie familiale ou privée au sens large. Les jeunes couples biactifs développent un autre rapport à la disponibilité envers l'entreprise. D'autre part, il semble que les jeunes pères, surtout parmi les plus diplômés, n'acceptent plus de sacrifier leur vie privée à leur travail.

Avec les NFOT, le changement s'est aussi installé de manière permanente, avec les exigences d'adaptation et de mobilité que cela implique. Le changement technologique, les restructurations et les réorganisations des processus de travail font aujourd'hui partie du quotidien du travail plus qu'ils ne relèvent de l'exception. Près d'un travailleur sur trois a connu une restructuration ou une réorganisation substantielle sur son lieu de travail au cours des trois dernières années : plus précisément, 31 % pour l'EU 27 et 33 % pour EU 15 dont 35 % en France, 31 % en Belgique, 31 % en Allemagne, 28 % en Hongrie, 30 % au Portugal et 23.5 % en Italie. Entre 2007 et 2010, 36 % des travailleurs (salariés et indépendants) en France ont vu de nouveaux processus ou de nouvelles technologies être mis en place sur leur lieu de travail. Ils sont 43 % en Belgique, 39 % en Allemagne, 35 % en Hongrie, 36 % au Portugal et 28.5 % en Italie. La moyenne pour l'EU 27 est de 40 % et pour l'EU 15, 42 %. Le changement permanent, lorsqu'il n'est pas accompagné, se révèle un facteur de distanciation du travail pour les salariés plus âgés qui envisageront éventuellement de quitter le marché du travail de manière anticipée¹². L'Institut syndical européen, sur la base d'une synthèse de plusieurs études menées en Europe, explique comment les travailleurs confrontés à des restructurations partagent un certain nombre de souffrances : la peur de tomber dans la précarité, les sentiments d'impuissance, de manque de reconnaissance et de respect pour le travail fourni, la crainte de la déqualification¹³.

Tous les travailleurs ne sont pas affectés de la même façon par l'accroissement de la flexibilité du travail¹⁴ ; aux inégalités traditionnelles se superposent aujourd'hui des inégalités nouvelles liées à la fois au statut de l'emploi et aux conditions de l'épanouissement de soi dans le travail. Depuis de nombreuses années, des études¹⁵ rendent compte de la dualisation du marché du travail avec d'une part, une main-d'œuvre *centrale* et d'autre part, une main-d'œuvre *périphérique*. Le concept de dualisation est peut-être un peu manichéen mais il a le mérite de pointer les écarts dans de multiples dimensions du travail. Atkinson et Storey¹⁶ distinguent un noyau central avec un marché du travail primaire concerné surtout par la flexibilité fonctionnelle. Vient s'ajouter ensuite un premier cercle périphérique, avec un marché du travail secondaire principalement concerné par une flexibilité numérique (travail à temps partiel, contrats de courte durée, emplois subventionnés). Un second cercle périphérique, encore plus éloigné du noyau central, concerne l'emploi indépendant, les contrats sous-traités, le travail en détachement chez un tiers, les agences de travail temporaire, la sous-traitance, l'externalisation. La situation du travailleur variera selon qu'il appartient à l'un ou l'autre de ces segments du marché du travail. La probabilité de s'inscrire dans un scénario optimiste ou pessimiste quant aux effets de la flexibilité du travail dépendra, pour une bonne part, du positionnement par rapport à ce modèle dualiste. Il faut cependant apporter certaines nuances, selon les professions concernées : un informaticien travaillant comme sous-traitant indépendant, donc dans un segment périphérique, aura néanmoins une meilleure position sur le marché du travail qu'un ouvrier âgé ayant un emploi standard dans une entreprise en difficulté.

Toutes ces transformations conduisent à un éclatement des modèles d'emploi et à des différenciations dans le travail, avec une inégale répartition des risques et de la précarité parmi les travailleurs. On retrouvera de préférence parmi les travailleurs périphériques, des femmes, des personnes peu qualifiées, ou dont les qualifications sont devenues obsolètes, des travailleurs plus âgés, des jeunes, des travailleurs étrangers ou en situation personnelle précaire. Serge Paugam¹⁷ a analysé les effets de ces différenciations sur l'intégration professionnelle envisagée à partir des statuts dans l'emploi mais aussi du rapport au travail. L'approche par la dualisation tend à se limiter aux statuts et aux conditions objectives de l'emploi, à sa composante instrumentale. Paugam y intègre des dimensions subjectives liées aux conditions d'épanouissement dans le travail. Quatre types d'intégration sont ainsi distingués : l'intégration *assurée* associée à un rapport positif à l'emploi et au travail, l'intégration *laborieuse* caractérisée par un rapport positif à l'emploi et négatif au travail, l'intégration *incertaine* marquée par un rapport négatif à l'emploi et positif au travail, enfin, l'intégration *disqualifiante* associée à un rapport négatif à l'emploi et négatif au travail. Paugam examine ensuite le lien entre le niveau d'intégration et l'action collective et s'interroge sur le désengagement collectif dans les situations de faible intégration, ce qui contribue à affaiblir la capacité de négociation de conditions de travail qui se dégradent et auxquelles viennent se heurter des attentes élevées portées par les travailleurs, tant en termes de sécurité que d'épanouissement. Dans la recherche SPReW, les travailleurs plus âgés perçoivent les jeunes comme les porteurs d'un individualisme qui mine le sens traditionnel de la solidarité et le sentiment d'appartenance qui caractérisaient les anciens salariés, l'indicateur étant le déclin des taux de syndicalisation¹⁸, particulièrement parmi la jeunesse. Cette lecture a ses racines dans deux expériences opposées de l'entreprise ; la plupart des trajectoires des

travailleurs âgés ont lieu dans des grandes entreprises basées sur des principes communautaires tandis que les jeunes travailleurs sont entrés sur le marché du travail dans des organisations flexibles, sous des contrats temporaires.

Le travail incertain

L'insécurité dans l'emploi est une réalité qui concerne en 2010, 16 % des salariés européens qui déclarent craindre de perdre leur travail au cours des six prochains mois, avec des différences selon les profils de qualification : 22,5 % dans le cas des cols bleus moins qualifiés, 18,5 % pour les cols bleus plus qualifiés, 16 % pour les cols blancs moins qualifiés et 11 % pour les cols blancs plus qualifiés. De 2005 à 2010, la moyenne européenne est passée de 14 % à 16 %. Cette moyenne cache des situations très diverses. Si les chiffres sont restés assez stables pour tous les groupes professionnels dans des pays comme l'Allemagne, d'autres pays ont vu exploser ce sentiment d'insécurité dans l'emploi avec, pour l'Espagne par exemple, une moyenne de 15 % en 2005 et de 24,5 % en 2010. En Europe, ce sentiment d'insécurité dans l'emploi est le plus élevé parmi les cols bleus moins qualifiés en République tchèque, où il touche plus d'un salarié sur deux (52 %).

Avec la déstandardisation du contrat de travail et les faibles salaires, les années 2000 ont vu émerger la problématique des travailleurs pauvres¹⁹. Robert Castel²⁰ voit plus largement une nouvelle condition s'installer à côté de la condition salariale : la condition précaire, qui n'aurait plus rien d'exceptionnel ou de provisoire. Les emplois à faible salaire, allant jusqu'à la pauvreté dans l'emploi, sont devenus un phénomène d'importance croissante sur les marchés du travail européens. Cette tendance peut être associée au phénomène de désyndicalisation et à l'introduction de nouvelles politiques du marché du travail. Du côté de l'offre, ces politiques ont encouragé les emplois à faible qualification²¹. Du côté de la demande, la dernière décennie a vu l'expansion de programmes d'activation en même temps que la restriction progressive des critères d'accès aux protections sociales qui, ensemble, ont conduit des bénéficiaires de l'aide sociale vers des emplois à faible salaire²². Un important programme de recherche comparative, financé par la Fondation Russel Sage, a été réalisé dans les années 2000 sur ce sujet. L'objectif était de comprendre comment les contextes institutionnels influençaient les stratégies des entreprises à l'égard des travailleurs peu qualifiés et/ou ayant des bas salaires. Une conclusion de l'étude est que les bonnes stratégies en matière d'orientation économique ne s'accompagnent pas d'emblée de bonnes stratégies en matière de ressources humaines ; ces dernières ont besoin de contraintes institutionnelles pour prendre forme. La situation de l'Allemagne, aujourd'hui, illustre cette situation, avec de bonnes performances économiques mais une proportion croissante de travailleurs pauvres parmi les actifs occupés²³. Cette étude montrait aussi que les différentes dimensions de la qualité du travail et de l'emploi comme la sécurité, des salaires élevés, des possibilités de formation, de bonnes conditions de travail, etc., ne sont pas forcément associées. Les chercheurs français qui ont participé à l'étude montrent par exemple qu'en France, dans de nombreux secteurs, se développe un mauvais équilibre entre salaires élevés, forte intensité de travail et mauvaises conditions de travail²⁴. Les chercheurs qui étudient les transitions professionnelles s'intéressent également à la pauvreté dans l'emploi. À court terme, il s'agit de comprendre comment les variations des revenus peuvent conduire à entrer ou sortir de la pauvreté et dans le long terme, la problématique est celle de la transmission intergénérationnelle de la pauvreté²⁵.

En Europe, en 2009, 8 % des travailleurs de l'Union européenne sont pauvres²⁶. Les travailleurs pauvres sont les personnes qui ont un emploi, mais qui vivent sous le seuil de pauvreté. Le seuil de pauvreté défini par l'Union européenne correspond à 60 % du revenu médian national. Il y a des différences entre pays allant de 4 % de travailleurs pauvres parmi les actifs occupés pour la Finlande à 18 % pour la Roumanie. La France en compte 7 %, la Belgique 5 %, l'Allemagne 7 %, l'Italie 10 %, la Hongrie 6 % et le Portugal 10 %. La proportion de travailleurs pauvres en Europe est plus élevée parmi les moins diplômés avec 16 % pour ceux qui n'ont pas dépassé le premier cycle de l'enseignement secondaire et 3,5 % pour ceux qui ont atteint l'enseignement supérieur. La part de travailleurs pauvres est également plus élevée parmi les moins de 25 ans, avec 11 % (contre 8 % pour les 25-54 ans et 8 % pour les 55-64 ans) et parmi les salariés occupés dans des contrats temporaires, soit 13 % (5 % pour ceux qui ont un contrat permanent).

Il y a l'emploi qui ne procure pas un revenu suffisant pour vivre au-dessus du seuil de pauvreté, l'emploi que l'on craint de perdre à court ou moyen terme, mais aussi l'emploi que l'on ne parvient pas à trouver. En Europe, le chômage concerne un travailleur sur dix ; le taux est passé de 9,4 % en 2000 à 9,7 % en 2011, avec des évolutions contrastées selon les pays (tableau 2), mais surtout un taux très concentré sur les moins qualifiés (tableau 3).

Tableau 2. – Taux de chômage des 15-64 ans (en %)

	Hommes 2011	Femmes 2011	Total 2011	Total différences par rapport à 2000 en points de %
Europe des 27	9,7	9,8	9,7	+ 0,3
Europe des 15	9,7	9,8	9,7	+ 1,2
Belgique	7,2	7,2	7,2	+ 0,6
Allemagne	6,3	5,7	6,0	- 2
France	8,8	9,7	9,3	- 1
Italie	7,7	9,7	8,5	- 2,5
Hongrie	11	11	11	+ 4,4
Portugal	13,2	13,5	13,4	+ 9,4

Source : Eurostat, « Enquête sur les forces de travail ».

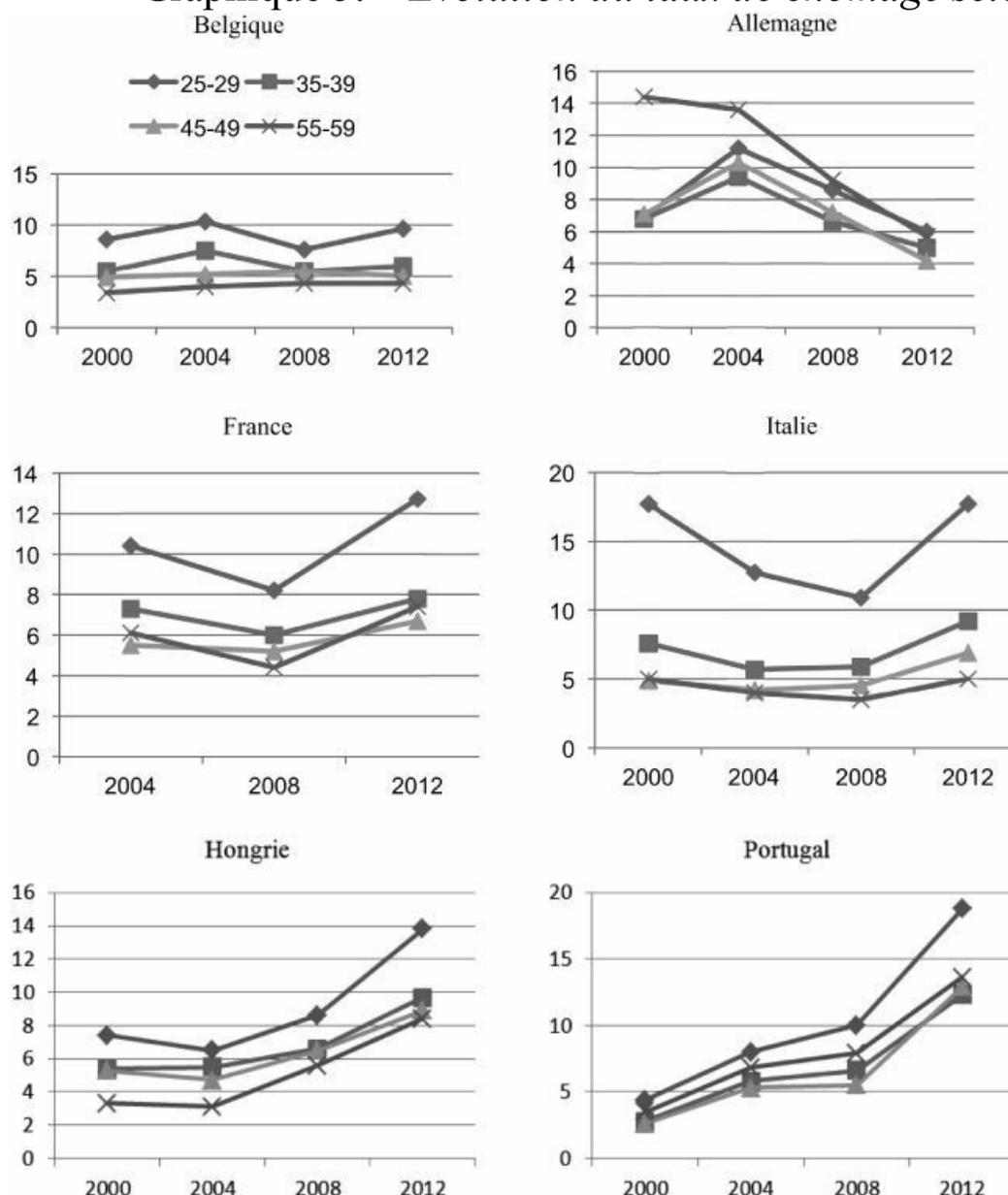
Si l'on reprend les données pour les six pays étudiés et les trois générations considérées, les données relatives aux taux de chômage démontrent que, quel que soit le pays concerné, les taux de chômage sont toujours plus élevés parmi les jeunes (graphique 5), particulièrement en France, en Italie et en Belgique, à l'exception de l'Allemagne où jusqu'en 2008 ce sont les plus âgés qui ont les taux les plus élevés. La comparaison des pays montre également comment ce taux de chômage des jeunes évolue au gré de la conjoncture. Les chiffres pour tous les pays (excepté l'Allemagne) montrent l'effet d'une conjoncture défavorable à partir de 2008 qui s'est reportée massivement sur les taux de chômage des jeunes.

Tableau 3. – Taux de chômage des 15-64 ans selon le niveau de formation, 2011

	Faible qualification Isced 1-2		Qualification moyenne Isced 3-4		Qualification supérieure Isced 5-6	
	2011	Différences par rapport à 2000, en points de %	2011	Différences par rapport à 2000, en points de %	2011	Différences par rapport à 2000, en points de %
Europe des 27	16,7	+4,5	9,0	-0,6	5,6	+0,7
Europe des 15	16,5	+4,9	8,5	+0,6	5,7	+0,8
Belgique	14,1	+3,7	6,8	0	3,8	+1,1
Allemagne	13,3	+0,6	5,8	-2,1	2,5	-1,8
France	15,2	-0,2	8,9	-0,2	5,4	-0,2
Italie	10,8	-1,4	7,9	-2,8	5,5	-0,7
Hongrie	24,9	+13,3	10,6	+4,1	4,5	+3,1
Portugal	14,6	+10,5	13,4	+8,6	9,3	+6,5

Source : Eurostat, « Enquête sur les forces de travail ».

Graphique 5. – Évolution du taux de chômage selon l'âge, 2000-2012 (Q2)



Source : Eurostat, « Enquête sur les forces de travail ».

En 2012, parmi les jeunes âgés de 25-29 ans, les taux de chômage sont plutôt similaires pour les hommes et les femmes en France et en Belgique ; ils sont plus élevés pour les hommes en Allemagne et en Hongrie et plus élevés pour les femmes au

Portugal et en Italie où il atteint près de 20 % pour ces dernières, alors qu'elles ont, en moyenne, des niveaux de formation plus élevés que les hommes du même âge (voir la section III du présent chapitre, « Les transformations de la qualification »).

Tableau 4. – Taux de chômage des 25-29 ans selon le sexe, 2012 (Q2)

	Hommes	Femmes	Différence
Belgique	9,7	9,4	- 0,3
Allemagne	6,4	5,4	- 1
France	12,5	12,9	+ 0,4
Italie	16,2	19,6	+ 3,4
Hongrie	14,8	12,6	- 2,2
Portugal	17,8	19,9	+ 2,1

Source : Eurostat, « Enquête sur les forces de travail ».

Dans une enquête menée en Belgique francophone, en 2007²⁷, auprès d'un millier de salariés de moins de 30 ans, les jeunes expriment leurs attentes élevées à l'égard de toutes les dimensions du travail : instrumentale, sociale et expressive. D'une manière générale, tout est considéré comme important dans un travail, cela indique que les attentes sont élevées par rapport au travail et la déception peut être proportionnelle à l'ampleur des attentes. L'enquête montre aussi de manière intéressante que l'expérience du chômage ne modifie pas les attentes par rapport au travail, chacune des dimensions gardant la même importance. La déception pour les jeunes qui ne parviennent pas à trouver une/leur place dans le monde du travail conduit alors à des frustrations d'autant plus importantes.

Les inégalités et les fragilisations engendrées par la flexibilité, et les difficultés – voire l'incapacité – d'une maîtrise collective de celle-ci ont contribué, dans les années 2000, à l'avènement sur la scène publique du projet politique d'un hypothétique équilibre entre flexibilité et sécurité, sous le vocable de flexicurité. En 2007, la Commission européenne publiait une communication intitulée « Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité »²⁸ dans laquelle la flexicurité était définie comme « une stratégie intégrée visant à améliorer simultanément la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail ». Le concept apparaissait donc comme une véritable panacée²⁹, susceptible de réconcilier miraculeusement tous les contraires et de constituer un objectif pour l'ensemble des États membres, tout en respectant les spécificités et les traditions de chacun (grâce à l'idée qu'il existerait des chemins nationaux, des « parcours de flexicurité » adaptés aux spécificités des marchés du travail nationaux). Constituant un ingénieux habillage des traditionnelles prescriptions de l'OCDE en faveur d'un amoindrissement de la protection de l'emploi remodelées suite au passage par le filtre des « modèles » nordiques³⁰, la flexicurité est restée pour l'essentiel un slogan politique³¹ qui s'est traduit jusqu'à aujourd'hui plus par un surcroît de flexibilité que de sécurité³².

Au final, les attentes immenses des travailleurs à l'égard du travail, particulièrement pour ceux et celles qui sont dans les segments dits « périphériques » du marché du travail, viennent buter contre la pression croissante sur la sécurité économique que la flexibilité et les NFOT ont apportée avec elles, ainsi qu'à une dégradation de la qualité de l'emploi qui laisse peu d'espace d'épanouissement, en particulier à long terme.

Si les NFOT ont contribué à fragiliser et segmenter l'emploi, elles ont aussi opéré un recentrage important sur l'individu qui n'est plus un impensé, qui sort de l'anonymat et émerge du collectif, au risque de s'affaiblir. L'individu est reconnu en tant que tel et même coaché. La gestion des ressources humaines ne se limite plus à une dimension administrative pour devenir une fonction clé dans les entreprises. Elle se rapproche des comités de direction et a pour mission de mettre en place une gestion stratégique du capital humain. Les gestionnaires l'ont compris, pour les salariés, le travail n'est plus seulement un moyen de subvenir à leurs besoins, mais il acquiert aussi une forte dimension sociale et expressive : les attentes de développement personnel, de reconnaissance et de sens gagnent en importance.

Dès les années 1990, le management propose une vision prétendument libératrice du travail³³ – un travail plus riche de savoir-faire et de savoir-être, plus autonome, en équipe, plus créatif, plus responsable –, mais l'individu s'y retrouvera souvent piégé. L'autonomie et la responsabilisation se révèlent souvent source d'intensification du travail et d'autoexploitation. Le temps de travail est de plus en plus éclaté et devient de plus en plus difficile à mesurer. La charge professionnelle augmente. Le contrôle a pris d'autres formes que celle de la hiérarchie, mais il n'a pas disparu. Si les salariés sont appelés à se contrôler eux-mêmes, ils le sont aussi par les objectifs, par les indices de satisfaction des clients et par tous les indicateurs introduits par les technologies de l'information. Finalement, les NFOT n'ont pas éliminé la pénibilité du travail ; elles l'ont démultipliée³⁴, à travers la charge physique et psychologique liée à l'intensification, le changement permanent, l'urgence et l'insécurité dans l'emploi. La multiplication des suicides au travail, qui n'est pas limitée à la France, est certainement l'expression la plus spectaculaire, et intolérable, de cette pénibilité.

Des promesses d'épanouissement non tenues

Dans leur analyse comparative d'une base de données de textes de management concernant les années 1960 et les années 1990, Luc Boltanski et Ève Chiapello³⁵ passent en revue les tournants qui se sont opérés dans la manière d'envisager la gestion du facteur humain dans le travail. Ils mettent en évidence quelques idées clés dans la nébuleuse d'innovations managériales des années 1990 ; celles-ci sont résumées dans la phrase suivante :

Des entreprises maigres travaillant en réseau avec une multitude d'intervenants, une organisation du travail en équipe, ou par projets, orientée vers la satisfaction du client, et une mobilisation générale des travailleurs grâce aux visions de leurs leaders³⁶.

Nous retrouvons la critique de la hiérarchie, une forme de coordination caractéristique de la bureaucratie, reposant sur la domination, et non adaptée aux entreprises réseaux contemporaines. L'élévation générale des niveaux de qualification, l'insatisfaction des cadres et le refus d'une relation dominant/dominé expliquent en partie que la hiérarchie soit devenue un mode d'organisation périmé. Le modèle devient celui de l'organisation sans hiérarchie, flexible, innovante, et hautement compétente. Ce ne sont plus seulement les cadres qui sont libérés d'un rapport de domination, mais tous les salariés. Les groupes de travail dans les entreprises sont auto-organisés. Ils sont guidés par des leaders « visionnaires » dont la « vision » assure l'engagement de tous sans recourir à la force, en donnant un sens au travail de chacun et en lui permettant de se réaliser, de libérer son esprit créatif et d'exprimer ses compétences.

Dans le cadre de recherches antérieures³⁷ menées dans le secteur des TIC, nous avons étudié la rencontre entre des NFOT « à la pointe » en termes de pratiques gestionnaires et des salariés, en moyenne assez jeunes, qualifiés et porteurs d'un éthos du travail orienté vers la réalisation de soi et l'épanouissement personnel. Ces jeunes montraient un « relatif » détachement de leur entreprise, une conception du travail comme source de plaisir et de développement personnel, une occultation et une externalisation des rapports de pouvoir, et une sociabilité organisée autour du projet en cours. Cette sociabilité rapprochée et l'importance des relations avec un collectif proche que l'on côtoie au quotidien sont aussi constatées dans la recherche SPReW.

Si le pouvoir n'est pas très visible dans les entreprises TIC, c'est parce qu'il y a peu de niveaux hiérarchiques, avec un éloignement des véritables lieux décisionnels, mais surtout, parce que le mode de fonctionnement est centré sur l'autonomie et la responsabilisation. La contrainte et le contrôle sont transférés sur le client et le marché. La hiérarchie proche est généralement très accessible, ouverte à la discussion ; le tutoiement est de rigueur et les relations sociales débordent souvent le cadre strictement professionnel. L'accessibilité des hiérarchies fait partie d'une politique plus générale misant sur la qualité des relations sociales. Les nouvelles organisations mettent l'accent sur la convivialité, les rapports humains authentiques (opposés au formalisme bureaucratique). La communication est importante, dans une logique de partage de l'information. Une bonne coopération est essentielle pour le bon déroulement des projets ; les activités extraprofessionnelles sont véritablement institutionnalisées, avec des débordements dans l'espace privé et une confusion entre relations professionnelles et amicales.

Dans les NFOT, l'autonomie, corollaire de l'autoréalisation, est également venue répondre à une critique des grandes organisations bureaucratiques, prescriptives et fortement contrôlées. Sur cette nouvelle autonomie se sont greffés des évaluations et des objectifs individuels, des formes de rémunération individualisées, de nouvelles formes de participation directe. L'autonomie était nécessaire aux entreprises flexibles, contraintes à l'innovation et à la créativité. L'entreprise attend de chaque salarié qu'il investisse toutes ses compétences dans son activité et, en contrepartie, elle s'engage à l'aider à développer ses compétences et ses savoirs. Entre-temps, la technologie a pris en charge tout ce que le travail avait de routinier et d'appauvrissant et l'espace ouvert à l'intelligence et à la réalisation de soi est grandissant.

Toujours dans les études que nous avons menées dans le secteur des TIC³⁸ – véritable laboratoire des NFOT –, mais aussi en concordance avec les enseignements de la recherche SPReW, les entretiens ont montré que les individus recherchent des satisfactions et un développement personnels. Le travail n'est plus seulement vu comme le moyen de subvenir à ses besoins et/ou un investissement devant produire ses effets dans un avenir plus ou moins proche. Le travail est un moment, peut-être obligé, mais néanmoins une opportunité de développement personnel et de réalisation de soi. Il faut trouver du plaisir au travail, apprendre de nouvelles choses, rencontrer d'autres personnes, continuer à progresser. La créativité occupe une place importante dans le travail. Il ne s'agit pas d'une notion classique de carrière qui serait faite de progression barémique ou fonctionnelle, mais d'un souci à la fois plus diffus et plus entier d'exister en tant qu'individualité, en tant que personnalité dans un environnement de travail qui a cessé de faire appel à une force de travail mais qui interpelle des individus, des compétences, des personnalités, dans un rapport d'immédiateté. Il y a peu de projection dans le futur. Tout se joue dans le présent. Chacun, à son niveau, souhaite être reconnu, maintenant, en tant que personne, en fonction de sa valeur et de sa

contribution aux objectifs communs. Néanmoins, ce qui apparaît de prime abord comme une expression spontanée est aussi l'expression d'une norme sociale qui impose et cautionne certaines manières d'être au travail. Cette recherche de plaisir et de réalisation de soi dans le travail convient bien à des entreprises qui ne s'engagent plus sur le long terme, mais elle va aussi de pair avec un risque de surinvestissement dans le travail et une exploitation larvée. La frontière est ténue entre un investissement professionnel à la mesure de l'intérêt personnel et un surinvestissement contraint érigé en quasi-norme. La réflexion « Où cela va-t-il s'arrêter ? » est fréquemment revenue dans les entretiens. Une personne interviewée utilisait la formule suivante : « J'ai l'impression d'être dans un train dont je ne peux pas descendre, sinon je ne pourrai pas remonter dedans³⁹. »

Les NFOT sont décrites comme étant très rentables et porteuses de vertus qui permettraient les développements personnels dans un univers de convivialité, de créativité et de revenus élevés. Il existe bien çà et là des entreprises qui correspondent à cette description mais pour la majorité, la réalité est souvent différente et il convient d'apporter de sérieuses nuances à ce portrait idéalisé. Une autre idée reçue concernant l'évolution du travail consiste à croire que le travail en groupe et l'autonomie sont les garants d'un travail de qualité et d'une possibilité d'épanouissement personnel. Certes, a priori, il est correct de supposer qu'organiser son travail avec une certaine liberté, pouvoir mettre en œuvre un sens des responsabilités et de l'initiative, collaborer avec des collègues à un objectif commun sont préférables à un travail prescrit, sous contrôle et dépourvu d'espace pour la créativité professionnelle individuelle ou collective. Toutefois, il a été constaté que le travail en groupe et l'autonomie peuvent aussi être source de stress, de concurrence entre travailleurs et d'autoexploitation. À l'autonomie conquise s'ajoute/s'oppose aujourd'hui l'autonomie « bridée », « contrôlée⁴⁰ », « organisée⁴¹ ».

De nombreux travaux, dont les enquêtes de la Fondation de Dublin⁴², démontrent que la pression du groupe peut être plus forte que celle de la hiérarchie et que la marge de manœuvre des groupes peut être relativement limitée. Une étude réalisée en 1996 par cette fondation⁴³ mettait déjà en évidence le faible pouvoir de décision laissé aux groupes. L'enquête EWCS 2010⁴⁴ le confirme. Un indice d'autonomie des équipes de travail, calculé par la même fondation⁴⁵, montre que 22 % des travailleurs (salariés et indépendants) ont une grande marge d'autonomie, 36 % une certaine marge d'autonomie et 42 % une faible marge d'autonomie.

Les recherches menées dans les NFOT propres au secteur des TIC montrent également qu'il y a peu de travail solitaire dans ce secteur car l'essentiel du travail dans le développement des logiciels et des services internet est organisé par projet et par équipe, pour différentes raisons. Le véritable point de rencontre et d'organisation de la sociabilité est le projet, la tâche, la mission à accomplir. Si la coopération est d'abord obligée, être membre d'une bonne équipe est une expérience importante et valorisée. Les travailleurs apprécient la convivialité de la coopération qui est aussi le terrain d'une réciprocité favorable au développement personnel. Mais l'engagement dans une équipe de projet demande aussi une forte mobilisation subjective et expose aux rivalités d'intérêts⁴⁶.

Les salariés sont de plus en plus souvent confrontés à des situations professionnelles paradoxales⁴⁷, qui d'un côté augmentent leur espace d'autonomie mais en même temps diminuent la maîtrise qu'ils ont de leur travail et de leur vie. Beaucoup de directions accordent davantage d'autonomie dans la réalisation du travail mais resserrent l'étau au niveau des objectifs à atteindre, ce qui conduit à une perte de maîtrise de la charge de travail et du temps professionnel, et à une personnalisation de la faute en cas d'échec⁴⁸. Le salarié autonome est également sommé d'être l'acteur de son propre changement. Quel salarié oserait se présenter à son entretien annuel d'évaluation sans formuler un projet professionnel ? Il apparaîtrait à coup sûr comme un être passif, à la traîne du changement.

Le surinvestissement dans le travail est de plus en plus fréquent. Il est lié au souci d'être évalué positivement, de progresser professionnellement, mais aussi à la crainte d'être perçu comme un maillon faible, peu performant, peu impliqué dans son travail. Le travail autonome n'est plus vraiment contrôlé sur base du temps de travail mais sur les réalisations et plus exactement sur la capacité à atteindre les objectifs ou les ratios fixés selon les nouveaux préceptes du management par objectif. Ceci pose le problème de la mesure de la charge de travail et plus globalement de la définition et du rôle du « temps professionnel ». Le temps de travail est en effet de plus en plus éclaté et de plus en plus difficile à mesurer. Il inclut non seulement des temps de présence sur les lieux de travail, mais aussi des périodes de disponibilité plus larges, des déplacements plus fréquents, des tâches à effectuer chez les clients ou à domicile, des rythmes plus flexibles. Pour les cadres et autres responsables, il faut aussi compter avec une pléthore de séminaires d'entreprise, de stages de réflexion, de congrès et de réunions loin du domicile. Le problème de la charge de travail et de la mesure du temps professionnel n'est pas qu'une affaire de cadres, tous les niveaux de qualification sont potentiellement concernés. Le temps de travail, de plus en plus dense, envahit ainsi le temps hors travail. Les technologies de communication établissent un lien direct, et éventuellement permanent entre le salarié et son entreprise. Selon l'enquête 2010 de la Fondation de Dublin⁴⁹, 16 % des Européens travaillent au moins une fois par semaine durant leur temps libre pour répondre aux exigences de leur travail, avec de grosses différences selon les profils professionnels. Pour les cols blancs plus qualifiés, ce sont 31 % des Européens qui empiètent au moins une fois par

semaine sur leur temps libre pour les besoins de leur travail, dont : 34 % en France, 38 % en Allemagne, 33 % en Belgique, 29 % en Hongrie, 24 % au Portugal. L'expansion du télétravail informel, c'est-à-dire au cas par cas sans accord formalisé entre l'employeur et le travailleur, conduit bien souvent à une extension du temps consacré au travail, le temps de travail – à domicile la plupart du temps – n'étant pas ou peu un temps de substitution, mais le plus souvent un temps de travail supplémentaire⁵⁰.

En plus de leur temps, les salariés sont censés investir toutes leurs capacités dans leur travail, y compris les plus personnelles, non seulement leurs compétences techniques, mais aussi leur créativité, leur sens de l'amitié, leur émotivité, etc. Néanmoins, rien ne garantit que l'intégrité des personnes sera respectée et qu'elles obtiendront un juste retour par rapport à cet investissement. Pierre Veltz⁵¹ voyait dans le management contemporain « l'art de prescrire la subjectivité » et le risque de surexposition que cela implique pour les personnes. « Quand on ne sait plus définir les tâches de manière objective, la performance n'est plus définie par rapport à celles-ci. Elle met en jeu directement les personnes. D'où, le surinvestissement de certains salariés, surtout les cadres, au-delà du raisonnable »⁵².

Quant au contrôle, s'il a pris d'autres formes que celle de la hiérarchie, il n'a pas disparu. À l'autocontrôle s'ajoute le contrôle par les objectifs, par les indices de satisfaction des clients, et par les batteries d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs fournis par les technologies de l'information⁵³. Les salariés contrôlés et évalués sont mis en concurrence, entre équipes ou individuellement, et les moins performants sont éliminés.

Si les nouvelles formes d'organisation du travail permettent davantage à certains d'atteindre l'excellence et d'être valorisés, elles conduisent aussi presque inévitablement à la disqualification sociale des salariés les moins aptes à relever ces défis⁵⁴.

Dans un environnement de plus en plus compétitif, tous les salariés deviennent extrêmement sensibles à la reconnaissance de leur travail et de leurs compétences par leurs collègues et par leur hiérarchie. Il en va de leur statut dans l'entreprise et plus généralement dans le monde du travail. Dans la recherche SPReW, cette attente de reconnaissance est essentielle et partagée par tous les groupes d'âge au travail, particulièrement les plus jeunes qui se sentent mal reconnus, malgré leur niveau moyen de qualification plus élevé, et les plus âgés qui sentent leur expérience disqualifiée.

La montée des risques psychosociaux

Si le changement technologique a permis d'éliminer de nombreuses pénibilités physiques du travail, et si les NFOT ont permis, malgré tout, de nouvelles formes de travail propices à l'épanouissement personnel, ces éléments ont aussi constitué le terreau de nouvelles pénibilités. Stress, burn-out, troubles divers de santé, suicides sont autant de manifestations d'un mal-être qui a pris une importance accrue dans le monde du travail.

La problématique des troubles psychosociaux n'est pas neuve ; elle a commencé avec les premiers travaux sur le stress et le burn-out. Toutefois, entre les années 1970 et 1990, ces phénomènes sont surtout abordés dans une perspective psychologisante et individuelle et les stratégies mises en place visent à doter le travailleur de moyens réflexifs pour maîtriser les situations génératrices de stress. Ainsi, les infirmières sont formées pour prendre de la distance par rapport à la souffrance des malades ; les cadres sont formés ou coachés pour éviter le surinvestissement dans leur travail. Les dimensions organisationnelles et collectives sont peu présentes dans ces premières approches et les facteurs explicatifs ainsi que les stratégies de prévention sont essentiellement individuels. À la fin des années 1970, les travaux de Robert Karasek⁵⁵ marquent un tournant en introduisant l'organisation du travail dans la compréhension des effets sur la santé induits par le stress professionnel. Dans sa célèbre typologie des situations professionnelles, il caractérise les situations de travail à partir, d'une part, de la marge d'autonomie accordée au travailleur et d'autre part, de la complexité des tâches et de la charge de travail ; les situations les plus inquiétantes étant celles qui allient faible autonomie et charge de travail élevée et complexe. Plus tard, avec son collègue Töres Theorell⁵⁶, il introduira dans ses analyses le rôle positif du support social (support des collègues, de la hiérarchie) dans la modulation des effets du stress sur la santé. L'effet positif de l'appui du collectif et des relations sociales sur la capacité de résistance à des situations difficiles est reconnu. Par la suite, d'autres travaux, pointant les inégalités face au stress entre métiers et positions hiérarchiques, ont montré la pertinence d'une approche organisationnelle des effets néfastes du stress. Dépasser les approches médicales et individualisantes a permis de mettre l'accent sur l'impact de dynamiques collectives et de facteurs organisationnels⁵⁷, parmi lesquels l'intensification du travail, la mise en concurrence des salariés, la charge émotionnelle, le manque de reconnaissance, la défaillance du soutien social, la perte de sens, l'évaluation continue, le rythme des changements organisationnels et technologiques, l'appel à la subjectivité, les tensions avec la vie privée, les conflits de valeurs⁵⁸.

La Fondation de Dublin, à travers ses enquêtes sur les conditions de travail en Europe⁵⁹, fournit de nombreux indicateurs permettant d'approcher à la fois la prévalence de certains symptômes (dont les troubles du sommeil, la fatigue générale, l'anxiété, le stress) et leurs liens avec des caractéristiques organisationnelles ou professionnelles. Selon l'enquête 2010, un peu plus de 35 % des salariés européens ont souffert de fatigue générale au cours des douze derniers mois précédents l'enquête, 18 % d'insomnies ou de troubles du sommeil et 8,5 % de dépression ou d'anxiété. Davantage de femmes que d'hommes ont souffert de fatigue générale (39 % contre 32 % d'hommes), d'insomnie et de troubles du sommeil (21 % contre 16 % d'hommes). Une proportion importante de salariés européens déclare également avoir été confrontée au stress dans le cadre de son travail : près de 10 % « toujours », 17 % « la plupart du temps », 40,5 % « parfois », un peu plus de 18 % « rarement », 15 % « jamais ». Plus d'un salarié sur quatre déclare ainsi être régulièrement exposé au stress dans le cadre de son travail. Les professions sont différemment exposées au stress. S'il est fréquent dans les fonctions de management (36 %), il l'est aussi dans la catégorie des professions supérieures et les enseignants⁶⁰ (30 %), parmi les opérateurs d'installations industrielles et les ouvriers de chaînes d'assemblage (30 %) mais aussi parmi les techniciens des services et de l'industrie, ainsi que les assistants⁶¹ (29 %).

Les différences entre pays peuvent être importantes ; la France a les pourcentages les plus élevés pour les trois symptômes (dépression ou anxiété, fatigue générale et insomnies ou troubles du sommeil). La Belgique, l'Allemagne et l'Italie sont assez proches tandis que la Hongrie et le Portugal se distinguent par des pourcentages élevés de fatigue générale, mais encore en deçà de ce qui est déclaré par les salariés français. En ce qui concerne l'exposition régulière au stress dans le travail, pour les six pays le pourcentage est le plus bas pour l'Allemagne (12 %) et le plus haut pour la Hongrie (40,5 %). Pour les quatre autres pays, les pourcentages oscillent entre 26 et 28 %.

Cette enquête⁶² met bien en évidence que le manque de temps pour effectuer son travail constitue l'un des principaux facteurs de stress : 57 % des salariés européens qui déclarent n'avoir « jamais » ou « rarement » le temps nécessaire à la réalisation de leur travail déclarent aussi être régulièrement confrontés au stress dans leur travail ; ceux qui ont suffisamment de temps pour réaliser leur travail sont 20 % dans ce cas. L'expérience régulière du stress est aussi plus fréquente quand le salarié a été confronté à des restructurations ou des réorganisations substantielles durant les trois années précédant l'enquête. La même tendance s'observe pour ceux qui ont connu récemment l'implémentation de nouveaux procédés ou de nouvelles technologies et lorsque les salariés font état d'un sentiment d'insécurité dans l'emploi. Ceux qui indiquent risquer de perdre leur emploi dans les six mois à venir sont ainsi plus nombreux à se déclarer exposés au stress dans leur travail.

Si le travail n'est pas la seule variable explicative des situations individuelles, de nombreuses évidences empiriques, issues de recherches menées dans différentes disciplines scientifiques, démontrent qu'il existe des corrélations fortes entre des situations professionnelles et des expressions diverses de mal-être physique ou psychique.

Les tensions entre les NFOT et les attentes des individus à l'égard du travail ont aussi été le terreau d'un nouveau concept : la souffrance au travail. Ce concept a été popularisé par Christophe Dejours⁶³ dans les années 1980. La souffrance n'est pas le stress, le terme est plus générique ; il désigne l'expression d'un ressenti en relation avec son travail, l'expression d'un affect⁶⁴. La souffrance est l'incapacité de réaliser sa tâche et le maintien dans l'échec qui s'en suit, alors que toutes les ressources disponibles ont été mobilisées. Cette incapacité peut être liée aux limites de la personne ou au contexte du travail qui empêche de « bien » travailler et qui prive du plaisir du travail bien fait. Pour Yves Clot⁶⁵, le travail est l'activité « empêchée », le travail non abouti et non reconnu, qui envahit l'esprit dans le hors travail. La souffrance ultime conduit au suicide. Depuis le milieu des années 1990, le questionnement sur le lien entre suicide et travail est arrivé sporadiquement dans les médias, au gré d'une actualité malheureuse touchant en particulier une entreprise (Renault ; France Telecom) ou un secteur (la police). Poser la question du lien, c'est aussi poser la question de la responsabilité⁶⁶.

Dans ses analyses des liens entre flexibilité, précarité et santé des travailleurs, Anne Thébaud-Mony attirait l'attention sur le coût collectif des NFOT :

Au nom de la productivité, les entreprises ont acquis la légitimité d'une gestion des ressources humaines qui consiste à faire travailler les hommes et les femmes aux limites de leurs possibilités physiques et psychologiques, à sélectionner les travailleurs en bon état de santé, à se désengager de la responsabilité des conséquences de ces modes de gestion, tant en ce qui concerne le coût humain et financier du chômage que la prise en charge sanitaire et économique des handicapés du travail, exclus du marché de l'emploi⁶⁷.

LES TRANSFORMATIONS DE LA QUALIFICATION

Ce n'est pas seulement la manière dont on organise le travail qui a changé, ni celle dont on considère le salarié dans l'organisation, c'est aussi la nature du travail effectué et des aptitudes mobilisées qui a été profondément modifiée⁶⁸. Au cours des vingt dernières années, la qualification a pris un caractère de plus en plus personnalisé, avec la montée en puissance de la notion de compétence sociale. Cette évolution questionne l'expérience acquise par le travail et son statut par rapport aux connaissances acquises dans la formation, cet aspect est largement ressorti des entretiens menés dans les six pays dans le cadre de la recherche SPReW.

La qualification questionnée

La qualification professionnelle était naguère liée à la capacité de réaliser des opérations, qu'il s'agisse de travail manuel ou de travail intellectuel. Les termes employés pour décrire les qualifications se réfèrent souvent de manière explicite à des tâches opératoires : on parlera d'un électricien, d'un comptable, d'un ajusteur, d'une dactylo, etc. On parle alors de métiers plus que de postes de travail. La qualification est aussi intimement liée à la classification des postes de travail visant, à la base, la détermination de la hiérarchie des salaires⁶⁹. Une nouvelle tendance a émergé quand l'informatique a commencé à marquer de son empreinte l'environnement de travail de la majorité des employés et ouvriers. La notion de qualification s'est détachée petit à petit des tâches opératoires, elle est devenue plus abstraite. Elle est liée à la manipulation d'informations abstraites (des codes, des signaux, des procédures), à la capacité de comprendre et de gérer des situations complexes et à l'aptitude à communiquer. On abandonne peu à peu la notion de métier au profit de celle de poste de travail, qui petit à petit cède sa place à la notion de fonction. Plus que d'un glissement sémantique, il s'agit de profonds changements dans la manière de définir et d'évaluer les aptitudes et les connaissances nécessaires pour occuper un emploi⁷⁰.

Cette tendance s'est répandue largement car le progrès technique⁷¹ a permis d'automatiser la plupart des tâches matérielles, purement opératoires : fabriquer, assembler, contrôler, encoder, calculer, vérifier. Les technologies de l'information et de la communication s'étendent maintenant à des activités non matérielles, qui sont au cœur de l'intervention humaine dans le processus de production : réagir, interpréter, évaluer, communiquer, planifier, décider, créer. Aujourd'hui, l'exercice d'un métier repose de plus en plus sur la composante « non matérielle » de la qualification professionnelle : l'abstraction, la réactivité face aux événements, la capacité d'effectuer des diagnostics et de gérer les incertitudes, l'aptitude à communiquer par l'intermédiaire de la technologie. C'est vers le milieu des années 1980 que la notion de compétence est apparue dans les entreprises⁷². Il s'agit d'abord d'un « modèle de gestion des ressources humaines » qui passe d'une évaluation et d'une gestion de la main-d'œuvre basée sur des capacités « corporelles », des capacités à réaliser des tâches opératoires (dextérité, vitesse d'exécution, etc.) à une évaluation basée sur « l'appel à l'intelligence ». Par exemple, dans le travail administratif, la capacité d'organisation, l'autonomie, les qualités relationnelles deviennent plus importantes que la vitesse d'encodage ou la rapidité de la frappe. Ce changement rend aussi compte d'une volonté de dépasser une approche rigide des situations de travail qui considérait chaque groupe professionnel comme un univers social homogène. L'idée est que dans un univers économique en mutation, une approche rigide des situations de travail laisserait trop peu de place à la flexibilité, à la capacité d'adaptation et à l'exploitation des ressources en intelligence et en initiative. Ce changement dans la gestion des ressources humaines s'est traduit concrètement par de nouvelles pratiques de recrutement, de nouvelles exigences en matière de mobilité interne, une insistance nouvelle sur la responsabilisation des salariés, et une remise en question des systèmes de classification et de rémunération⁷³. Il bouleverse aussi les principes d'ancienneté dans le déroulement des carrières et rend d'autant plus centrale la question de la reconnaissance des compétences. La recherche SPReW montre que dans les six pays investigués, ces derniers aspects peuvent se retrouver au cœur de tensions intergénérationnelles quand un groupe d'âge (les plus âgés) se sent non reconnu ou disqualifié et que, par effet ricochet, il en attribue la responsabilité à un autre groupe d'âge (les jeunes) dont les connaissances formelles, acquises dans le parcours scolaire, sont mieux reconnues et valorisées.

Ces transformations vont de pair avec une croissance importante du « capital formation » parmi la jeunesse. En Europe, la part de jeunes diplômés augmente significativement et le pourcentage de détenteurs de niveaux de formation plus faibles se réduit de manière constante au fil des générations (tableaux 5 et 6).

Tableau 5. – Évolution des niveaux de formation des 25-29 ans, de 2000 à 2011 (en %)

	Faible qualification Isced 0-2		Qualification moyenne Isced 3-4		Qualification élevée Isced 5-6	
	2011	Différence par rapport à 2000, en points de %	2011	Différence par rapport à 2000, en points de %	2011	Différence par rapport à 2000, en points de %
Union européenne (27 pays)	18,4	- 5,7	47,7	- 5	33,8	+ 10,6
Union européenne (15 pays)	20	- 6,8	45,4	- 1,2	33,8	+ 7,9
Belgique	17,9	- 1,9	39,8	- 2,7	42,4	+ 4,7
Allemagne	13,1	- 3,20	62,2	- 3,5	24,7	+ 6,7
France	16,7	- 4,4	40,6	- 2,8	42,7	+ 7,2
Italie	25,8	- 10,9	52,4	- 1,6	21,8	+ 12,6
Hongrie	12,6	- 6,5	59,2	- 7,6	28,1	+ 14
Portugal	39,7	- 22,2	32,4	+ 9	27,9	+ 13,2

Source : Eurostat, « Enquête sur les forces de travail ».

Tableau 6. – Pourcentages de détenteurs d'une formation supérieure (Isced 5-6), 2011 (en %)

	45-64 ans	25-34 ans	Différence en faveur des jeunes, en points de %
Union européenne (27 pays)	21,7	34,2	+ 12,5
Union européenne (15 pays)	23,3	35	+ 11,7
Belgique	28,5	42,5	+ 14

<i>Allemagne</i>	26,9	27,7	+ 0,8
<i>France</i>	20,6	43	+ 22,4
<i>Italie</i>	11,2	21	+ 9,8
<i>Hongrie</i>	17,1	28,1	+ 11
<i>Portugal</i>	11,2	26,9	+ 15,7

Source : Eurostat, « Enquête sur les forces de travail ».

Les jeunes femmes bénéficient également d'un différentiel favorable par rapport à leurs homologues masculins, en matière de formation. Elles sont, dans la plupart des pays, significativement plus nombreuses à obtenir un diplôme de formation supérieure (tableau 7). Cependant, les données relatives au chômage et à l'emploi atypique montrent la persistance d'un traitement défavorable pour les femmes, et cela dans la plupart des pays. Cette situation est en opposition par rapport aux souhaits exprimés par les jeunes femmes diplômées interviewées dans les six pays : leurs attentes à l'égard du travail sont élevées et elles valorisent une vision de l'existence qui leur permettrait de mener de front leurs projets familiaux et privés et leur engagement professionnel.

D'une manière générale, en matière de formation, nous nous trouvons dans une situation historique où la jeune génération est significativement plus diplômée que les générations précédentes. Toutefois, ce différentiel favorable en termes d'éducation n'a pas conduit, comme ce fut le cas pour les générations précédentes, à une progression sociale et à une valorisation sur le marché du travail.

Tableau 7. – Pourcentages de détenteurs d'une formation supérieure (Isced 5-6), 25-29 ans, 2011

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Ecart en faveur des femmes</i>
<i>Union européenne (27 pays)</i>	39	28,8	+ 10,2
<i>Union européenne (15 pays)</i>	38,3	29,5	+ 8,8
<i>Belgique</i>	48,8	35,9	+ 12,9
<i>Allemagne</i>	27,9	21,6	+ 6,3
<i>France</i>	46,9	38,3	+ 8,6
<i>Italie</i>	26,6	17	+ 9,6
<i>Hongrie</i>	34,8	21,7	+ 13
<i>Portugal</i>	34,6	21,4	+ 13,2

Source : Eurostat, « Enquête sur les forces de travail ».

La croissance du nombre de diplômés et l'élévation moyenne des niveaux de formation, de concert avec la transformation de la qualification, ont contribué à faire émerger une nouvelle manière de définir, d'évaluer et de reconnaître les « capacités professionnelles » : l'approche par les compétences. Quand la compétence prend le pas sur la qualification, un recentrage sur l'individu s'opère⁷⁴. La distinction entre qualification et compétence mérite cependant quelques précisions⁷⁵. La qualification est habituellement définie par le poste de travail. Un travailleur sera considéré comme qualifié s'il occupe un poste de travail qualifié, indépendamment de son niveau de formation ou de ses compétences personnelles. La qualification est le processus par lequel un employeur reconnaît et rémunère les compétences du travailleur qu'il a embauché. Elle fait partie de ce qu'on appelle la « relation contractuelle » ou le « rapport salarial », mais elle ne se limite pas à cette dimension. La qualification du travail dépend à la fois de la technologie, des relations collectives de travail, de l'organisation des tâches et de la gestion des ressources humaines. Un travail est d'autant plus qualifié qu'il mobilise des compétences élevées ou étendues de la part du travailleur.

La compétence n'est pas définie par le poste de travail ; elle ne peut s'appliquer qu'à des personnes. Les compétences sont liées à l'éducation, à la formation et à l'expérience des travailleurs, ainsi qu'à leurs aptitudes personnelles. Malgré leur caractère a priori très personnel, la formation, l'expérience et les aptitudes ont aussi une dimension collective, parce qu'elles se construisent dans le travail en équipe, dans la coopération et la communication avec d'autres. La recherche SPReW a mis en évidence que le professionnalisme des jeunes recrues pouvait être fortement favorisé par la qualité des relations avec les seniors expérimentés, qui en retour se voient reconnus pour leur expérience. Ces échanges permettent d'acquérir des connaissances et des informations utiles qui dépassent ce qu'un apprentissage essentiellement personnel ou par essai/erreur peut apporter. Toutefois, de tels échanges ne se révèlent possibles que dans un cadre organisationnel qui le permet et l'encourage, de préférence par des dispositifs formels (tutorat, parrainage, temps dégagé)⁷⁶. Les compétences comprennent toujours un mélange de connaissances formelles, que l'on peut décrire de manière plus ou moins objective, et de savoirs implicites, de connaissance tacite, qui sont le fruit d'une interaction complexe entre les connaissances, l'expérience et les aptitudes de chacun.

Si la compétence semble prendre le pas sur la qualification, c'est parce que certains fondements de la notion de qualification se trouvent ébranlés par le développement des technologies de l'information et de la communication et par les nouveaux modèles organisationnels. Avec l'expansion du travail à distance et du travail mobile, la notion même de poste de travail est remise en cause. Et quand le poste de travail existe encore, par exemple sous la forme d'un ordinateur de bureau, ce

ne sont plus tellement ses caractéristiques matérielles qui définissent le travail, mais surtout ses caractéristiques « immatérielles » : logiciels, réseaux, etc. Face à des postes de travail en mutation, ou dont la qualification est en mouvance ou mal définie, les employeurs font appel à des compétences qui garantissent, dans une certaine mesure, une capacité d'adaptation à des postes de travail en mutation.

Des concepts comme le savoir-être, les compétences sociales ou les aptitudes sociales deviennent courants dans les pratiques de recrutement, comme dans les documents politiques relatifs à l'emploi et la formation. Les aptitudes sociales n'étaient pas absentes du monde du travail mais elles étaient réservées aux postes de cadres et de direction, et étaient plus souvent regroupées sous le terme de « savoir-être ». À l'heure actuelle, ces aptitudes sociales, ces savoir-être sont attendus de la plupart des travailleurs, de tous niveaux de qualification.

Compétences et employabilité

La montée en puissance de la notion de compétence dans le monde du travail s'est accompagnée de celle d'employabilité⁷⁷, qui s'est insidieusement substituée à celle de sécurité d'emploi. Là où des qualifications solides assuraient la sécurité de l'emploi, c'est aujourd'hui le portefeuille de compétences qui doit garantir l'employabilité, bien que ce glissement ait contribué à brouiller les cadres de la reconnaissance et de valorisation de savoirs. La recherche SPReW montre notamment que si l'expérience des plus âgés est valorisée dans les discours, elle est détrônée dans les actes par les compétences supposées de la jeunesse en matière d'innovation et de créativité⁷⁸.

L'employabilité est un concept fourre-tout⁷⁹, venu des États-Unis pendant une période de chômage élevé, qui s'est imposé dans la gestion privée et publique du travail. La « vitrine » de l'employabilité consiste à promouvoir une attitude constante de veille pour adapter les compétences au fil de l'existence et pour pouvoir évoluer et se repositionner pendant toute une carrière professionnelle. On considérera qu'une entreprise offre une certaine forme de sécurité quand, à défaut d'éviter les licenciements et de promettre des carrières, elle ne détruit pas l'employabilité de ses salariés mais au contraire la développe. Toutefois on ne trouve guère de dispositifs pour évaluer l'employabilité ou pour vérifier si elle croît au lieu de décroître.

Pour rester employable, chaque travailleur doit devenir plus flexible et accepter d'accroître et de mettre à jour ses qualifications afin de répondre aux nouvelles exigences de l'organisation du travail. Apprendre et « apprendre à apprendre » sont les voies du salut pour s'adapter aux vagues et aux remous d'une concurrence accrue et d'innovations toujours plus rapides. Avec la garantie d'employabilité plutôt que d'emploi, les employeurs ne doivent plus garantir l'emploi à leurs employés. Ils doivent seulement s'engager à ce que ceux-ci restent employables, en leur donnant des opportunités de formation ou de recyclage, en les accompagnant dans des procédures d'outplacement, voire en les guidant vers des emplois indépendants. Selon les données EWCS 2010, 37 % des salariés européens déclarent avoir suivi une formation payée par leur employeur dans les douze mois qui précèdent l'enquête. La Belgique et l'Allemagne dépassent un peu cette moyenne mais la France a le pourcentage le plus bas parmi les six pays, avec seulement 27 % des salariés qui répondent positivement, la Hongrie et l'Italie font un peu mieux que la France (autour de 28 %) et les salariés portugais sont 33 % à avoir participé à une formation. On observe de grandes différences entre les professions, mais peu entre les âges.

Il n'est pas rare non plus de voir définir l'employabilité par son contraire, la non-employabilité ou l'inemployabilité, qui signifie le chômage. Selon cette conception, les travailleurs sans emploi sont au chômage parce qu'ils ne sont plus employables, car ils ne sont plus assez formés, ou parce que leurs qualifications sont obsolètes, ou encore parce qu'ils ne sont pas assez flexibles. Du point de vue de l'employeur, l'employabilité est aussi associée à la flexibilité ; il souhaite avoir un employé bien formé qu'il puisse utiliser dans différents rôles au sein de l'organisation. Pour l'employé, il s'agit d'une sorte de sécurité dans l'insécurité : la possibilité qu'on lui offre d'autres emplois et qu'on le forme pour qu'il puisse occuper d'autres fonctions.

Du côté des formateurs et des organisations syndicales, on reste plutôt sceptique. Une évaluation critique de ce type d'approche consiste, en effet, à mettre en évidence le fait que l'employabilité est impossible à définir de manière objective. Elle dépend toujours d'un contexte. Elle n'est que l'expression de la relation entre les qualifications d'une personne à un moment donné et dans une situation donnée par rapport à l'état du marché du travail à ce même moment⁸⁰. La boulimie de formations n'est pas en soi une garantie d'emploi. L'employabilité, c'est surtout un concept incontrôlable pour les salariés car beaucoup de fermetures, de licenciements, de délocalisations sont motivées par des décisions financières plutôt qu'économiques. Ces restructurations plongent les salariés dans l'inemployabilité alors qu'auparavant, ils étaient des travailleurs compétents, phénomène que Linhart⁸¹ appelle l'exclusion programmée.

Cette évolution dans l'approche des aptitudes professionnelles met l'accent sur l'individu davantage que sur le collectif et accroît la mobilisation subjective des aptitudes. Ce changement de perspective contribue à la reconnaissance de « l'humain dans le travail », ce qui est une attente forte à l'égard du travail. Cette mobilisation subjective peut néanmoins accroître la vulnérabilité, quand les compétences et les savoirs construits sont subitement déclarés obsolètes, quand la discontinuité des parcours d'insertion ne permet pas d'accumuler des expériences qui accroissent le professionnalisme, ou quand les compétences sont disqualifiées simplement en vertu de la jeunesse du salarié, une situation décevante qui a été rapportée par certains jeunes interrogés dans les pays investigués dans le cadre de la recherche SPReW⁸². Le glissement de la qualification à la compétence accroît aussi la part des connaissances tacites liées à l'exercice d'un métier, qui s'acquièrent dans l'emploi et dans le travail collectif. Les dispositifs formels et informels de transmission des savoirs sont nécessaires au développement des compétences mais pour être efficaces, ils ont besoin du soutien organisationnel et d'un contexte qui reconnaît effectivement la valeur de l'expérience ; ces aspects ont également été largement discutés dans les interviews menées dans le cadre de cette même recherche.

Les mutations du travail des trente dernières années ont fondamentalement modifié les conditions de travail et la structure du marché du travail. Le développement des NFOT s'est accompagné de la mise en place de dispositifs arrimés à la transformation des attentes à l'égard du travail, principalement la montée des attentes expressives. Ces dispositifs n'ont néanmoins répondu que très partiellement aux besoins de réalisation de soi qui continuaient à être soutenus par la croissance des niveaux d'éducation et l'arrivée massive et durable des femmes sur le marché du travail. Les NFOT ont de ce fait généré de nouvelles fractures dans le travail, à la fois par rapport au statut dans l'emploi et en fonction des possibilités d'épanouissement. Une insécurité économique s'est installée durablement, en particulier pour certains groupes dont les jeunes et les moins qualifiés, et le mal-être s'est amplifié, révélateur d'une insatisfaction et de dysfonctionnements dans les organisations.

Face à un travail qui ne garantit plus la sécurité économique à long terme et une expérience du travail qui génère de l'insatisfaction et des atteintes diverses à la santé physique et mentale, la qualité de l'emploi est plus que jamais un enjeu politique. Mais dans quelle mesure les approches contemporaines de la qualité de l'emploi prennent-elles en compte la ou les significations contemporaines du travail ? La qualité de l'emploi est-elle seulement une affaire de sécurité de revenus, venant ainsi garantir la satisfaction des attentes instrumentales, ou la qualité de l'emploi doit-elle aussi prendre en compte davantage d'aspects qui touchent à la possibilité de réalisation de soi dans le travail et inclure, dès lors, des dimensions plus subjectives dans la définition d'un travail de qualité ? Toute définition de la qualité de l'emploi implique des choix en matière de signification du travail.

L'étude de la qualité de l'emploi a connu des développements importants dans le domaine académique au cours des dix dernières années, en particulier en économie et chez les spécialistes des relations industrielles. Depuis le début des années 2000, elle est également devenue une question de politique économique au niveau international, à travers l'agenda du travail décent de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de la stratégie de Lisbonne de l'Union européenne. De la fin des années 1990 à 2003, l'UE a soutenu une politique de l'emploi et un agenda social qui paraissaient ambitieux, au moyen de directives diverses et de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE). En 2001, la qualité de l'emploi a constitué un objectif à part entière de la SEE. Cependant, ces initiatives politiques sont venues se fracasser sur la doxa prônée par l'OCDE puis par la Commission européenne, sur les politiques économiques mettant la concurrence au cœur du projet européen et sur les nouveaux développements de la pensée gestionnaire. Après les rapports Kok de 2003 et 2004, la flexicurité a finalement éclipsé la préoccupation pour la qualité du travail. Depuis 2008, l'UE doit de surcroît faire face à une récession économique et a cédé à la tentation d'abandonner non seulement l'Europe sociale mais également l'objectif de qualité du travail, alors même que la question du niveau de qualification en Europe est centrale⁸³ : on voit en effet mal comment cette région pourrait continuer à prétendre être l'une des plus compétitives du monde sans un investissement sérieux et continu dans la qualification des personnes et des postes. La stratégie « Europe 2020 » (stratégie européenne de croissance pour les années 2010) n'a pas renforcé l'objectif de qualité de l'emploi mais s'est plutôt recentrée autour de la question de la pauvreté avec le risque de réduire l'approche de la qualité de l'emploi à la problématique des travailleurs pauvres⁸⁴ et donc de promouvoir une signification du travail qui se réduit à sa dimension instrumentale.

L'Europe est confrontée à une situation paradoxale, avec d'une part un intérêt croissant pour une gestion performante cherchant des rendements élevés (avec un accent sur le développement des compétences, le travail d'équipe, la motivation, l'innovation), mais d'autre part des conséquences néfastes des nouvelles formes d'organisation du travail et du *new public management* sur la motivation des salariés, leur santé et leur bien-être.

Bien que la qualité de l'emploi soit cruciale pour l'avenir des économies européennes, il est néanmoins difficile de la définir parce qu'elle concerne de nombreux aspects qui ne font pas consensus entre les acteurs sociaux et parce que sa définition même est porteuse d'une conception du travail.

Dans la littérature académique qui s'intéresse à la mesure de la qualité de l'emploi, la plupart des auteurs considèrent que la qualité du travail est un concept multidimensionnel. Green⁸⁵ ainsi que Brown et al.⁸⁶ se concentrent sur le contenu du travail et les conditions de travail (au sens large, y compris les salaires), alors que les indicateurs de l'OIT⁸⁷ et de Laeken⁸⁸ se rapportent plus à des caractéristiques générales du marché du travail⁸⁹. Ces études empiriques traitent de deux questions principales : d'abord, l'évolution de la qualité de l'emploi au fil du temps, d'autre part, la comparaison entre les régimes nationaux de qualité de l'emploi. Certains d'entre eux ont proposé la construction d'indicateurs synthétiques de qualité de l'emploi⁹⁰. Dans une perspective dynamique, ces études montrent principalement une amélioration de la qualité de l'emploi global, mais aussi des réserves au sujet de l'intensité du travail et certaines composantes de la satisfaction au travail (stress au travail). Les résultats comparatifs confirment l'hétérogénéité de la qualité des emplois dans toute l'Europe, et les relations entre qualité de l'emploi, performance économique et régimes de protection sociale⁹¹. Au-delà de ces différences nationales, des recherches récentes menées par la Fondation de Dublin suggèrent également une importante hétérogénéité entre les

secteurs⁹². En dépit de l'évidence que la qualité du travail importe, les changements dans la structure économique semblent plutôt avoir conduit à une détérioration plutôt qu'à une amélioration de la qualité du travail⁹³.

D'autres auteurs, comme Carlos Prieto et Amparo Serrano⁹⁴, proposent de prendre en considération les significations radicalement différentes auxquelles renvoient les deux slogans, d'une part, de la Commission européenne (« Qualité de l'emploi ») et, d'autre part, de l'Organisation internationale du travail (« Travail décent »). Ils écrivent ainsi :

Actuellement et dans le cadre de l'Union européenne, la définition de la qualité de l'emploi admet deux versions opposées : celle de la Commission européenne, qui a été bien accueillie par les milieux entrepreneuriaux, et celle, défendue par certains courants de pensée critiques, qui trouve un appui social chez les forces syndicales et se voit bien représentée dans la catégorie de « travail décent » (promue depuis 1999 par l'OIT). La première se distingue par son caractère vague, imprécis et variable, sans densité historique et qui devrait s'implanter dans chaque pays européen et chaque cadre de travail en suivant la logique néolibérale des « bonnes pratiques » ; la deuxième le fait pour une définition à contenu précis, qui plonge ses racines dans l'histoire revendicative des mouvements ouvriers et qui devrait être implantée (et maintenue) en suivant la logique coercitive des droits sociaux.

La thèse défendue par Prieto et Serrano est que le mot d'ordre brandi par la Commission européenne, au-delà même de son échec concret en 2003, visait à se substituer au « travail décent », plus coûteux à mettre en place et beaucoup plus contradictoire avec la politique économique et le référentiel idéologique de la Commission.

En conclusion, nos constats rejoignent en partie les observations de Mercure et Vultur sur le Québec : d'un côté, les attentes de réalisation de soi au travail n'ont jamais été aussi fortes, de l'autre, les entreprises, qui ont le plus souvent accompagné, voire suscité ces attentes, ne sont pas capables de les satisfaire : les nouvelles formes d'organisation du travail, le caractère contrôlé de l'autonomie consentie, l'absence de participation des salariés à la gestion sont telles que le développement des attentes individuelles et celui du système socioproductif sont en partie contradictoires. Mercure et Vultur constatent que la flexibilité souhaitée par les entreprises n'est pas nécessairement antithétique avec les attentes d'une partie des travailleurs, notamment les plus jeunes et les plus diplômés. Un tel processus risque à terme de déboucher sur une forte segmentation de la main-d'œuvre. De surcroît, il n'est pas du tout certain que la main-d'œuvre européenne soit prête à de telles transformations. Cela nous invite à regarder de plus près la manière dont les différentes catégories de salariés ont vécu ces transformations.

Dans le chapitre suivant, nous proposons une analyse des différentes dimensions de la signification du travail selon les groupes sociaux, en mettant à l'épreuve l'hypothèse de l'émergence d'un nouveau modèle de rapport au travail et d'une singularité des jeunes.

Notes

1. Sur le nouveau management public, voir J. Cultioux, *Les Perdants de la modernisation*, Paris, Desclée de Brouwer, « L'Époque en débat », 2012, et « New public management et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? », *Sociologie du travail*, juillet-septembre 2011, vol 53, n° 3.
2. S. Berger, *Made in monde*, Paris, Seuil, 2006.
3. P. Vendramin et G. Valenduc, *Technologies et flexibilité. Les défis du travail à l'ère numérique*, Paris, Liaisons, « Entreprises et carrières », 2002.
4. P. Vendramin, *Le Travail au singulier. Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, op. cit.
5. J.-C. Barbier et H. Nadel, *La Flexibilité du travail et de l'emploi*, Paris, Flammarion, « Dominos », 2000 ; B. Maggi, « Critique de la notion de flexibilité », *Revue française de gestion*, mars 2006, n° 162, p. 35-49 ; D. Mercure, « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi. Du fordisme à l'impartition flexible », in J. Bernier et al. (dir.), *L'Incessante Évolution des formes d'emploi et la stagnation des lois du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2001, p. 5-20.
6. P. Vendramin et G. Valenduc, *L'Avenir du travail dans la société de l'information. Enjeux individuels et collectifs*, Paris, L'Harmattan, décembre 2000.
7. Eurostat, « Enquête sur les forces de travail », 2011.
8. P. Vendramin (ed.), *Changing Social Patterns of Relation to Work. Qualitative Approach through Biographies and Group Interviews*, rapport du SPReW, FP6, EC, DG Research, 2008.
9. P. Vendramin, *Les Jeunes, le Travail et l'Emploi. Enquête auprès des salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone*, coédition FTU-Jeunes CSC, 2007 (www.ftu-namur.org/fichiers/Jeunes-travail-emploi.pdf).
10. P. Vendramin (ed.), *Changing Social Patterns of Relation to Work. Qualitative Approach through Biographies and Group Interviews*, op. cit.
11. Eurofound, *European Working Conditions Surveys, vague 2010 (EWCS 2010)*.
12. P. Vendramin, G. Valenduc, S. Volkoff, A.-F. Molinié, É. Léonard et M. Ajzen, *Sustainable Work and the Ageing Workforce*, Dublin, Eurofound, Report EF1266, 2012.
13. L. Vogel, « Restructurations : la santé des travailleurs en crise », Bruxelles, Etui, *HesaMag*, 2011, n° 4.
14. M. de Nanteuil-Miribel et A. El Akremi (dir.), *La Société flexible*, Paris, Érés, 2005 ; J.-C. Barbier et H. Nadel, *La Flexibilité du travail et de l'emploi*, op. cit. ; A. L. Kalleberg, « Precarious work, insecure workers : Employment relations in transition », *American Sociological Review*, 2009, vol. 74, n° 1, p. 1-22.
15. M. J. Piore et P. B. Doeringer, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington, Heath, 1971 ; J. Atkinson et D. Storey, *Employment, the Small Firm and the Labour Market*, Londres, Routledge, 1994.
16. *Idem*.
17. S. Paugam, *Le Salarié de la précarité*, Paris, Puf, 2000.
18. J. Visser, « Union membership statistics in 24 countries », *Monthly Labor Review*, janv. 2006, vol. 129, n° 1, p. 38-49 ; B. Ebbinghaus et J. Visser, *Trade Union in Western Europe since 1945*, Londres, Macmillan Reference, 2000.
19. R. Castel, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précaire », in S. Paugam (dir.), *Repenser la solidarité*, Paris, Puf, 2007, p. 415-433 ; P. Cingolani, *La Précarité*, Paris, Puf, « Que sais-je ? », 2005 ; S. Bérout et P. Bouffartigue (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009.
20. R. Castel, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précaire », in S. Paugam (dir.), *Repenser la solidarité*, op. cit.
21. H. Lohmann, « Welfare states, labour market institutions and the working poor : A comparative analysis of 20 European countries », *Discussion Paper DIW Berlin*, 2008, n° 776 ; H. J. Andress et H. Lohmann, *The Working Poor in Europe: Employment, Poverty and Globalization*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2008.
22. Un bas salaire est défini ici comme un salaire horaire en deçà de deux tiers du salaire horaire médian. Voir J. F. Handler, *Social Citizenship and Workfare in the United States and Western Europe : The Paradox of Inclusion*, Cambridge, Cambridge University Press, 2004.
23. Sur les défauts du modèle allemand, voir S. Lehndorff, *A Triumph of Failed Ideas : European Models of Capitalism in the Crisis*, Bruxelles, ETUI, 2011 et G. Duval, *Made in Germany : le modèle allemand au-delà des mythes*, Paris, Seuil, 2013.
24. Pour la France, voir E. Caroli et J. Gautié (dir.), *Low Wage Work in France*, New York, Russel Sage Foundation, 2008.
25. D. Anxo et C. Erhel, « Irreversibility of time, reversibility of choices ? The life-course foundations of the transitional labour market approach », *Revue française de socio-économie*, 2008, n° 1 ; C. Pollak et B. Gazier, « L'apport des analyses longitudinales dans la connaissance des phénomènes de pauvreté et d'exclusion sociale : un survey de la littérature étrangère », *Les Travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2007-2008*, Paris, La Documentation française, 2008, p. 447-490 ; G. Schmid et B. Gazier (dir.), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration by Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar, 2002.
26. S. Ponthieux, *In-Work Poverty in the EU*, Eurostat, 2010 (données EU-Silc).
27. P. Vendramin, *Les Jeunes, le Travail et l'Emploi...*, op. cit.
28. Commission européenne, « Vers des principes communs de flexicurité », COM (2007) 359 final, 27 juin 2007.
29. J.-C. Barbier, « Au-delà de la "flex-sécurité", une cohérence sociétale solidaire au Danemark », in S. Paugam, *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, Puf, « Le lien social », 2007, p. 473-490 ; A. Serrano Pascual, « Batailles d'idées dans l'espace européen : la lutte contre le chômage et le combat pour le nommer », *Revue de l'Ires*, 2008, n° 60, p. 47-64.
30. D. Méda, « Flexicurité : quel équilibre entre flexibilité et sécurité ? », *Droit social*, juin 2009, p. 763-775.
31. A. Bevort, M. Lallement et C. Nicole-Drancourt, « Flexicurité », Paris, La Documentation française, *Problèmes économique et sociaux*, n° 931, 2006 ; A. Serrano Pascual (dir.), « La flexicurité. Mutation symbolique de la notion de sécurité », *Les Politiques sociales*, 2012, n° 3 et 4.
32. M. Keune et M. Jepsen, « Not balanced and hardly new : The European Commission's quest for flexicurity », WP 2007.01, Etui, 2007 ; J.-M. Bonvin et P. Vielle, « Une flexicurité au service des citoyens européens », *Revue de l'Ires*, 2009, n° 63 ; D. Méda, « La flexicurité peut-elle encore constituer une ambition pour l'Europe ? », *Formation emploi*, mars-mai 2011, p. 97-109 ; D. Méda, « La flexicurité à la française : un échec avéré », p. 86-97, in A. Serrano Pascual (dir.), « La flexicurité. Mutation symbolique de la notion de sécurité », *Les Politiques sociales*, 2012, n° 3 et 4.
33. L. Boltanski et É. Chiapello, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, « Essais », 1999 ; voir aussi les articles et ouvrages qui se réfèrent au modèle de l'entreprise de soi ou au Moi-SA (B. Aubrey, « L'entreprise individuelle, vers un nouveau modèle de travail », *Futuribles*, n° 207, mars 1996 ; W. Bridges, *La Conquête du travail*, Paris, Pearson, « Village mondial », 1995 ; etc.).
34. P. Askenazy, *Les Désordres du travail, Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, La République des Idées, 2004 ; *Sociologie du travail*, dossier-débat « Maux du travail : dégradation, recomposition ou illusion ? », n° 53, 2011.
35. L. Boltanski et É. Chiapello, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, op. cit.
36. *Ibid.*, p. 115.

37. WWW-ICT (Widening Women's Work in ICT), recherche européenne portant sur sept pays et réalisée pour le programme « Information Society Technologies » dans le cadre du cinquième programme-cadre de R&D de l'UE (2003-2004), et MÉTIC (Métiers des TIC), une recherche réalisée en Belgique francophone pour le Fonds social européen et la ministre régionale de l'Emploi et de la Formation (2002-2004).
38. P. Vendramin, *Le Travail au singulier...*, op. cit. ; WWW-ICT, déjà cité ; MÉTIC, déjà cité.
39. P. Vendramin, « Nouvelles formes de coopération au travail », *Humanisme et entreprise*, octobre 2005, n° 273.
40. B. Appay, *La Dictature du succès. Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*, Paris, L'Harmattan, 2005.
41. G. de Terssac, « Autonomie », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement et A. Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, « Quadrige », 2012, p. 47-53.
42. Eurofound, « Dix ans de conditions de travail dans l'Union européenne », EF/00/128/FR, 2001.
43. Epoc, *Useful but Unused : Group Work in Europe. Findings from the European Survey*, SX-21-99-408-EN-C, 1996.
44. Eurofound, EWCS 2010.
45. L'indice est construit sur base de la latitude au sein des équipes en ce qui concerne la répartition des tâches et la capacité de désigner la personne qui sera à la tête de l'équipe.
46. P. Vendramin, *Le Travail au singulier...*, op. cit. ; J. Cihuelo, « Le quotidien du projet », in G. Minguet et C. Thuderoz, *Travail, entreprise et société*, Paris, Puf, 2005, p. 143-160.
47. V. de Gaulejac, *La Société malade de la gestion*, Paris, Seuil, 2005 ; N. Aubert et V. de Gaulejac, *Le Coût de l'excellence*, Paris, Seuil, 1991 ; D. Linhart (dir.), *Pourquoi travaillons-nous ?*, Paris, Érès, « Clinique du travail », 2008 **thinsp** ; M.-A. Dujarier, *L'Idéal au travail*, Paris, Puf, 2006.
48. V. de Gaulejac, *Les Raisons de la colère*, Paris, Seuil, 2011.
49. Eurofound, EWCS 2010.
50. L. Taskin et P. Vendramin, *Le Télétravail, une vague silencieuse*, Louvain-la-Neuve, PUL, 2004.
51. P. Veltz, « La nouvelle révolution industrielle », *Revue du Mauss*, 2001, n° 18, p. 67-71.
52. D. Linhart (dir.), *Pourquoi travaillons-nous ?*, op. cit.
53. P. Vendramin, « Les TIC, complices de l'intensification du travail », in P. Askenazy, D. Cartron, F. de Coninck et M. Gollac (dir.), *Organisation et intensité du travail*, Paris, Octares, « Le travail en débats », 2006, p. 129-136.
54. S. Paugam, *Le Salarié de la précarité*, op. cit., p. 26.
55. R. A. Karasek, « Job demands, job decision latitude, and mental strain : Implications for job redesign », *Administrative Science Quarterly*, 1979, n° 24, p. 285-308.
56. R. A. Karasek et T. Theorell, *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books, 1990.
57. M. Loriot, « Risques psychosociaux », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement et A. Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, Puf, « Quadrige », 2012, p. 695-701.
58. M. Buscatto, M. Loriot et J.-M. Weller, *Au-delà du stress au travail*, Paris, Érès, 2008 ; M. Loriot, « Pourquoi tout ce stress ? », *Sociologie du travail*, 2011, n° 53, p. 3-36.
59. Eurofound, EWCS 2010.
60. Cette catégorie regroupe : les professions de l'ingénierie, architecture, recherche, gestion, marketing, informatique, justice, sciences sociales, culture, médias, les artistes, les médecins, cadres infirmiers, pharmaciens, dentistes, métiers paramédicaux, tous niveaux d'enseignement, y compris la formation non scolaire.
61. Cette catégorie regroupe : les techniciens de la comptabilité, finance, immobilier, services commerciaux, le secrétariat spécialisé, les travailleurs sociaux, les inspecteurs des douanes, impôts, police, les métiers du sport, des arts et des loisirs, les techniciens de l'industrie, des laboratoires, des transports, les superviseurs, contrôleurs, les techniciens des TIC et médias, les techniciens et assistants de la médecine et du paramédical, les infirmiers et sages-femmes, les agents de santé, les inspecteurs.
62. *Ibid.*
63. C. Dejours, *Travail, usure mentale*, Paris, Bayard, 1980.
64. P. Molinier, « Les approches cliniques du travail, un débat en souffrance », *Sociologie du travail*, 2011, n° 53, p. 3-36 ; P. Molinier, « Nouvelles approches des maux du travail », *La Vie des idées*, septembre 2009 ; M. Gollac, « Quelques raisons de se plaindre », *Sociologie du travail*, 2011, n° 53, p. 3-36.
65. Y. Clot, *Travail et pouvoir d'agir*, op. cit. Voir également les entretiens avec Yves Clot et Christophe Dejours dans le numéro 242 de la revue *Sciences humaines* de novembre 2012.
66. T. Périlleux et J. Cultiaux, *Destins politiques de la souffrance*, Paris Érès, 2009 ; B. Barlet et P. Marichalar, « Suicide », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement et A. Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, Puf, « Quadrige », 2012, p. 744-750.
67. A. Thébaud-Mony, « L'impact de la précarité et de la flexibilité sur la santé des travailleurs », *Bulletin d'information du Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité*, 15-16 février 2001, numéro spécial « Le travail sans limites ? Réorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs », p. 22.
68. J.-D. Reynaud, « Le management par les compétences : un essai d'analyse », *Sociologie du travail*, 2001, n° 43, p. 7-31 ; P. Vendramin et G. Valenduc, *L'Avenir du travail dans la société de l'information...*, op. cit.
69. M. Alaluf, *Le Temps du labeur*, Bruxelles, Presses de l'ULB, 1986 ; M. Tallard, « Conventions collectives et qualifications », in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le Travail non qualifié*, Paris, La Découverte, « Recherches », 2004, p. 41-54.
70. P. Vendramin et G. Valenduc, « Les impacts de l'informatique sur les métiers et les compétences », in J. Akoka et I. Comyn-Wattiau (dir.), *Encyclopédie de l'informatique et des systèmes d'information*, Paris, Vuibert, 2006, p. 1612-1616 ; P. Zarifian, *Objectif compétence : pour une nouvelle logique*, Paris, Liaisons, 1999, et *Compétences et stratégies d'entreprises*, Paris, Liaisons, 2005.
71. P. Vendramin et G. Valenduc, « Les impacts de l'informatique sur les métiers et les compétences », art. cit.
72. *Idem.*
73. *Idem* ; Y. Moulrier-Boutang, *Le Capitalisme cognitif. La nouvelle grande transformation*, Paris, Éditions Amsterdam, « Multitudes/idées », 2007.
74. C. Paradeise et Y. Lichtenberger, « Compétences, compétences, compétences », *Sociologie du travail*, 2001, n° 1, p. 33-48 ; M. Lallement, *Le Travail, une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard, « Essai », 2007 ; J. Rose, « Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ? », in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le Travail non qualifié*, Paris, La Découverte, « Recherches », 2004, p. 227-241 ; J. Rose, *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*, Paris, La Dispute, 2012.
75. Y. Lichtenberger, « L'emploi des jeunes », in *Le Travail, quel avenir ?* (collectif), Paris, Gallimard, 1997.
76. B. Delay, M. Méda et M.-C. Bureau, « How do socio-organisational systems support competition or synergies between age groups ? », in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, « Work & Society », 2010, p. 129-159.
77. B. Gazier (dir.), *Employability. Concepts and Policies*, Berlin, CEE DGV, Institute for Applied Socio-Economics, 1999.
78. A.-M. Passos, P. Castro, S. Carvalho et C. Soares, « Self, work and career in a changing environment », art. cit.
79. B. Gazier, « L'employabilité », in J. Allouche (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris, Vuibert, 2003, p. 418-427 ; T. Périlleux, *Se rendre désirable. L'employabilité dans l'État social actif et l'idéologie managériale*, Louvain, UCL, Chaire Hoover d'éthique économique et sociale, Document de travail n° 147, 2005.
80. Y. Lichtenberger, « L'emploi des jeunes », in *Le Travail, quel avenir ?* (collectif), op. cit.
81. D. Linhart, *Perte d'emploi, perte de soi*, Paris, Érès « Sociologie clinique », 2003.
82. B. Delay, M. Méda et M.-C. Bureau, « How do socio-organisational systems support competition or synergies between age groups ? », in P. Vendramin (ed.),

Generations at Work and Social Cohesion in Europe, op. cit.

[83.](#) D. Méda, « La flexicurité peut-elle encore constituer une ambition pour l'Europe ? », art. cit.

[84.](#) S. Bothfeld et J. Leschke, « "More and better jobs": Is quality of work still an issue – and was it ever ? », *Transfer*, août 2012, vol. 18, n° 3, p. 337-353.

[85.](#) F. Green, *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy, op. cit.*

[86.](#) A. Brown, A. Charlwood, C. Forde et D. Spencer, « Job quality and the economics of New Labour : A critical appraisal using subjective survey data », *Cambridge Journal of Economics*, 2007, n° 31, p. 941-971.

[87.](#) D. Ghai, « Decent work : concept and indicators », *International Labour Review*, 2003, vol. 142, n° 2, p. 121-158.

[88.](#) L. Davoine, C. Erhel et M. Guergoat-Larivière M., *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*, rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi, mai 2008, n° 45.

[89.](#) Voir également la synthèse de R. Muñoz de Bustillo, E. Fernandez-Macias et J. Anton, *Indicators of Job Quality in the European Union*, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A, Economic and Scientific Policy, IP/A/EMPL/ST/2008-2009, Bruxelles, Parlement européen, 2009, qui propose une évaluation comparative de dix-huit indicateurs agrégés développés entre 2002 et 2009. Voir également, plus récente, la synthèse de D. Holman et C. McClelland, *Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU*, Walqing Working Paper 2011.3, Deliverable 4 of the Walqing Project, SSH-CT-2009-244597, Manchester, mai 2011.

[90.](#) L. Davoine *et al.*, *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators, op. cit.* ; Commission européenne, *Employment in Europe*, Bruxelles, 2008, chap. IV ; Etui-REHS, *Putting a Number on Job Quality ? Constructing a European Job Quality Index*, WP 2008.3, Bruxelles, 2008.

[91.](#) D. Gallie, *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford Press University, 2007.

[92.](#) Eurofound, *More and Better Jobs : Patterns of Employment Expansion in Europe*, 2008.

[93.](#) N. Greenan, E. Kalugina et E. Walkowiak, « Trends in quality of work in EU-15 : Evidence from European working condition survey (1995-2005) », *Document de travail du CEE*, novembre 2010, n° 133, p. 41-49.

[94.](#) C. Prieto et A. Serrano, « Qualité de l'emploi et travail décent : définitions contrastées et rapport », in T. Coutrot, D. Flacher et D. Méda, *Pour sortir de ce vieux monde. Les chemins de la transition*, Ivry-sur-Seine, Les Éditions Utopia, 2010.

La signification du travail au prisme des générations

Au départ de la recherche SPReW¹, mobilisée dans cet ouvrage, il y a un questionnement autour de la capacité de groupes d'âge différents à travailler ensemble dans une bonne compréhension mutuelle, avec, en filigrane, une hypothèse à tester qui est celle de la distanciation des jeunes à l'égard du travail et des conséquences que cela entraîne. Cette hypothèse est souvent avancée par les générations plus âgées, pour rendre compte d'une perplexité à l'égard de comportements ou d'attitudes des jeunes par rapport au travail. Pour approcher une éventuelle spécificité de la jeunesse, nous avons, entre autres, choisi une perspective comparative entre générations. Dans ce chapitre, nous expliquons, pour commencer, le sens de l'approche générationnelle et nous justifions le choix des groupes d'âge effectué. Nous proposons ensuite une classification des formes d'engagement dans le travail qui croisent la dichotomie instrumental/expressif avec les trajectoires individuelles, pour considérer ensuite ce qui distingue la jeunesse et la manière dont elle se positionne par rapport aux autres générations. Nous concluons sur la nécessité d'un nouveau modèle de rapport au travail.

La perspective générationnelle a été choisie parce qu'elle permet de confronter des expériences différentes du marché du travail et l'inscription dans un contexte. L'appartenance générationnelle fait référence à une expérience partagée ; elle n'est pas un synonyme de l'âge. Ce dernier est d'abord un fait biologique qui se caractérise par des traits spécifiques ; il est aussi l'indicateur d'une position dans un parcours de vie. Une génération est déterminée par un contexte commun et un moment historique. Elle est définie par un événement partagé, un marqueur, par « l'esprit du temps » disait Karl Mannheim² ou par un différentiel et une image sociale qui émergent en référence, ou en opposition, par rapport à la génération précédente ou suivante³. Caractériser des générations, c'est identifier des expériences de vie significatives⁴. Il n'y a pas une définition unique du concept de génération. Chaque discipline privilégie certains aspects. La science politique retient l'événement fondateur au contact duquel une génération est censée forger son identité ; l'anthropologie se centre sur la filiation et les systèmes de parenté ; la gestion est surtout préoccupée par les changements culturels et la diversité. La sociologie a une approche multiforme de la génération ; elle la définit à travers une combinaison spécifique de dimensions culturelles, économiques et historico-politiques.

Les générations politiques se définissent en fonction de la naissance dans une communauté de vie historique et sociale ; le *nexus* des générations est caractérisé par la participation à d'importants événements sociaux comme les guerres ou les changements culturels, et les unités de génération sont caractérisées par la proximité des modes de pensée individuels⁵. Parmi les six pays investigués, la Hongrie illustre la situation de plusieurs générations politiques confrontées à de fortes répercussions sur le travail : l'expérience nouvelle du chômage de masse, la disqualification des connaissances et des compétences construites sous l'ancien régime. Les générations culturelles se définissent à travers des expériences spécifiques, des attitudes et des styles. La génération culturelle s'articule aux changements dans les systèmes de valeurs, aux stéréotypes à l'égard de la technologie et de l'âge, à l'individualisation, aux changements dans l'éducation. Les générations économiques sont composées de cohortes exposées à des risques et des opportunités économiques spécifiques. Elles sont confrontées de manière différente au chômage, à l'insécurité des trajectoires, à la flexibilité, au changement dans les modèles organisationnels, etc. Les effets des changements économiques sur les générations sont différents.

Pour le sociologue, c'est l'ancrage dans un contexte particulier – culturel, économique et historique ou politique – qui constitue les racines d'une génération et, plus spécifiquement, ses orientations à l'égard du travail. Des facteurs sociaux discriminants plus classiques, transversaux aux générations, interviennent également, principalement les ressources sociales et financières, le genre, l'ethnicité.

Les générations au travail sont définies en référence à des événements significatifs qui se sont déroulés durant différentes étapes historiques du capitalisme qui ont entraîné des transformations de la structure sociale du travail. Partant de ce point de vue, trois générations de travailleurs actuellement au travail ont été distinguées au début de la recherche SPReW (en 2006)⁶ : les personnes nées avant la fin des années 1950 (les plus de 50 ans) ; les personnes nées entre cette date et la fin des années 1970 (les 30 à 50 ans) ; les personnes nées depuis cette dernière date (les moins de 30 ans).

Dans la deuxième partie du xx^e siècle, à peu près partout en Europe, une réglementation stricte du travail et un large développement des systèmes de protection sociale ont créé une génération protégée, forte et représentée collectivement : la génération des baby-boomers. Plus tard, après deux crises pétrolières, le système financier des États-providence est entré en crise, en même temps que les politiques keynésiennes, partout en Europe. Au début des années 1980 est apparue une génération nouvelle, plus exposée au chômage, baptisée la génération X⁷. À cette même période, la participation de plus en plus massive des femmes au marché du travail a constitué une variable clé de la transition générationnelle, avec le passage du modèle à « un actif/une carrière par ménage » à un modèle à « deux actifs/deux carrières par ménage », assorti de nouvelles priorités, de nouveaux objectifs et de nouveaux besoins. Récemment, l'enlisement des États-providence dans la question du financement des retraites, en même temps que l'impact de la globalisation sur les économies occidentales et la préférence significative de la plupart des gouvernements pour des marchés du travail flexibles, ont produit une génération plus précaire, moins représentée collectivement, moins protégée socialement. Elle a été définie comme la génération Y ou la génération millénaire⁸. Bien qu'elle soit la génération la plus qualifiée dans l'histoire et qu'elle ait le privilège d'être du bon côté de la fracture numérique, certains l'appellent la génération des « baby-losers »⁹.

Sans nier l'existence de fortes différences intragénérationnelles, ces trois groupes d'âge (moins de 30 ans, 30 à 49 ans et 50 ans et plus) ont donc été retenus pour leur expérience d'un destin économique commun contribuant à façonner leur rapport au travail.

Le concept de rapport au travail ou d'orientation par rapport au travail a été développé dans les années 1970 et 1980 par des chercheurs qui s'intéressaient aux modèles d'interprétation et aux orientations pratiques de la vie quotidienne¹⁰. Les modèles d'interprétation sont constitués de connaissances socialement acquises qui résultent, en partie, de nos propres

expériences et, en partie, d'une expérience collective : par exemple, la socialisation familiale, professionnelle, de groupe. Pour différents domaines de la vie, différents modèles d'interprétation sont disponibles. Les orientations de la vie quotidienne sont des modèles d'action évidents pour l'individu, qui structurent sa vie professionnelle, familiale et de loisirs et qui sont généralement définis par des motivations non conscientes. Les orientations par rapport au travail sont des modèles sociaux pour l'individu qui vont façonner sa relation au travail. L'orientation est ici un terme sociologique qui désigne les normes que les individus appliquent dans des sphères particulières de leur vie quotidienne (la famille, les loisirs, le travail, etc.)¹¹. Ces orientations de la vie quotidienne sont façonnées par les contextes socio-économiques et culturels. De profondes transformations dans ces contextes influenceront les orientations. Le travail, en tant que fait individuel et social, et également en tant qu'expérience, a profondément changé ; dès lors, la relation au travail, ou l'orientation par rapport à celui-ci, est aussi supposée avoir significativement changé. Les débats autour de la centralité du travail ou de la distance au travail, les constats relatifs à des attitudes différenciées des groupes d'âge au travail, les hypothèses autour de modèles féminins spécifiques sont autant d'éléments qui rendent compte d'un questionnement autour de ces mutations sociales. La dimension générationnelle dans cette approche est très importante. Parce qu'elles ont été socialisées dans des contextes différents mais aussi parce que leurs expériences spécifiques sont différentes, les générations sont supposées avoir des orientations plus ou moins différentes par rapport au travail. Toutefois, il n'est pas facile d'identifier de telles structures inconscientes. C'est ce que nous avons essayé de faire à travers les entretiens menés dans les six pays.

UNE TYPOLOGIE DES ORIENTATIONS À L'ÉGARD DU TRAVAIL

Deux axes structurants ressortent de l'analyse des entretiens réalisés dans les six pays¹², qui permettent de comprendre ce qu'il y a de commun dans les toutes les histoires singulières et constituent des dénominateurs communs dans les analyses réalisées par les chercheurs. Les classifications proposées se rejoignent autour de ces deux axes explicatifs : la dichotomie instrumental/expressif et la trajectoire individuelle. Ces axes structurent des manières différentes de s'engager dans le travail et de lui donner du sens.

Deux axes structurants : la dichotomie instrumental/expressif et le parcours de vie

L'axe qui oppose *composantes instrumentale et expressive* du travail reste essentiel pour distinguer les orientations à l'égard du travail, comme nous l'avons vu au chapitre 2. C'est lui qui module l'engagement d'un individu dans le travail. Si cette dichotomie reste valide pour comprendre la signification du travail, elle présente cependant des limites heuristiques. La démarche qualitative a mis en évidence d'un côté, la différenciation au sein de la catégorie expressive qui peut signifier un développement altruiste – en recherchant une utilité sociale dans le travail – ou un développement pour soi, une recherche de sens et/ou de cohérence éthique ou, encore, une recherche de défis, etc. Certains éléments considérés comme instrumentaux contiennent aussi une part d'expressivité comme l'argent, par exemple. Le salaire joue aussi un rôle symbolique ; il est aussi perçu comme une mesure possible de la valeur d'une personne, un signe objectif de reconnaissance et d'estime, un symbole d'émancipation, comme l'ont particulièrement indiqué les jeunes interviewés.

Les analyses ont également montré que d'autres dimensions étaient conjointes à la dichotomie instrumental/expressif et pouvaient influencer sur cette dernière, dont une essentielle : *le parcours de vie*. Celui-ci peut se définir comme un « ensemble de règles qui organise des dimensions essentielles de l'existence¹³ ». Ce système définit les rôles liés à l'âge et les transitions associées à des âges typiques, ce que Stefano Cavalli désigne par la notion de « calendrier normatif¹⁴ ».

Si un individu veut se conformer aux normes prévues par un modèle culturel, et s'il a les ressources pour le faire, il s'engagera dans un parcours de vie standardisé : le parcours courant, dominant¹⁵. Si l'individu ne se conforme pas à cet agenda normatif, il s'engagera dans un parcours de vie individualisé et se distanciera des normes qui caractérisent les parcours standards. La distance peut signifier l'incapacité de trouver les ressources nécessaires pour rentrer dans cet agenda ou, au contraire, une volonté d'indépendance, le désir de construire son propre projet de vie. Les individus négocient alors leur rôle, leur position et leur identité, ce qui peut être plus précaire, parce que les institutions ne fournissent pas suffisamment de catégories pour organiser les phases de l'existence, dès lors, celles-ci sont parfois plus confuses, leur articulation est plus singulière et les individus ont besoin de plus de créativité ou de détermination¹⁶.

Ainsi, le parcours de vie est-il apparu, au travers des entretiens menés dans les six pays, comme un axe structurant du rapport au travail. Les chercheurs ont opposé le parcours de vie standardisé au parcours de vie individualisé (analyse des chercheurs belges et hongrois) ou le parcours de vie institutionnalisé versus discontinu (analyse des chercheurs allemands), ou encore la trajectoire linéaire versus cyclique (analyse des chercheurs portugais). Le second terme de cette dichotomie fait référence à des parcours de formation et d'emploi ainsi qu'à des agendas singuliers, moins normatifs, où la spécificité de certains choix individuels ou de certains événements de vie ne suit pas la moyenne des règles, ce qui signifie parfois que des ruptures ont été vécues péniblement, que des altérations soudaines et radicales ont pris place dans la vie des individus.

Quatre modèles types de rapport au travail

Sur base de ces deux axes, les chercheurs belges¹⁷ ont proposé une typologie qui permet un regard synthétique sur les analyses menées dans les différents pays. La typologie est consubstantielle à l'approche sociologique¹⁸. Le « type » ou le « type idéal » est un outil pour comprendre la réalité sociale.

Il n'a pas d'autre signification que d'être une notion, purement idéale, fournissant une référence pour mesurer la réalité et pour clarifier le contenu empirique de certains éléments significatifs¹⁹.

Pour cette raison, l'idéal type est une « image simplifiée volontaire de la réalité, un guide pour les enquêtes à venir²⁰ ».

Cette typologie présente à la fois les atouts et les faiblesses de la démarche typologique : la vision typifiée de la réalité a l'avantage d'en faire ressortir les traits saillants et les grandes orientations, mais elle en occulte aussi certaines nuances. Quatre formes typiques d'engagement à l'égard du travail sont décrites ; elles sont construites sur base du croisement des deux critères. En premier lieu, l'*attitude* générale des individus à l'égard du travail qui est identifiée comme étant *pragmatique* ou *expressive*. La notion d'attitude, telle qu'elle est employée ici, doit être comprise dans une acception large. Elle fait référence non seulement aux représentations que les individus mobilisent lorsqu'ils décrivent le travail mais également à la place que les individus souhaitent y occuper et aux valeurs qui les mobilisent.

Nous avons privilégié le terme « pragmatique » plutôt qu'« instrumental » car il semble mieux rendre compte d'un certain réalisme, ou d'un opportunisme positif qui interprète le rapport au travail dans une perspective non exclusivement utilitariste comme pourrait le laisser supposer le terme instrumental. Un engagement pragmatique correspond à l'idée qu'il est indispensable de travailler pour satisfaire ses besoins personnels et familiaux mais l'engagement ne se réduit pas à la dimension instrumentale. Dans l'engagement expressif, le travail joue un rôle plus essentiel dans l'identité individuelle. Les personnes qui adoptent cette attitude ont intériorisé un autre type de participation au marché du travail qui favorise l'épanouissement personnel, l'initiative, la créativité, la réactivité et la flexibilité.

L'intérêt de cette typologie tient à ce qu'elle met ces différentes attitudes en rapport avec la forme prise par le parcours de vie des individus, considéré comme *standardisé* ou *individualisé*. Dans l'engagement pragmatique, comme dans l'engagement expressif, deux attitudes différentes sont possibles ; elles sont influencées par les trajectoires, les parcours de vie des individus qui se distinguent globalement entre deux groupes : ceux qui suivent, tant bien que mal, un parcours plus ou moins standardisé et les autres.

Tableau 8. – Typologie des formes de rapport au travail

	<i>Engagement pragmatique dans le travail</i>	<i>Engagement expressif dans le travail</i>
<i>Parcours de vie standardisé</i>	<p style="text-align: center;">TYPE 1 <i>Le travail est une contrainte à vivre positivement</i></p> <p>La relation à l'emploi domine la relation au travail</p>	<p style="text-align: center;">TYPE 3 <i>Le travail est un support au développement personnel</i></p> <p>La relation au travail domine la relation à l'emploi</p>
<i>Parcours de vie individualisé</i>	<p style="text-align: center;">TYPE 2 <i>Le travail est un moyen de gagner de l'argent</i></p>	<p style="text-align: center;">TYPE 4 <i>Le travail est central dans l'identité</i></p>

Source : J. Cultiaux et P. Vendramin (2008).

La typologie n'est pas une fin en soi, c'est une manière d'ordonner la réalité au-delà du constat de l'hétérogénéité des groupes d'âge par rapport à l'engagement dans le travail. Toutes les typologies sont imparfaites en ce qui concerne leur correspondance avec la réalité mais elles sont utiles pour approcher des thématiques complexes, en aidant à dégager du sens et à identifier les idées centrales. Cette typologie est notamment utilisée afin de comprendre comment les personnes interrogées, d'âge, de CSP et de sexe différents, se répartissent entre différentes formes d'engagement dans le travail. Mettre en évidence les points communs dans la manière dont les individus vont s'engager dans le travail a un intérêt non seulement sociologique mais également pragmatique car ils déterminent des attentes par rapport au travail, une vision du management et de la carrière, un rapport à l'apprentissage et à la connaissance.

Le travail comme contrainte à vivre positivement

Dans ce premier type, le travail est considéré comme une source de revenu et comme une obligation de participation à la vie sociale. Ces profils correspondent à des parcours de vie très standardisés, des trajectoires linéaires sans retournements, sans événements notables survenus au cours de l'existence, avec des transitions douces (entre l'école et le travail). La plupart des individus ont un environnement familial stable et standard. Certains d'entre eux prévoient de fonder une famille selon le même modèle. La situation professionnelle est en phase avec la scolarité. Les personnes de ce groupe ont une vision claire, organisée et confiante de leur avenir privé qui consiste, ou consistera, à travailler, fonder une famille, avoir des enfants, jongler avec des problèmes de conciliation entre travail et vie privée.

Ce type est caractérisé par une implication pragmatique dans le travail. Le travail n'est pas « la vie », mais c'est une contrainte nécessaire pour satisfaire les besoins matériels. Le travail est un moyen, pas une fin en soi. Un jeune ouvrier hongrois dit : « Ce n'est pas pire que de vivre en ne faisant rien. » La famille et le travail sont séparés ; les frontières entre ces deux sphères sont clairement définies et la priorité est définitivement donnée à la vie privée. Une jeune comptable française déclare : « Pour moi, consacrer du temps aux enfants vaut mieux que de consacrer du temps au travail, quand c'est possible bien sûr. »

Dans la composante instrumentale du travail, le salaire est mentionné mais la priorité est donnée à la stabilité associée à un revenu raisonnable qui permet d'assurer la sécurité privée et les besoins. La définition de ces besoins peut varier et des bifurcations « douces » dans un parcours de vie professionnelle peuvent se produire, en particulier si la sécurité n'est plus assurée. Les individus ont une approche assez passive de leur carrière et la progression est secondaire.

Avoir un « travail agréable » est un autre élément déterminant. Si le travail est une contrainte, les individus qui appartiennent à ce type essaient d'en faire une expérience positive. Pour cela, il y a deux voies possibles, qui souvent se rejoignent. Tout d'abord, un bon emploi peut signifier trouver un intérêt dans le contenu du travail, sans que le travail constitue une réponse à des besoins existentiels ou identitaires. Les attributs symboliques de l'emploi ou la position hiérarchique sont moins importants que le contenu du travail : la diversité, l'autonomie, la concordance avec les intérêts personnels, l'utilité, etc.

Ensuite, un bon travail est toujours associé à de bonnes relations sociales avec les collègues et la hiérarchie. Il s'agit concrètement de faire partie d'une bonne équipe qui apporte un soutien, et qui permet de travailler dans une « bonne ambiance », avec d'éventuelles relations amicales en dehors du travail. La manière de parler du travail est souvent collective, le discours narratif utilise la forme collective (nous) plutôt qu'individuelle (je). La reconnaissance par la hiérarchie est également nécessaire mais cette reconnaissance est perçue comme la confirmation d'une position, pas comme une possibilité d'être promu.

Enfin, même s'il ne s'agit pas d'une dimension prioritaire, les personnes dans ce profil type ont des attentes symboliques à l'égard du travail qui concerne la fierté de leurs réalisations, leurs performances, leur popularité dans le collectif, etc.

Une employée administrative française travaillant dans le secteur public indique ainsi : « Pour moi, la chose la plus importante est de se sentir bien. Si je ne me sens pas bien, il est inutile de poursuivre. Si je n'aime pas ce que je fais, je ne vois pas pourquoi je resterais. Je préfère un travail que j'aime [...]. Avoir de bonnes relations avec les collègues est très important. Je préfère me sentir bien avec tout le monde. On rit ensemble. Le temps passe. Vous savez que vous avez fait un bon travail à la fin de la journée et vous revenez à la maison sans souci. »

Le type 1 regroupe le plus grand nombre de personnes ; il couvre tous les groupes d'âge avec une proportion moins importante pour le groupe d'âge moyen (30 à 50 ans). Il n'y a pas de différence de genre et tous les niveaux de qualification sont représentés avec cependant une proportion plus significative de personnes avec un faible niveau de qualification.

Le travail comme moyen de gagner de l'argent

Les membres de ce second type sont très diversifiés au regard des critères pris en compte dans la recherche (âge, niveau de qualification, parcours professionnel, situation familiale). Cette diversité reflète des parcours de vie individualisés et une attitude plus tranchée, essentiellement pragmatique, à l'égard du travail. Un mécanicien allemand dans la quarantaine demande ainsi : « Réussir ou quoi ? [...] à la fin de la journée, en ce qui me concerne c'est un métier où je gagne mon argent, mon pain et c'est tout. » Une jeune Française marquée par un échec qui est venu rompre le projet d'un parcours de vie standardisé déclare :

Je vis au jour le jour. Nous ne savons pas ce qui arrivera demain. Avant, je disais : « Quand j'aurai mon baccalauréat... », « quand j'aurai mes leçons de conduite... », « je vais le faire », « nous allons partir en vacances ». Mais j'ai été si profondément perturbée après mon échec que je préfère vivre au jour le jour aujourd'hui [...]. La santé et la famille sont les choses les plus importantes ; les autres viendront après.

Le travail est un moyen, pas une fin en soi, et ce qui importe c'est d'avoir suffisamment d'argent ou de sécurité pour satisfaire des besoins individuels ou familiaux. La vie en dehors du travail est plus importante que le travail (la famille, d'autres intérêts, des passions, etc.) Il n'y a pas de frontières floues entre le travail et la famille ; le travail soutient la vie privée mais il est radicalement maintenu séparé d'elle. Un conducteur italien de 39 ans indique :

L'argent est important, gagner suffisamment d'argent est plus important que de faire un travail plus intéressant, mais moins rémunérateur. Il est plus important que de suivre votre passion, surtout quand vous êtes un mari et un père.

Les salariés de ce type sont opposés à un surinvestissement dans le travail ou à la subordination de la vie privée à des exigences professionnelles. Cependant, contrairement aux membres du premier type, ils n'ont pas de besoins expressifs supplémentaires à l'égard du travail ; celui-ci n'est qu'un moyen de gagner de l'argent. Un ouvrier hongrois déclare ainsi :

Pour être honnête, je ne suis jamais venu travailler en me disant « Que c'est chouette de passer la journée ici ! ». Je n'ai jamais été heureux de faire ça. Je le fais juste parce que je dois le faire.

Cet accent mis sur la dimension instrumentale domine le rapport au travail. Seul l'argent semble donner un sens au travail ; le contenu du travail et les relations sociales sont secondaires. La dimension sociale du travail n'est explicitement pas une préoccupation : avoir un travail agréable ou travailler dans une bonne ambiance est un « heureux accident » et non une condition attendue. Les personnes de ce type sont même assez critiques à l'égard de leurs collègues ou leur hiérarchie et leur manifestent un « désintérêt poli ».

Le type 2 est le plus restreint ; il couvre tous les groupes d'âge et les niveaux de qualification, mais est surtout un groupe masculin.

Le travail comme support au développement personnel

Les membres de ce troisième type ont des parcours de vie plutôt standardisés et des antécédents familiaux stables : transition standard de l'école au travail, de la famille à la vie autonome, pas de points d'inflexion, aucun événement de vie perturbateur, des transitions aisées d'un emploi à l'autre, pas de crainte pour l'avenir, pas de questionnements essentiels (la vie est prévisible). Ce groupe est principalement composé de personnes plutôt au milieu de leurs trajectoires professionnelles et de leur parcours de vie. Dans ce type, même si les plus jeunes ont connu différentes expériences professionnelles avant de trouver un emploi satisfaisant, ils ont fondé une famille, ont accumulé une expérience professionnelle significative et finalement trouvé un emploi correspondant à leurs souhaits. Même s'ils sont satisfaits de leur situation professionnelle, ils demeurent proactifs dans la gestion de leur carrière et, plus généralement, dans la gestion de leur vie. Ils sont ouverts aux changements et à de nouvelles expériences.

Pour ce type de salariés, l'implication dans le travail est importante ; le travail n'est pas une contrainte, c'est une façon de découvrir ses capacités et ses aptitudes personnelles. Cependant, l'implication subjective dans le travail est contrebalancée par l'importance accordée à la vie familiale. Les personnes correspondant à ce profil ne considèrent pas le travail et la vie séparément. Même si la plupart de ces personnes indiquent clairement que le projet professionnel est moins important que les projets personnels et familiaux, les trajectoires professionnelles et privées sont construites ensemble. Une responsable belge de service clientèle de 33 ans donne son point de vue :

Lorsque vous arrivez à l'école le matin, il y a des mères qui parlent toujours des heures et des heures avec le professeur. Moi, je n'ai pas le temps pour ça ! Je dépose mon fils ; je reste toujours avec lui deux minutes et puis je dois y aller [...]. Quand je le reprends parfois à 3 heures l'après-midi, je me dis « Qui sont tous ces gens qui ne travaillent pas ? ». Ce n'est pas possible, je ne comprends pas.

Une enseignante portugaise dans la quarantaine exprime aussi sa satisfaction de parvenir à réaliser ses souhaits sur les deux fronts :

Je pense que je suis maintenant dans une phase où, en effet, il y a maintenant une juxtaposition parfaite entre ce que je suis à l'extérieur et ce que je suis dans mon métier.

Pour ces salariés, l'implication dans le travail reflète cette tension entre leurs souhaits de réussir sur plusieurs fronts en parallèle et leurs efforts pour la résoudre. Un des facteurs les plus importants dans leur évaluation des emplois, c'est qu'il doit être raisonnablement compatible avec la vie de famille. Les aspects pratiques d'un emploi (éloignement du domicile, heures supplémentaires attendues, horaires atypiques) sont des facteurs clés dans les choix personnels en matière de travail. Dans la même veine, un travail doit offrir une stabilité raisonnable et un salaire suffisant pour couvrir les besoins personnels et familiaux. Fonder une famille nécessite des choix raisonnables pour assurer la sécurité et le bien-être de la famille, quel que soit le travail « rêvé ». Une enseignante italienne de 57 ans dit ainsi : « Je n'ai jamais sacrifié le travail pour la famille. La famille était importante, mais le travail était important aussi. »

Cependant, avoir « un bon travail » ne signifie pas avoir le travail « le mieux rémunéré ». Le salaire n'est pas au cœur de

l'évaluation d'un emploi. En outre, si la stabilité est une condition nécessaire pour la réalisation des projets familiaux actuels (parce que les enfants sont jeunes), elle n'est pas cruciale à long terme.

L'importance du développement de soi domine l'évaluation du travail ; les membres de ce groupe considèrent les défis professionnels comme des occasions de découvrir et mettre à l'épreuve leurs propres capacités. Les bifurcations dans les trajectoires s'expliquent par le désir de trouver un emploi qui correspond à leurs intérêts, leur personnalité et qui satisfait les attentes de reconnaissance. Une manager belge de 38 ans explique :

Apprendre et être utile à l'entreprise est essentiel pour moi. [...] J'ai besoin de sentir que je suis au bon endroit, que je suis la bonne personne à la bonne place. [...] C'est lié à mon besoin de reconnaissance, à mon assurance personnelle.

Une enseignante-chercheuse française de 54 ans déclare à son tour :

Quand on y pense, on passe beaucoup de temps au travail mais même si vous travaillez pour gagner de l'argent, vous ne pouvez pas réduire le travail à ça.

Un jeune ouvrier hongrois ajoute : « Mon travail est mon hobby. Je n'arrive jamais à mon travail en attendant la fin des heures. J'adore ce que je fais. »

Ces profils de salariés apprécient l'autonomie, la flexibilité, les objectifs personnels, mais ils savent qu'ils doivent être efficaces et utiles pour se sentir légitimes dans leur position. Ils ne veulent pas s'engager dans des activités dénuées de sens. Le travail doit plaire et avoir du sens, il doit apporter la satisfaction. Un jeune mécanicien allemand dans l'industrie du bois nous dit : « Tout ici est spécial. C'est un travail intéressant, mais pas si facile [...]. Pour l'instant, j'apprécie vraiment le travail en lui-même, et c'est très bien, j'aime vraiment. » Une Italienne, employée de 27 ans, dit aussi :

Pour mes parents un travail est un travail, mais moi je fais une différence entre bon et mauvais travail, et « bon » ne signifie pas simplement un travail dans une grande entreprise solide [...]. « Bon » pour moi a un sens plus esthétique.

En ce qui concerne la dimension sociale du travail, ces salariés ont une attitude qui se veut « professionnelle ». Ils apprécient les moments de plaisir dans le travail ; ceux-ci sont importants, mais le temps du plaisir et celui du travail doivent être distingués. Néanmoins, les relations sociales au travail sont aussi le vecteur de la reconnaissance et du soutien. Enfin, les membres de ce groupe valorisent le travail avec des collègues compétents, l'autonomie et la confiance. Ils n'apprécient pas un contrôle excessif ou des contraintes. Ils considèrent également que certaines marges collectives dans l'organisation du travail sont nécessaires pour de bonnes relations sociales.

Le type 3 est le deuxième groupe en taille ; il comprend une proportion importante de personnes d'âge moyen, de femmes et de personnes ayant des niveaux de qualification moyens et élevés.

Le travail comme pierre angulaire de l'identité

Les profils appartenant à ce quatrième type se caractérisent par des parcours de vie individualisés, des histoires familiales chaotiques, des trajectoires irrégulières avec des points de bifurcation, des transitions difficiles et d'autres événements marquants de la vie (migration, divorce/remariage des parents, grands changements dans les orientations scolaires, échecs professionnels, etc.). De manière significative, ces profils fournissent peu de renseignements sur les personnes qui les entourent (leurs parents, leur famille ou leurs collègues) ; ils ont une vision individualisée du présent et de l'avenir. Ils sont ouverts à divers scénarios et très confiants quant à leur devenir. Ils sont les artisans de leur propre parcours et ne suivent pas d'étapes préétablies.

La formation scolaire n'est pas essentielle dans leur parcours ; elle devient importante si elle permet d'acquérir un statut social supérieur, mais l'ingéniosité peut suppléer au diplôme. Pour atteindre leurs objectifs propres, ils définissent leurs propres règles et prennent de la distance avec les règles sociales et collectives standards. Par exemple, un jeune développeur informatique belge déclare tout naturellement travailler au noir régulièrement pour avoir plus d'argent et une expérience utile.

Le salaire, les primes, les bonus sont déterminants dans l'évaluation de leur travail. À l'opposé, la stabilité dans l'emploi n'est pas essentielle. Un assistant manager belge dans une PME commerciale, âgé de 28 ans, nous dit :

Si la société me propose un emploi qui correspond à mes ambitions, mes aspirations [...], le salaire ne sera pas

l'élément déterminant. Cependant, il viendra à la deuxième place. Il jouera un rôle dans ma décision, mais mes aspirations personnelles et mon développement personnel viendront en premier lieu.

Plus spécifiquement, les jeunes interrogés considèrent qu'ils sont dans une période de transition dans leur parcours de vie. Ils ne sont pas opposés à une certaine stabilité dans le travail, mais ils doivent dans ce cas être certains que ce travail, en particulier, est le meilleur pour eux, celui qui peut aussi rencontrer leurs besoins expressifs élevés (autonomie, responsabilité, prestige, etc.). Une directrice artistique française témoigne : « C'est vraiment excitant. Vous avez beaucoup de dimension créative [...]. J'ai besoin de défis pour avancer. » Une responsable administrative italienne de 29 ans nous dit la même chose : « Je ne pourrais jamais rester longtemps dans un travail qui ne me passionne pas. » Les contraintes externes ne sont jamais insurmontables, comme en témoigne une assistante marketing belge âgée de 29 ans :

Ce n'est qu'une question d'organisation. Lorsque les gens me demandent « Comment faites-vous avec trois enfants ? », je dis : « Mais, attendez, c'est comme un travail, un deuxième métier, c'est tout. Juste une question d'organisation. Si vous êtes organisé, ça marche. »

L'implication subjective de ces salariés dans le travail est importante, mais, en même temps, ils l'envisagent d'un point de vue individuel. La dimension expressive n'est pas altruiste ; il ne s'agit pas de se donner à fond parce que le travail est utile socialement. Ces profils de salariés sont plus individualistes, par exemple, lorsqu'ils parlent de leur parcours professionnel, de leur(s) emploi(s) ou de leur(s) projet(s), ils parlent très peu de leurs collègues. Les relations sociales sont périphériques, même si elles sont évaluées comme un critère positif. L'autonomie est une dimension essentielle dans le travail. Ils ont une attitude critique permanente à l'égard de l'autorité et de la hiérarchie qu'ils peuvent considérer comme un obstacle à leurs propres ambitions. Ils sont impatients et négocient constamment leur salaire et leur fonction.

Le type 4 est restreint, bien qu'un peu plus étendu que le type 2. Il couvre tous les groupes d'âge mais avec une proportion plus importante de jeunes. Il n'y a pas de différence de genre et les niveaux de qualification y sont plutôt élevés.

Rapport au travail, rapport à l'emploi

Dans l'élaboration de la typologie, une limite heuristique de la dichotomie instrumental/expressif est apparue ; elle tient à ce qu'elle envisage dans un tout indistinct ce qui relève à la fois du travail et de l'emploi, la dimension instrumentale ne pouvant être assimilée simplement à l'emploi et l'expressive au contenu du travail. L'analyse des attentes à l'égard du travail exprimées dans les entretiens a conduit les chercheurs à introduire une distinction entre emploi et travail, le terme générique « travail » recouvrant, en effet, des champs de signification et des réalités diverses. La relation au travail fait référence au contenu du travail, à la gestion des relations sociales, aux pratiques de travail, au rapport au savoir et aux connaissances. La relation à l'emploi concerne la position sur un marché du travail, le statut, le contrat, les perspectives de carrière²¹. Sans être dans des postures schizophrènes, les interviewés expriment des positions à l'égard de ces deux pôles qui ne sont pas forcément convergentes chez un même individu, qui pourra être très satisfait du contenu de son travail et très insatisfait de son statut dans l'emploi²². Les travailleurs qui ont plutôt un engagement pragmatique dans le travail (les types 1 et 2) accordent plus d'importance à leur situation dans l'emploi qu'à leur travail proprement dit, tandis que ceux qui ont un engagement plus expressif (types 3 et 4) accordent plus d'importance à leur travail qu'à leur situation dans l'emploi. Cette distinction était importante dans la recherche SPReW, car un des objectifs était d'identifier les zones de friction éventuelles pouvant naître de la confrontation entre des conceptions différentes du travail, en particulier entre les générations en activité. Cet axe qui distingue emploi et travail est apparu comme un point clé dans les tensions entre sous-groupes au travail (voir chapitre suivant) par exemple, quand les plus jeunes se sentent non reconnus ou maintenus dans des statuts précaires et qu'ils perçoivent leur position comme le prix à payer pour la sécurité des anciens, ceci tout en appréciant le contenu de leur travail.

Les différents types de rapport au travail sont-ils déterminés par l'âge, le genre ou le niveau d'éducation ?

Une hypothèse à tester au départ de la recherche SPReW²³ était celle d'une éventuelle homogénéité générationnelle dans les modèles de rapport au travail. À ce stade, un premier constat s'impose : il n'y a pas un lien exclusif ou direct entre les différentes formes d'engagement dans le travail et l'âge des individus. Les générations, telles qu'elles ont été définies, sont dispersées entre les différents types suggérés par la typologie. L'éducation – qui est supposée avoir un impact majeur sur l'accroissement de l'orientation expressive par rapport au travail – et le genre – qui a une forte influence sur la place du travail dans la vie – sont deux variables concomitantes à l'âge qui se révèlent également discriminantes. De ce point de vue, cette recherche converge avec les principales enquêtes internationales qui se sont intéressées aux évolutions des attitudes à l'égard du travail (EVS, ESS, ISSP ; voir chapitre 2), de même qu'avec les travaux de Mercure et Vultur²⁴ menés au Québec. Une caractéristique commune distingue cependant les jeunes : l'importance élevée qu'ils accordent à toutes les facettes du travail (instrumentale, sociale et expressive) ; en d'autres termes, les travailleurs de plus de 30 ans ont de moindres attentes et de moindres préférences. Les jeunes considèrent moins souvent que le travail est juste un moyen de gagner sa vie (type 2), et qu'ils arrêteraient de travailler s'ils n'avaient pas besoin d'argent. Ils se distinguent aussi par l'importance qu'ils accordent à la dimension sociale du travail (être utile, aider les autres).

Les comparaisons entre les six pays concernant l'âge révèlent des similitudes mais aussi de la diversité. Aussi, en Allemagne, les jeunes semblent marqués par de fortes ambitions professionnelles, orientés vers les défis, la compétence et la qualité du travail. Beaucoup craignent le chômage, mais l'adaptation et le changement sont des stratégies pour réduire les risques de situations de cette nature. Les entretiens montrent aussi que l'engagement expressif peut être remplacé par un rapport plus pragmatique et de la routine après les premières années d'activité professionnelle (point développé par les chercheurs allemands), et que, souvent, le désinvestissement (une moindre centralité du travail) est le résultat d'un écart vécu et perçu entre des attentes élevées et la réalité du travail (point développé par les chercheurs français). Parfois, nous avons observé qu'un rapport au travail expressif antérieur était remplacé par un rapport instrumental ou pragmatique, lorsque ce dernier pouvait constituer une source de stabilité (point développé par les chercheurs italiens et portugais).

Concernant les similitudes, la plus marquante est liée à l'instabilité et à l'insécurité de l'emploi présentes chez les jeunes dans tous les pays étudiés. Dans la mesure où la diversification des trajectoires est plus intense dans la jeune génération, leur impact sur l'orientation à l'égard du travail est également plus visible pour cette génération. Une autre tendance commune se dégage entre l'Italie et la France ; elle concerne les attentes élevées des jeunes, mais aussi une orientation marquée vers les valeurs éthiques et morales en lien avec le travail : faire un travail qui a une utilité sociale, qui est en concordance avec les valeurs du salarié.

Les différences selon le genre sont significatives : les hommes attachent plus d'importance au fait d'avoir un revenu élevé et à la possibilité d'obtenir des promotions alors que les femmes privilégient l'autonomie et la possibilité de venir en aide à d'autres personnes²⁵. La typologie montre aussi une présence féminine plus importante dans le versant expressif et peu, voire pas du tout, de femmes dans le type 2 où l'engagement dans le travail est essentiellement instrumental. Selon les entretiens, en Italie, en France et en Allemagne, le genre constituerait une variable plus déterminante que l'âge en ce qui concerne le rapport au travail. Plus précisément, en France et en Allemagne, c'est moins le genre que la présence d'enfants qui serait déterminante et différencierait les orientations des hommes et des femmes. Au Portugal, les jeunes femmes qui commencent leur carrière montrent une très forte orientation expressive à l'égard du travail sans que l'on sache ce qui se passera après une maternité. En Allemagne, les femmes sans enfants ou avec des enfants adultes présentent les mêmes orientations envers le travail que les hommes. Il en va de même en Belgique, même si les femmes présentent des orientations expressives plus intenses que les hommes.

Enfin, dans la plupart des pays, le niveau d'éducation exerce une influence déterminante sur la valeur accordée au travail. Les aspects expressifs du travail sont plus importants pour ceux dont le niveau d'éducation est élevé. Deux pays font exception : la Hongrie et l'Italie. En Hongrie, l'impact de la situation économique et sociale est plus fort que l'effet de l'éducation, comme en témoignait déjà la vague 1989 de l'ISSP.

LES JEUNES SONT-ILS DIFFÉRENTS ?

Malgré des différences intragénérationnelles fortes, liées notamment au genre et au niveau d'éducation, on observe des convergences dans l'attitude des jeunes à l'égard du travail, qui les distinguent des autres cohortes d'âge et qui tiennent à la spécificité de leur expérience du marché du travail et au contexte dans lequel ils ont grandi, et donc à leur appartenance générationnelle.

Un souci gestionnaire

C'est sans doute dans le champ de la gestion que la question d'une spécificité de la jeune génération a été discutée le plus largement, avec une prolifération de publications et d'événements autour de la « génération Y », dont les comportements dérouteraient les gestionnaires²⁶. La génération Y est au catalogue de tous les consultants en ressources humaines ou en management et fait la une de la presse managériale. De nombreux textes décrivent les comportements au travail de ces jeunes et offrent de multiples recommandations aux entreprises et aux managers quant aux pratiques et aux comportements à mettre en place pour intégrer dans l'entreprise cette génération si différente des autres, selon eux.

Deux remarques s'imposent. Premièrement, une partie de cette littérature présente, de manière récurrente, la cohabitation professionnelle entre jeunes et anciens comme un risque de conflits pouvant impacter, à terme, les performances de l'entreprise. Elle évoque notamment un « fossé générationnel²⁷ », une diversité générationnelle « source de difficultés organisationnelles, entravant les processus de décision et la performance de l'entreprise²⁸ ». Or, les relations qui s'établissent entre les générations dans l'entreprise comprennent plusieurs registres relationnels qu'il serait réducteur de limiter à une seule dimension conflictuelle. Sur ce thème, Béatrice Delay²⁹ distingue plusieurs modes de relation entre les jeunes et les anciens dans les entreprises (voir chapitre 5). La deuxième remarque a trait au peu de convergence entre les auteurs quant aux traits supposés de la génération Y. Ce constat s'explique probablement par le fait qu'un nombre important de ces écrits ne provient pas de la communauté académique³⁰. François Pichault et Mathieu Pleyers³¹ évoquent, quant à eux, les bases méthodologiques peu fiables, voire absentes, des études disponibles traitant des caractéristiques de la génération Y.

Nous retiendrons que le regard managérial sur la jeune génération est un regard partiel, qui se focalise beaucoup sur des dimensions culturelles, voire principalement comportementales. L'approche sociologique du rapport au travail est plus complexe ; elle questionne à la fois les attitudes et les attentes mais aussi le sens du travail, la place dans la société et l'articulation du travail avec les autres sphères signifiantes de l'existence individuelle et collective. C'est ce regard qui a été privilégié dans la recherche SPReW. Partant de ce point de vue, les jeunes présentent en effet des spécificités qui ne se réduisent pas à des attributs culturels.

L'effet d'une intégration complexe

Les jeunes qui entrent, ou cherchent à entrer dans la vie active sont similaires sur une série d'aspects avec au premier rang, leur position dans un parcours de vie : en transition vers l'âge adulte, cherchant à gagner leur indépendance, s'installant en couple, envisageant une famille et développant leurs propres projets dans de multiples champs. Ils ont aussi en commun une position sur le marché du travail, faite de forces et de faiblesses : ils sont en moyenne plus diplômés que leurs aînés, du bon côté de la fracture numérique et dotés d'atouts en termes de mobilité, de flexibilité et de connaissances linguistiques mais ils sont aussi majoritaires dans les emplois précaires, au chômage et moins couverts par les dépenses de protection sociale des États (voir chapitre 3). Un pays comme l'Italie, par exemple, consacrait, en 2010, 61 % de ses dépenses de protection sociale aux retraites et très peu au chômage, à l'aide aux familles ou au logement³².

L'examen des enquêtes menées dans les six pays investigués³³ montre également des points de convergence dans les expériences du marché du travail des différentes cohortes, dont la complexité de l'intégration des jeunes. L'allongement dans le temps de la période d'intégration est une tendance commune qui est mise en évidence par toutes les enquêtes. Celles-ci montrent également la complexité accrue des parcours d'intégration, incluant divers modèles d'intégration partielle, et certaines « incapacités » à passer d'une situation de liens informels ou précaires à une situation de plein-emploi avec des contrats formels et de longue durée. Les enquêtes soulignent également, de façon convergente, la base sociale de l'insécurité et des processus de dualisation. Le marché du travail est vécu comme générateur d'une « peur sociale » associée à une perte de confiance dans les politiques publiques visant à corriger les inégalités sur le marché du travail.

Une étude réalisée en 2004 en Belgique auprès de jeunes de 18 à 36 ans portant sur les parcours de vie des jeunes adultes avait infirmé l'hypothèse d'un souhait des jeunes d'avoir des parcours de vie de plus en plus individualisés. Lorsqu'ils le peuvent, ils choisissent majoritairement des parcours normalisés³⁴. Par ailleurs, le parcours de vie fait de choix est plus typique des couches supérieures de la société tandis que le parcours de vie plus standardisé correspond plus aux couches moyennes ou basses de la société³⁵.

La typologie présentée ci-dessus montre que les types extrêmes (2 et 4), propres aux trajectoires individualisées, sont minoritaires et ne sont pas spécifiques à une catégorie d'âge – bien que les jeunes soient un peu plus nombreux dans le type 4, caractérisé par de fortes attentes expressives et un engagement subjectif important dans le travail. Le type 2 (le travail comme moyen de gagner de l'argent), essentiellement investi d'attentes instrumentales, apparaît dans les entretiens comme une position de repli suite à une déception professionnelle, comme un temps d'attente avant le « vrai » travail, ou comme une nécessité, la « vraie » vie étant ailleurs, dans d'autres projets privés.

Ce que révèlent l'approche par les trajectoires et les données sur l'emploi, c'est que le principal problème de la jeune génération semble être non pas seulement de trouver un emploi mais aussi de le garder³⁶. Les jeunes deviennent « habitués » au risque, qu'ils affrontent grâce à l'aide des familles. Alessandro Cavalli³⁷ souligne le paradoxe et l'actualité de cette complicité entre les enfants – qui bénéficient de l'aide de leurs parents – et ces derniers, qui sont en compétition avec les jeunes sur le marché du travail ou dans la défense de leur système de retraite.

Le rapport au travail des jeunes générations semble évoluer d'une relation de « racines » à une relation de « chemin » : l'idée d'une position à tenir où l'on fait ses racines s'estompe de plus en plus, laissant la place à l'idée d'un chemin parcouru par étapes. La signification donnée à ce chemin n'est pas unique. Cette pluralité de signification est le reflet des multiples attentes et visions que les jeunes ont de leurs emplois, de leur désir de développement professionnel, de leur accès à l'indépendance et de leurs besoins de sécurité³⁸.

La marque de l'éducation et de la féminisation

Il est indéniable que l'accroissement des niveaux d'éducation a une incidence sur le rapport au travail. Pour rappel, en Europe, un tiers des jeunes âgés de 25 à 29 ans ont des niveaux de qualification élevés (Isced 5-6) ; ils sont même 42 % en France et en Belgique. Ils sont 18 % en Europe à avoir un faible niveau de qualification (Isced 0-2), avec toutefois des pays qui se démarquent comme le Portugal où ils sont 39 %. Par ailleurs, cette élévation des niveaux d'éducation est plus forte pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes (voir chapitre 3).

La socialisation dans le cadre de l'école a évidemment un impact sur la manière dont les jeunes considèrent la vie professionnelle : l'élévation du niveau d'instruction donnerait à la fois un regard plus distancié sur le travail mais aussi davantage de confiance en soi par rapport au marché du travail. L'attitude à l'égard du travail (particulièrement chez les jeunes diplômés) ne peut pas non plus se comprendre sans prise en considération de la désillusion causée par le déclin de statut qui accompagne l'entrée sur le marché du travail et plus généralement, la frustration et l'insatisfaction face à un modèle social qui n'associe plus diplôme, travail et mobilité sociale, ce que Chauvel³⁹ qualifie de panne d'ascenseur social pour les jeunes. Le travail étudiant constitue également une expérience particulière du monde du travail à travers laquelle les jeunes peuvent développer très tôt leur rapport au travail ; ces emplois font aussi partie du processus de socialisation pour les jeunes personnes⁴⁰.

Ce que montrent les entretiens va à l'encontre de l'hypothèse de la distanciation à l'égard du travail, il s'agit plutôt d'une manière différente d'écrire son rapport au travail, avec tout d'abord, un sentiment de devoir vis-à-vis de la société qui est de moins en moins présent. Cela est corroboré par diverses enquêtes dont l'EVS. Mercure et Vultur constatent la même chose parmi les jeunes Québécois⁴¹. Une enquête réalisée en Belgique francophone auprès de salariés de moins de 30 ans montre de plus que l'expérience du chômage, fréquente parmi la jeunesse, diminue encore la proportion de jeunes qui considèrent que le travail est un devoir vis-à-vis de la société⁴².

Les enquêtes internationales (chapitre 2) et les entretiens montrent que les femmes sont porteuses d'attentes expressives fortes. Elles ont à présent des niveaux d'éducation élevés et sont définitivement installées dans l'emploi. Elles souhaitent mener de front projets familiaux et vie professionnelle ; les jeunes femmes diplômées ne souhaitent plus s'inscrire dans une logique de salaire d'appoint. Si l'attraction de la sphère familiale est encore souvent prioritaire, comme le confirment de nombreuses enquêtes, les femmes expriment aujourd'hui l'envie de carrière et de développement de soi dans le travail. Elles apportent aussi au travail leurs attentes à l'égard de l'ambiance de travail et des relations sociales. Le type 3 de la typologie, le deuxième en importance, traduit cette forme d'engagement dans le travail porté par les femmes.

Points de convergence

Au-delà d'une diversité intragénérationnelle et malgré l'absence d'une conscience générationnelle, il semble que la jeune génération et les femmes sont peut-être en train de dessiner les traits d'une nouvelle conception du travail. D'une manière générale, la jeune génération est plus concernée par le changement dans le rapport au travail, par la croissance des valeurs expressives. Ceux qui se sont investis dans les études sont plus demandeurs et ont des attentes plus élevées en termes de développement personnel à travers le travail. Les jeunes sont plutôt passionnés par rapport au travail et ils ont des attentes élevées (tant instrumentales qu'expressives) en ce qui concerne leur emploi mais en même temps, ils accordent une grande importance à d'autres choses dans leur vie. La jeune génération confirme l'évolution vers une conception « polycentrique » de l'existence, c'est-à-dire une conception de la vie et un système de valeurs organisés autour de plusieurs centres (le travail, la famille, les relations amoureuses, les loisirs, l'engagement...), l'équilibre des centres appartenant à chacun. Les jeunes recherchent une cohérence entre le travail et la vie en termes de sens et de valeurs, ce qui peut les amener, parfois, à préférer l'insécurité dans un emploi qui a du sens plutôt que la stabilité dans un travail qui n'en a pas. Ils ont moins peur de l'instabilité que leurs aînés, même s'ils aspirent avant tout à la sécurité ; ils semblent envisager la précarité comme un passage incontournable mais devant rester transitoire.

Cette contestation de la place hégémonique du travail peut s'expliquer par différents éléments dont un niveau d'instruction plus élevé, une plus grande volonté chez les jeunes hommes, par comparaison avec leurs homologues plus âgés, de limiter l'impact du travail avec l'arrivée d'un premier enfant, le refus de reproduire un modèle parental centré exclusivement sur le travail, les désillusions liées aux phénomènes de déclassement. Le genre constitue une variable pertinente pour comprendre les changements générationnels, avec comme corollaire des changements dans la culture familiale et une importance croissante de l'enjeu de conciliation travail/famille, tant pour les hommes que pour les femmes. Les femmes apportent dans le travail, à mesure que les mères s'y installent, des attentes très précises et relativement nouvelles.

CONCLUSION : UN NOUVEAU MODÈLE DE RAPPORT AU TRAVAIL ?

L'analyse de l'évolution du rapport au travail, à la fois à partir des données des grandes enquêtes internationales (ISSP, EVS et ESS), d'enquêtes nationales et d'entretiens qualitatifs, a permis de mettre en évidence des caractéristiques qui distinguent la jeune génération mais aussi les femmes en nous donnant les grands traits d'une signification contemporaine du travail, dont on peut émettre l'hypothèse qu'elle est amenée à prendre une place croissante parmi les travailleurs. Ces grands traits sont le refus d'une place hégémonique accordée au travail et le souhait de pouvoir mener de front des projets dans divers domaines, dans la logique d'une identité plurielle. Un autre trait concerne le rapprochement de modèles masculins et féminins de rapport au travail mais également une certaine vision des relations sociales, jugées essentielles dans l'évaluation d'un travail de qualité.

La polycentralité de l'existence

Ce n'est pas tant l'opposition entre distanciation ou centralité qui permet de caractériser les tendances à l'œuvre en matière de rapport au travail ; le concept de polycentralité s'avère plus éclairant pour comprendre les équilibres qui s'opèrent dans les choix individuels. Il ressort, en effet, de manière convergente, de la recherche SPReW⁴³ et de nombreux travaux, que le travail reste important, mais qu'il n'est plus la seule dimension importante de la construction identitaire et de l'équilibre existentiel ; la famille, les amis, les loisirs, la vie sociale, l'engagement militant, etc. font également partie de la construction de l'identité. L'équilibre travail/famille est devenu une dimension importante, tant pour les femmes que pour les hommes et l'hégémonie de la valeur travail fait place à une conception polycentrique de l'existence.

La conception polycentrique de l'existence est celle où le travail est une composante clé de l'existence mais elle ne domine pas toutes les autres. À l'hégémonie de la valeur travail, succède le refus d'une disponibilité extensive pour l'entreprise, un désir de préservation de la sphère personnelle, à travers une gestion autonome et flexible du temps, cette dernière étant perçue comme l'endroit privilégié du développement personnel. Le travail empirique mené dans les six pays a confirmé cette perspective polycentrique de l'existence qui était très perceptible dans les interviews menées en France, en Italie et en Belgique, un peu moins au Portugal et en Allemagne. Dans le cas des pays où cette tendance est très perceptible, elle est plus particulièrement associée à la jeune génération. Il n'y a pas un modèle univoque cependant. Ainsi, pour les travailleurs pour qui « le travail est la pierre angulaire de l'identité », il y a une identification forte entre le travail et la vie, et il n'y a pas d'espace pour des intérêts pluriels. Ce type de profil est toutefois apparu comme très minoritaire.

Sur ce point, la Hongrie présente un profil différent, peut-être parce que le processus d'ajustement à un nouveau type d'économie est toujours en cours. Pour les jeunes, il ne semble y avoir que deux voies possibles, qui n'intègrent pas la perspective d'une polycentralité. Il s'agit soit de s'engager intensivement dans le travail – au risque d'être qualifié de carriériste, particulièrement lorsqu'il s'agit de jeunes femmes – ou de garder une distance et se consacrer plus à la famille. La norme est celle d'une dichotomie opposant le travail et la famille ; les options disponibles ne sont pas encore polycentriques, incluant les amis, les loisirs, les engagements et d'autres intérêts, au-delà de la famille et du travail.

La polycentralité est aussi apparue comme une recherche de cohérence entre les différentes sphères de la vie, à la fois une cohérence organisationnelle qui touche à la conciliation entre travail et famille, qui reste plus que jamais un souci clé lié à l'engagement dans le travail, mais aussi une cohérence en termes de valeurs.

Ce type de rapport au travail est également celui dont Mercure et Vultur⁴⁴ signalent le très fort déploiement au Québec : parmi les six formes générales d'orientation au travail qu'ils distinguent en croisant la finalité principale du travail (économique ou expérientielle) et la centralité (forte, moyenne ou faible), les deux « types » qui rassemblent le plus d'individus sont l'égotéliste (centralité moyenne et finalité expérientielle, 37 % des cas) et le professionnel (centralité moyenne et finalité économique, 22 % des cas). Mercure et Vultur pointent d'ailleurs comme une tendance de fond le fait que « le sujet individuel, doté d'une capacité de réflexion sur sa propre existence, accorde une importance grandissante à l'autodétermination et à l'équilibre entre les sphères de vie comme modèle idéal⁴⁵ ».

Le rapprochement des modèles de genre

Le genre demeure une variable pertinente pour comprendre les changements dans le rapport au travail, avec en corollaire des changements dans la culture familiale et une importance croissante de l'enjeu de la conciliation travail/famille, tant pour les hommes que pour les femmes. La jeunesse au travail rend ainsi compte d'un rapprochement des modèles de genre en matière d'engagement dans le travail, phénomène que l'on pourrait qualifier de féminisation du modèle masculin et de masculinisation du modèle féminin. L'orientation au travail des jeunes hommes semble plus qu'auparavant guidée par des finalités expressives. Ils choisissent leur travail en fonction de leurs intérêts et leurs passions, plus que les générations plus âgées. Ils attachent aussi de l'importance à construire des relations humaines satisfaisantes au travail. De plus, ils changent également leur rôle par rapport à la paternité. Ils sont plus présents dans leur famille et plus engagés dans les activités de soins avec leurs enfants. Même si la distribution des rôles reste toujours très inégale entre hommes et femmes, cet engagement nouveau des hommes dans la famille augmente avec le niveau d'éducation du partenaire masculin et également dans les familles dans lesquelles les deux partenaires sont actifs. Pour les jeunes femmes, le travail ne représente plus un instrument d'émancipation – comme il l'était pour les générations antérieures – puisque celle-ci leur est déjà garantie, même si les discriminations de genre et les ségrégations sur le marché du travail persistent. Le travail devient de plus en plus un élément essentiel sur lequel elles construisent leur identité sociale et à partir duquel elles obtiennent des satisfactions et des gratifications personnelles. Elles ont, à présent, des niveaux élevés d'éducation, souvent supérieurs à la moyenne de ceux des hommes de leur génération. Elles sont très motivées pour s'engager dans des carrières. Toutefois, si cette tendance est dominante, nous avons pu constater également des signes de retraditionalisation des rôles (père nourricier et mère), notamment dans les pays où la concurrence intragénérationnelle est très forte au sein de la jeune génération (Hongrie, Italie).

Ce rapprochement des modèles de genre dans le rapport au travail, des jeunes diplômés en particulier, a déjà interpellé les gestionnaires des ressources humaines qui s'interrogent sur la rétention des jeunes diplômés et qui découvrent les nouveaux types de compromis que des jeunes cadres masculins font entre leur engagement professionnel et familial. Mercure et Vultur tirent la même conclusion de leur analyse menée au Québec :

Il ressort de nos analyses que c'est la quête d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée qui est revendiquée ou vécue avec une très grande intensité par les travailleurs [...]. En somme, la conciliation entre la vie privée et la vie au travail nous semble déjà l'un des grands défis que doivent affronter les entreprises⁴⁶.

Si les femmes, notamment celles qui appartiennent à la jeune génération, sont porteuses d'attentes très fortes vis-à-vis du travail (un travail plein de sens, intéressant, et permettant que d'autres activités pleines de sens soient également développées), et si les femmes actives avec de jeunes enfants parviennent à donner de la voix et à exprimer les difficultés auxquelles elles sont aujourd'hui confrontées dans la conciliation des différentes activités qui leur incombent, un nouveau rapport au travail, majoritairement porté par les femmes, pourrait constituer une nouvelle norme, susceptible de s'imposer aux hommes et aux femmes et congruente avec un modèle à deux apporteurs de revenus/deux apporteurs de soins.

La dimension sociale et le rapport au collectif

Les diverses enquêtes et les entretiens confirment la valeur accordée par les individus à la dimension sociale du travail, à l'importance d'une bonne ambiance de travail et de relations de qualité avec les collègues et la hiérarchie. Le groupe de travail, les personnes que l'on croise au quotidien et celles avec lesquelles on travaille effectivement apparaissent plus importants que l'appartenance à un groupe professionnel ou à un collectif abstrait. Ceci découle aussi de l'évolution des formes d'organisation et des parcours individuels. Les transformations dans le rapport au travail conjointement à l'expansion des NFOT ont conduit à de nouvelles manières de créer des « nous » dans le travail. Cette évolution du rapport au collectif est liée à la fois à la complexité des parcours d'intégration, mais aussi à l'attitude proactive face à la mobilité de la part de salariés en recherche d'une meilleure complémentarité entre leurs attentes à l'égard du travail et l'offre gestionnaire.

L'étude du rapport au collectif que nous avons menée dans le secteur des TIC⁴⁷, caractérisé par des NFOT, du travail en équipes et par projet, mais aussi par une main-d'œuvre qualifiée et plutôt jeune, rend compte de ce type de rapport au collectif éloigné des appartenances communautaires. L'engagement dans un collectif est un compromis entre la dimension collective du travail et la dimension personnelle de l'individu au travail. Dans son étude actualisée des modèles d'identité professionnelle, Renaud Sainsaulieu et ses collègues⁴⁸ démontrent également le déclin des modèles identitaires fusionnels et l'expansion de modèles dans lesquels le mode d'intégration est davantage déterminé par les interactions dans le travail que par la règle. Les collectifs sont investis d'attentes personnelles fortes ; ils sont jugés en fonction des satisfactions qu'ils apportent et des apprentissages qu'ils permettent. Des solidarités plus complexes se mettent en place, plus diffuses, moins fusionnelles, entre des individus de plus en plus formés, avec des attentes expressives fortes et des parcours différenciés. C'est l'activité en commun qui crée le lien. Cette manière d'être ensemble au travail et de constituer des collectifs teintés de nomadisme convient bien à certains profils professionnels mais aussi à une période de la vie professionnelle ; elle n'est pas forcément envisagée sur toute la durée d'une carrière. Elle questionne toutefois le travail des organisations syndicales porteuses d'une approche de la solidarité basée sur le sentiment d'appartenance et l'adhésion à des collectifs plus abstraits.

Au terme de ce chapitre, nous retiendrons qu'il n'y a pas de lien déterministe entre l'âge, la CSP ou le genre dans le rapport au travail, même si certaines appartenances catégorielles sont significatives pour l'individu. Ces variables ne déterminent pas un type particulier de rapport au travail même si certaines tendances discriminantes peuvent être observées, comme la rareté des femmes dans les postures essentiellement instrumentales ou la présence importante des plus diplômés dans les postures à dominante expressive. L'approche générationnelle montre cependant que l'expérience d'un contexte particulier (caractérisé entre autres par la persistance du chômage de masse, l'élévation des niveaux d'éducation et la féminisation du marché du travail), ainsi que d'un destin économique commun, laisse entrevoir, au sein de la jeune génération et des femmes, une conception modifiée du travail, marquée par une volonté de donner une place égale dans la vie à différentes sphères porteuses de sens, par un rétrécissement de l'écart entre les modèles masculins et féminins d'engagement dans le travail, et par une approche des relations sociales plus privatisées que communautaires. Sur base de ces constats, nous analysons dans le chapitre suivant la perception réciproque de générations qui sont porteuses de significations du travail en partie communes mais aussi différentes et l'impact de cette vision mutuelle sur le quotidien du travail et la cohésion entre les générations.

Notes

1. Recherche européenne SPReW, FP6, *op. cit.* Voir la « Note méthodologique » en fin d'ouvrage.
2. K. Mannheim, *Le Problème des générations*, Paris, Armand Colin, 2005 (1^{re} édition 1928).
3. C. Attias-Donfut, *Sociologie des générations. L'empreinte du temps*, Paris, Puf, 1988.
4. C. E. Jurkiewicz et R. G. Brown, « GenXers vs. boomers vs matures: Generational comparisons of public employee motivation », *Review of Public Personnel Administration*, 1998, n° 18, p. 18-37.
5. K. Mannheim, *Le Problème des générations*, *op. cit.*
6. Les interviews ont été réalisées entre 2006 et 2008. Les données quantitatives ont été actualisées pour cet ouvrage.
7. D. Coupland, *Generation X : Tales for an Accelerated Culture*, New York, St Martin's Press, 1991 ; D. Cannon, *Generation X and the New Work Ethic*, Londres, Demos, 1994 ; K. W. Smola et C. D. Sutton, « Generational differences : Revisiting generational work values for the New Millennium », *Journal of Organizational Behavior*, 2002, n° 23, p. 363-382.
8. M. Pirie et R. Worcester, *The Millennial Generation*, Londres, Adam Smith Institute, 1998.
9. G. Keleey, « After the boomers, met the children dubbed "baby losers" », *The Observer*, 11 mai 2008.
10. Zoll R., *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne*, Paris, Kimé, 1992.
11. *Idem.*
12. Recherche européenne SPReW, FP6, *op. cit.*
13. Sur ce concept, voir J.-F. Guillaume, C. Lalive d'Épinay et L. Thomsin, *Parcours de vie. Regards croisés sur la construction des biographies contemporaines*, Liège, Éditions de l'Université de Liège, 2005 ; M. Kohli, « The world we forgot : A historical review of the life course », in V. W. Marshall (ed.), *Later Life : the Social Psychology of Aging*, Londres, Sage, 1986.
14. S. Cavalli et J.-P. Fragnière (ed.), *L'Avenir. Attentes, projets, (dés)illusions, ouvertures*, Lausanne, Éditions Réalités sociales, 2003.
15. M. Kohli, « The world we forgot : A historical review of the life course », in V. W. Marshall (ed.), *Later Life : the Social Psychology of Aging*, *op. cit.* ; C. Lalive d'Épinay, « La construction des parcours de vie et de la vieillesse en Suisse au cours du XX^e siècle », in G. Heller (ed.), *Le Poids des ans. Une histoire de la vieillesse en Suisse romande*, Lausanne, SHSR et Éditions d'en bas, 1994.
16. V. de Gaulejac, *L'Histoire en héritage. Roman familial et trajectoire sociale*, Paris, Desclée de Brouwer, 1999.
17. J. Cultiux et P. Vendramin, « Chapter 3 : Report from Belgium », in P. Vendramin (ed.), *Changing Social Patterns of Relation to Work. Qualitative Approach through Biographies and Group Interviews*, *op. cit.*, p. 39-88.
18. D. Schnapper, *La Compréhension sociologique. Démarche de l'analyse typologique*, Paris, Puf, 1999.
19. M. Weber, *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Presses Pocket, 1992.
20. J. Coenen-Huther, « Le type idéal comme instrument de la recherche sociologique », *Revue française de sociologie*, mars 2003, n° 44, p. 531-547.
21. F. Piotet, *Emploi et travail, Le grand écart*, Paris, Armand Colin, 2007.
22. Comme Serge Paugam l'avait montré dans *Le Salarié de la précarité*, *op. cit.*
23. *Idem.*
24. D. Mercure et M. Vultur, *La Signification du travail...*, *op. cit.*
25. L. Davoine, *La Qualité de l'emploi : une perspective européenne*, *op. cit.* ; Alfonso Sousa-Poza et Andrés Sousa-Poza, « Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction », art. cit.
26. F. Pichault et M. Pleyers, « Pour en finir avec la génération Y... Enquête sur une représentation managériale », actes de l'AGRH, novembre 2010 (www.reims-ms.fr/agrh/docs/actes-agrh/pdf-des-actes/2010pichault-pleyers.pdf).
27. D. Olliver et C. Tanguy, *Génération Y, mode d'emploi. Intégrez les jeunes dans l'entreprise !*, Bruxelles, Éditions De Boeck, 2008.
28. C. Dejoux et H. Wechtler, « Diversité générationnelle : implications, principes et outils de management », *Management & Avenir*, mars 2011, n° 43, p. 227-238.
29. B. Delay, « Le rapport entre jeunes et anciens dans les grandes entreprises. La responsabilité organisationnelle dans la construction de dynamiques intergénérationnelles coopératives », *Document de travail du CEE*, septembre 2008, n° 103.
30. J. Pralong, « L'image du travail selon la génération Y », *Revue internationale de psychosociologie*, 2010, vol. XVI, n° 39, p. 109-134.
31. F. Pichault et M. Pleyers, « Pour en finir avec la génération Y... Enquête sur une représentation managériale », déjà cité.
32. Eurostat, Esspros.
33. P. Vendramin, « Overview and appraisal of quantitative surveys », Report 4 of the SPReW project, EU PF6, 2008.
34. M. Elchardus et W. Smits, *Le Cours de vie des jeunes adultes (De levensloop van jonge volwassenen)*, Bruxelles, Université libre de Bruxelles (VUB), Study Group Tempus Omnia Revelat (TOR), 2005.
35. U. Beck, *Risk Society. Towards a New Modernity*, Londres, Sage, 1986.
36. C. Facchini (dir.), *Diventare adulti. Vincoli economici e strategie familiari*, Milan, Guerini, 2005.
37. A. Gavalli, « Generations and value orientation », *Social Compass*, 2004, vol. 51, n° 2, p. 155-168.
38. G. Gosetti, *Giovani, Lavoro e significati*, Milan, Franco Angeli, 2005 ; C. Van de Velde, *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris, Puf, 2008.
39. L. Chauvel, « Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social », disponible sur Internet (louis.chauvel.free.fr/ofceralentissementgenerationnel5.pdf).
40. J. Hamel, « Pour une vue longitudinale sur les jeunes et le travail », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2003, vol. CXV ; E. Eckert, « Les jeunes, les études, le travail, l'autonomie... », in J. Hamel, C. Pugeault-Cicchelli, O. Galland et V. Cicchelli (dir.), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, Paris, Puf, 2010, p. 237-243.
41. D. Mercure et M. Vultur, *La Signification du travail...*, *op. cit.*
42. P. Vendramin, *Les Jeunes, le Travail et l'Emploi*, *op. cit.*
43. Recherche européenne SPReW, FP6, *op. cit.*
44. D. Mercure et M. Vultur, *La Signification du travail...*, *op. cit.*
45. *Ibid.*, p. 222.
46. *Ibid.*, p. 248-249.
47. P. Vendramin, *Le Travail au singulier...*, *op. cit.*
48. F. Osty, R. Sainsaulieu et M. Uhalde, *Les Mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, La Découverte, 2007.

La coexistence des générations au travail

Les études et débats autour de la position des jeunes sur le marché du travail et dans l'emploi ne sont pas nouveaux dans les travaux des sociologues du travail¹, et plus globalement dans le champ politique², de même que les questionnements autour de l'avenir des systèmes de retraite en Europe³. Cependant, une approche intergénérationnelle de la participation au marché du travail est relativement récente, à la fois dans le champ scientifique et le champ politique, mais aussi au niveau de la gestion des ressources humaines en entreprise. Les travaux se sont jusqu'alors plutôt intéressés aux différents groupes d'âge⁴ de manière séparée, avec d'un côté, un souci récurrent concernant la position des jeunes sur le marché du travail et de l'autre, des inquiétudes quant au vieillissement démographique et à l'avenir des systèmes de retraite. C'est ce dernier aspect qui sera à l'origine d'une réflexion conjointe sur la participation des différentes cohortes au marché du travail. Depuis une dizaine d'années, les colloques, articles⁵, rencontres sur la gestion des âges en entreprise se sont multipliés. L'enjeu consiste d'abord, pour les gestionnaires en ressources humaines, à réfléchir au moyen d'allonger les carrières des salariés âgés de cinquante ans et plus. Ce sont, en effet, les défis démographiques qui ont mobilisé les énergies au niveau des États et au niveau européen. Les mouvements récents de protestation parmi la jeunesse en Europe, mais également hors d'Europe, ont, par ailleurs, révélé à l'opinion publique le malaise de la jeune génération quant à ses conditions d'insertion sur le marché du travail et de l'emploi, en contradiction notamment avec la proportion croissante de diplômés de l'enseignement supérieur en Europe, particulièrement parmi les jeunes femmes.

Ce chapitre développe les thématiques abordées dans les interviews individuelles et de groupe réalisées dans les six pays investigués (France, Belgique, Allemagne, Hongrie, Italie, Portugal)⁶ à propos de la coexistence des générations au travail ; il s'intéresse à la perception réciproque des groupes d'âge considérés (les moins de 30 ans, les 30 à 49 ans, les 50 ans et plus). Ceux-ci abordent la conscience de l'âge et le sentiment d'appartenance à un groupe spécifique, les parcours individuels, les tensions entre l'expérience acquise par le travail et la connaissance formelle issue des parcours scolaires. À travers leurs témoignages, les salariés pointent aussi le rôle clé des choix organisationnels.

Plus fondamentalement, à partir de la vision des salariés sur les relations entre générations au travail, ce chapitre met en évidence les points de convergence et de divergence, les éléments de distance et de proximité entre les groupes d'âge ainsi que les zones de conflit ou de coopération. Il est clair que d'autres variables structurent des différences au sein de la population active et à l'intérieur des générations, notamment la catégorie socioprofessionnelle, l'appartenance de genre et l'origine ethnique ; ces variables sont évoquées mais peu développées dans ce chapitre car l'analyse est centrée sur le facteur « âge » et sa capacité à structurer d'éventuelles altérités porteuses de distanciation ou d'incompréhension.

Appartenir à un groupe d'âge spécifique est souvent perçu par les salariés de tous âges comme un prédicteur d'attitudes particulières à l'égard du travail et des règles formelles et informelles associées à l'activité professionnelle. Cependant, au-delà de l'attribution de caractéristiques propres à divers âges de la vie, finalement peu spécifiques à l'époque actuelle, on observe, de manière plus essentielle, un déni, parmi les salariés, de l'importance de l'âge dans le jeu des rapports intergénérationnels. Ce ne serait pas, selon eux, le fait d'être jeune et de faire ses premiers pas dans le monde du travail, d'être « à l'heure de pointe » de sa vie professionnelle ou dans les dernières années qui structurerait les rapports intergénérationnels. D'autre part, si des stéréotypes associés à l'âge des travailleurs existent bien, ils ont peu de consistance et d'impact au quotidien ; ils sont avant tout mobilisés dans les situations de tension, quand un groupe se sent sous la menace d'une mise à l'écart ou d'une exclusion du fait de son appartenance générationnelle et non pas de conditions objectives. Enfin, au-delà de toutes les appartenances catégorielles – de genre, d'âge ou de CSP – c'est d'abord la qualité des relations interpersonnelles qui détermine la nature des relations entre les individus et les groupes. Ces points sont développés ci-après.

La perception des attitudes et des comportements

Le premier terrain sur lequel les salariés expriment une perception différenciée des groupes générationnels concerne les attitudes ou les manières d'être dans le champ professionnel. Les singularités comportementales mises en évidence concernent généralement soit la jeune génération soit les seniors. La génération du milieu est globalement absente des discours spontanés autour de l'âge. Les plus prolixes sur ce sujet sont les seniors et leurs propos concernent le plus souvent les jeunes au travail. C'est dans le domaine des attitudes et des comportements que la jeune génération est le plus largement perçue comme singulière. La motivation est le mot-clé qui traverse les discours des salariés plus âgés relatifs aux attitudes au travail des jeunes. Selon eux, les jeunes travailleurs sont suspectés de manquer de motivation, d'initiative et d'enthousiasme pour leur travail. Leur intérêt pour la composante instrumentale du travail est dénoncé comme dominant. Les considérations à propos du niveau de motivation de la jeune génération sont développées autour de deux axes. Le premier concerne les changements culturels liés à la démocratisation de l'enseignement, au confort relatif des politiques sociales, aux changements de valeurs. Selon le point de vue des travailleurs âgés, la vie est, dans une certaine mesure, devenue trop facile pour les plus jeunes, qui n'ont pas appris la motivation de leurs parents, qui « ne savent pas pourquoi ils doivent travailler ». « Les jeunes se sentent relativement protégés par les systèmes de protection sociale. » Un ouvrier qualifié belge dans la cinquantaine résume ce point de vue :

La vie, le système est comme ça à l'heure actuelle [...]. Pour vous dire que c'est trop facile, tout tombe du ciel [...]. Un jeune maintenant, il n'est pas marié et il veut sa maison ; il veut la cuisine équipée, la voiture. Ils veulent tout facilement. Ils ont une autre mentalité, même au travail, ils ont une autre mentalité.

Dans ce même registre d'argument, nous trouvons aussi certaines références à des changements de valeurs. La jeune génération développerait une autre relation aux loisirs et ceci aurait un effet sur sa disponibilité pour le travail. La relation à la famille est également perçue différemment. Quand les deux partenaires d'un couple sont engagés dans une activité professionnelle, la disponibilité pour le travail n'est plus la même. Les hommes plus âgés étaient souvent les principaux pourvoyeurs de revenus du ménage ; il était important pour eux de saisir toutes les opportunités d'augmenter les revenus du ménage. Ce n'est plus le cas pour les jeunes travailleurs qui ont le plus souvent des partenaires également actifs. Un menuisier belge dans la cinquantaine indique ainsi :

Les jeunes travaillent leurs huit heures et puis ils aiment rester à la maison. Ils aiment leurs amis. Ils rendent visite à des amis. Ils vont boire un verre avec eux. Ne demandez pas davantage. Alors que pour moi, s'il y a deux portes à placer, eh bien je vais mettre les deux portes. Et je vais voir mes amis après. Les jeunes ce n'est pas dans leurs normes de comportement. Ce n'est pas la manière de vivre des jeunes.

Le deuxième groupe d'arguments développés autour de la motivation des jeunes concerne le contrat psychologique qui lie l'entreprise et les travailleurs. Selon les salariés plus âgés, les jeunes travailleurs sont contraints de vivre dans le court terme et l'insécurité ; ils doivent dessiner eux-mêmes leur trajectoire professionnelle, dès lors, ils n'auraient pas la même loyauté à l'égard de leur employeur, ce que les travailleurs plus âgés interprètent comme un déficit de motivation. Mais ces derniers reconnaissent que si les jeunes travailleurs se sentent moins motivés par leur travail, cela est aussi dû à l'entreprise qui lui donne peu de chances et de perspectives. Les jeunes travailleurs, contraints de composer avec la menace permanente du chômage, ajustent leur engagement professionnel. Un ouvrier italien dans la cinquantaine l'explique en ces termes :

Ils ont une autre mentalité, oui, ils ont une autre mentalité [...]. On leur demande de faire une heure supplémentaire en plus, ils disent non ; ils veulent rentrer chez eux. Et ils ne sont pas motivés. Mais je les comprends moi. Ils attendent d'avoir un contrat indéterminé ; ils attendent ; ils attendent et ils ne l'ont pas. Ils sont démotivés à la fin.

Toutefois, s'il y a un certain accord tacite autour de ces arguments parmi les salariés de 50 ans et plus, l'opinion opposée est aussi présente chez les jeunes, bien que moins répandue. Les travailleurs âgés sont alors décrits comme étant plus blasés que les jeunes travailleurs, plus indifférents au travail, moins concernés, désengagés, tandis que les jeunes sont, dans ce cas de figure, décrits comme plus enthousiastes et porteurs d'innovation.

L'ensemble des arguments développés autour du thème de la motivation se réfère à la notion centrale de trajectoire. Les jeunes travailleurs sont différents parce que leurs trajectoires sont différentes de celles des plus anciens (voir section suivante). On peut cependant s'interroger sur le caractère vraiment neuf de ce type de discours mutuel autour des générations.

Comme le souligne Nicolas Flamant⁷, trente ans plus tôt, la vision était la même. Le même type de lieu commun se rencontrait à propos des jeunes qui entraient sur le marché du travail. En témoigne, par exemple, une recherche menée en 1972 par des chercheurs du Centre d'études de l'emploi, consacrée à l'idée de travail chez les jeunes⁸.

À l'heure où certains sont tentés d'expliquer, sinon de justifier les difficultés qu'ont les jeunes à trouver un emploi par le refus des valeurs traditionnelles, l'enquête menée sur la notion de réussite et d'échec chez les jeunes paraît de nature à remettre en question un certain nombre d'idées reçues [...]. Quand la plupart des employeurs spécialisés dans l'emploi des jeunes se font l'écho des difficultés nouvelles qu'ils ont avec cette main-d'œuvre, en prétendant qu'ils ne trouvent plus chez elle les « qualités d'amour du travail, d'ambition et de sérieux » qui à les en croire, caractérisaient les générations précédentes et quand ils expliquent par ces raisons subjectives leur répugnance à continuer à les employer, comment caractériser le phénomène ?

À la fin des années 2000, les entreprises ont redécouvert la jeune génération alors que pendant une vingtaine d'années les jeunes étaient maintenus à l'extérieur de l'entreprise ou formaient une main-d'œuvre silencieuse gouvernée par la peur du chômage. Cette génération reflète tous les changements qui ont eu lieu à l'extérieur du monde du travail, dans le champ de la consommation, de la précarité, du changement technologique, de la mobilité. Elle apporte ce changement à l'intérieur de l'entreprise qui y est maintenant confrontée plus massivement à travers ses jeunes travailleurs. Un apprentissage relationnel doit donc s'opérer entre ces travailleurs et leurs entreprises.

Plus fondamentalement, malgré ces points de vue critiques sur la motivation au travail des jeunes, il est intéressant de constater que la thématique de l'âge n'est pas spontanément soulevée dans le cadre des relations intergénérationnelles. Dans les six pays investigués, les interviewés n'abordent pas spontanément cet aspect. Il n'y a pas de référence implicite ou sous-jacente à une distinction ou une polarisation, voire un conflit, entre les groupes d'âge. L'âge est d'abord un non-dit ; il n'est pas un sujet de discussion. Cette absence de débat autour de l'âge, malgré un contexte sociopolitique très actif, voire stigmatisant⁹ autour des seniors et des jeunes, est peut-être l'indice d'une forme de tabou autour de l'âge dans le monde du travail, les personnes ne désirant pas toujours débattre du sujet, comme cela peut être le cas à propos du genre. Cependant, les thèmes non évoqués, non débattus dans une société sont fréquemment les plus centraux. De plus, lorsqu'ils sont confrontés à des questions directes concernant l'importance de l'âge dans le contexte du travail, beaucoup d'interviewés signalent que les personnes sont différentes du fait de leurs caractéristiques personnelles et non pas en vertu de leur âge. Ce type d'explication « internalisée » ne contribue pas à la prise de conscience du changement social¹⁰. Les mouvements sociaux sont largement basés sur la perception que les caractéristiques d'une situation dépendent d'un ensemble de circonstances externes affectant un groupe ayant un point commun¹¹. Les explications internalisées sont, dès lors, moins compatibles avec la recherche d'alternatives et de changements. La négation de l'importance de l'âge constitue ainsi une forme de renforcement du statu quo et n'est pas propice à un engagement dans des conditions sociales qui peuvent apporter le changement. Malgré ce déni généralisé de l'importance de l'âge, et ceci de manière paradoxale, il y a pourtant dans chacun des pays investigués des attributs négatifs et des stéréotypes adressés à chacun des groupes d'âge. Ces attributs négatifs peuvent être mobilisés (en cas de conflit) ou présentés comme insignifiants (en période de coopération). Ils restent toutefois présents et disponibles, comme une « ressource » pour les périodes de tension. Ces traits présentent des similarités à travers les pays.

Des stéréotypes ambigus

Les traits négatifs et les caractéristiques que les travailleurs âgés attribuent le plus souvent aux plus jeunes sont liés au manque de motivation au travail déjà évoqué. Dans certains cas, on l'a vu, les travailleurs âgés expliquent celle-ci par la vulnérabilité des statuts d'emploi des jeunes. Le manque d'initiative et de concentration est également évoqué tandis que d'autres soulignent l'esprit de compétition de la jeunesse. Certains travailleurs plus âgés vont plus loin et considèrent que le comportement des jeunes s'est détérioré ces vingt dernières années : absentéisme fréquent, comportement inadéquat, manque de rigueur professionnelle et d'investissement, non-fiabilité, impatience. Un employé de vente français dans la cinquantaine indique ainsi : « Ils veulent tout tout de suite, alors qu'ils ne savent rien et qu'ils n'ont pas encore montré leurs capacités. » Les stéréotypes négatifs les plus communs à propos des travailleurs âgés concernent l'immobilisme, la stagnation ou le manque de volonté de progresser. Dans un pays en transition comme la Hongrie, où les changements de valeurs sont encore plus marqués, les tensions intergénérationnelles au travail sont très fortement encadrées par les catégories du conflit familial. Des groupes de discussion menés par l'équipe hongroise¹², il ressort que « la génération plus âgée impose ses idées à propos des bonnes manières de vivre à la jeune génération ». Dans ce pays en transition, les stéréotypes autour des générations sur le lieu de travail ressemblent aux stéréotypes familiaux, et les nouvelles catégories de la sphère publique et de la sphère privée restent encore distinctes et ne sont pas encore consolidées.

Finalement, c'est la jeune génération qui se voit attribuer le plus de stéréotypes, tant positifs que négatifs, par les autres groupes d'âge et c'est celle du milieu qui est la plus épargnée. Sur de nombreux aspects, cette dernière se révèle la génération invisible. Cependant, c'est précisément elle qui développe les stéréotypes les plus négatifs à propos des jeunes au travail. Cette vision plus critique de la génération qui lui succède est alimentée par un sentiment d'insécurité dans l'emploi face à la génération montante, globalement plus diplômée et plus tolérante face à de multiples formes de flexibilité, considérées comme inacceptables au-delà de trente ans. Dès lors, ces jeunes apparaissent comme des concurrents directs pour les salariés d'âge moyen – qui ont encore de nombreuses années de travail à assumer avant la retraite – bien plus que comme une menace pour les seniors.

Les données de l'enquête 2010 sur les conditions de travail en Europe¹³ confirment que la perception de discriminations liées à l'âge, dans le cadre du travail, est peu répandue mais aussi qu'elle concerne surtout les moins de 30 ans et les plus de 50 ans. À la question « Durant les douze derniers mois, avez-vous connu des discriminations liées à l'âge ? », les salariés européens de moins de 30 ans sont 5 % à répondre positivement, ceux âgés de 30 à 49 ans ne sont que 2 % et ceux âgés de 50 ans et plus, 5 %. La distribution est la même dans les six pays investigués, avec des pourcentages plus élevés parmi les jeunes et les plus âgés, mais avec aussi des différences entre pays. L'Allemagne a les pourcentages les plus élevés de répondants qui déclarent avoir connu, dans l'année écoulée, des discriminations liées à l'âge : 9 % parmi les salariés de moins de 30 ans, 1 % parmi les 30 à 49 ans et 9,5 % parmi les 50 ans et plus. Viennent ensuite la Belgique (respectivement 7 %, 3 % et 6 %), la France (6 %, 2 % et 6 %) et la Hongrie (4 %, 2,5 % et 5 %). L'Italie et le Portugal semblent être moins touchés par le phénomène (Italie 3 %, 1 % et 3 %, et Portugal, 4 %, 1 % et 2,5 %).

La primauté des relations sociales

Finalement, la qualité des relations sociales (de « l'ambiance ») au travail constitue une variable essentielle dans les rapports interindividuels et intergroupes. Un consultant italien de 54 ans indique ainsi que « le travail devient important, il devient central seulement si vous vous sentez à l'aise avec les gens avec qui vous travaillez, si vous parvenez à avoir de bonnes relations ». Une employée technique italienne de 27 ans l'exprime également à sa façon :

Quand les gens avec qui vous travaillez vous regardent comme si vous étiez un étranger, ne voient pas ce que vous êtes capable de faire, ne passent pas vous aider ou vous inviter pour un café, il est difficile de penser positivement et de se sentir bien.

La qualité des relations sociales dépasse l'appartenance générationnelle et l'âge ne semble pas perçu comme une barrière potentielle. Généralement, le mélange des générations est plutôt considéré comme quelque chose de positif pour les organisations, même si dans les discussions privées, l'âge est perceptible. Une assistante française en ressources humaines de 27 ans explique ainsi :

Évidemment, nous n'avons pas les mêmes problèmes. Les personnes âgées sont près de la retraite. Donc, vous les entendez souvent parler entre eux de leur départ, de la réforme du système de retraite, de ce qu'ils pensent faire par la suite. Alors que pour moi, et pour d'autres jeunes ayant le même profil, nous sommes à un stade dans nos vies, à la fois professionnellement et personnellement, où nous construisons les choses, avec toutes les questions que ça soulève : les moyens de progresser dans l'entreprise, que faire à propos de la garde d'enfants [...] comment avoir l'argent pour acheter une maison. Tout ce genre de choses. Alors, c'est vrai que ça peut mettre un peu de distance entre nous. Nous n'avons pas les mêmes problèmes.

Cette dimension sociale prend des formes différentes ; dans des industries plus traditionnelles, les travailleurs âgés développent une attitude paternaliste à l'égard des nouveaux arrivants dans l'entreprise. Un jeune métallurgiste belge de 22 ans explique :

J'étais le petit jeune, j'étais le gamin du service. C'était des gens d'une cinquantaine d'années ; j'étais le gamin de service, donc j'étais vraiment bien accueilli. C'est pour ça que je dis que je ne voudrais pas quitter ce milieu-là puisque j'ai toujours été bien accueilli dans les services où j'étais, parce que bon, c'est vrai, j'avais quand même 20 ans, j'étais le gamin. C'était vraiment chouette.

Des entreprises misent parfois sur l'homogénéité générationnelle et travaillent la dimension sociale comme une forme de compensation aux statuts précaires et aux faibles salaires. Une gestionnaire des ressources humaines dans une PME commerciale en Belgique explique qu'elle n'engage pas de travailleurs de plus de 30 ans dans son équipe car la motivation des jeunes travailleurs pour l'entreprise est largement associée à l'ambiance de travail qui repose sur des intérêts communs et une atmosphère juvénile¹⁴. Cette gestionnaire des ressources humaines, âgée de 33 ans, indique :

J'ai fait une évaluation il n'y a pas longtemps, où j'ai posé des questions d'ordre général et tout ce qui ressortait c'est : « On n'est pas bien payés, on n'a pas un supersalaire mais on ne se bouge pas pour chercher ailleurs parce qu'on se plaît bien où on est, parce qu'on a une certaine liberté, parce qu'on est une chouette équipe. » Voilà, c'était vraiment le message de tout le monde.

Dans le registre des relations sociales, un thème est souvent développé par les travailleurs âgés ; il concerne l'opposition entre l'individualisme, associé à la jeunesse, et la solidarité, associée aux plus âgés. Leur impression est que le monde du travail est de plus en plus individualiste et que la solidarité est en déclin, pour différentes raisons liées aux individus mais aussi à la société dans son ensemble. Les jeunes seraient plus porteurs de ce type de valeurs et d'attitudes. Toutefois, ce genre de constat reste extrêmement ambigu car, tout en disant cela, les individus mettent en avant des récits qui démontrent que le lien social au travail n'est pas en train de disparaître. Les plaintes autour de la solidarité prennent souvent pour indicateur le déclin des taux de syndicalisation¹⁵. Elles semblent cependant plus s'expliquer par des contradictions entre deux visions et deux expériences opposées de l'entreprise. Les groupes d'âge sont associés à différentes représentations de l'entreprise et de l'organisation. La plupart des trajectoires des travailleurs âgés ont eu lieu dans des grandes entreprises basées sur des

principes communautaires tandis que les jeunes travailleurs sont entrés sur le marché du travail dans des organisations portées par des principes plus libéraux. Suite au rachat par Duferco en 1997, en Belgique, d'une partie du site des Forges de Clabecq en faillite, un ouvrier dans la quarantaine explique son impression de la rencontre difficile entre deux visions du travail :

On avait une certaine façon de travailler avant. Et puis ceux-ci sont arrivés, jeunes, pleins de volonté ; ils avaient plus de compétences. Les autres, les anciens, ils étaient sur leurs acquis [...]. Il y a eu un conflit de générations [...]. Les autres, ceux qui sont venus après, ils sont plus individualistes. Ils n'ont pas cette notion de camaraderie que l'on a. Parce qu'il y a encore beaucoup de gens des Forges qui sont là et ils ne comprennent toujours pas maintenant, après dix ans, que les autres n'ont pas cette mentalité-là. Ça ne s'acquiert pas comme ça, si on ne la connaît pas, on ne sait pas l'avoir. Il y a des gens qui comprennent même s'ils n'ont pas été habitués. Mais il y en a qui ne comprennent pas, donc « les autres » sont mauvais, avant même de savoir qui ils sont, ils sont mauvais, parce qu'ils ne pensent pas comme eux.

L'individualisation n'est pas un phénomène propre au monde du travail, c'est une tendance qui concerne la société dans son ensemble. Toutefois, les approches divergent ; certains auteurs sont pessimistes et concluent à une disparition de la solidarité et à un déclin très fort du lien social au travail du fait des nouvelles méthodes de management et d'évaluation développées par les employeurs¹⁶, d'autres approches sont moins pessimistes, elles analysent l'individualisation actuelle en termes de changement, dans la nature et les formes du lien social, plutôt qu'en termes de destruction¹⁷.

L'EXPÉRIENCE DU TRAVAIL ET LES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES

L'appartenance générationnelle est indissociable d'une expérience particulière du marché du travail. Si les différences intragénérationnelles peuvent être très marquées, notamment en fonction du niveau de diplôme du salarié ou de son sexe, les différences en termes de trajectoires – la transition entre l'enseignement et le marché du travail, et le parcours dans l'emploi – distinguent aussi fortement les générations.

La diversification des parcours

Les changements dans les trajectoires individuelles sont substantiels : les parcours de vie et de travail des travailleurs âgés sont très différents de ceux qu'expérimentent les jeunes aujourd'hui. Les interviewés, surtout les plus âgés, pointent des spécificités à toutes les étapes de la trajectoire : dans la période d'éducation et de formation, au moment de l'entrée dans le monde du travail, lors de la construction d'une famille, dans les conditions de travail. Toutefois, ce sont surtout les travailleurs âgés qui soulignent ces différences entre les groupes d'âge. Leurs constats sont ambivalents : d'un côté, la vie des jeunes est décrite comme plus commode mais d'un autre côté, ils perçoivent les statuts des jeunes dans l'emploi – pas le contenu du travail en tant que tel – comme extrêmement problématiques et injustes au regard de ce qu'eux-mêmes ont connu quand ils sont arrivés sur le marché du travail, plus de trente années plus tôt.

Au niveau de l'éducation, les travailleurs âgés évoquent le rôle de modèle joué par les parents vis-à-vis de leurs enfants. Leurs propres parents avaient connu des conditions de travail difficiles. Les parents de la jeunesse actuelle ont eu des conditions de travail plus aisées et il est donc normal qu'ils aient transmis un modèle de travail distinct. Un ouvrier qualifié belge dans la cinquantaine explique :

Nos parents, vous voyez, travaillaient dur et on a retiré de l'expérience de ça ; ils ont transmis cette expérience-là. Aujourd'hui, les jeunes, c'est différent. Moi, je vois mon père comment il a travaillé et moi, comment je travaille, c'est beaucoup plus cool maintenant. C'est beaucoup plus cool maintenant, les conditions de travail ont changé. Les avantages ont changé, on a plus qu'auparavant.

Les travailleurs âgés mettent aussi en évidence le fait que les jeunes travailleurs n'ont pas d'expérience de travail quand ils commencent leur vie professionnelle car ils arrivent dans l'entreprise au sortir de l'enseignement. De plus, ils ne sont plus confrontés à un haut niveau d'exigence dans la sphère privée qui pouvait abriter auparavant des premières expériences de travail. Le temps passé à l'école et la place de l'école dans l'éducation constituent d'autres changements clés. Presque 42 % des salariés européens de moins de 30 ans ont quitté l'enseignement à temps plein à 21 ans ou plus, les salariés de 50 ans et plus ne sont que 25 % à avoir quitté l'enseignement à cet âge¹⁸. Pour l'Europe des Quinze, l'écart est encore plus important entre les deux groupes, soit 52 % pour les plus jeunes et 26 % pour les plus âgés. Pour les six pays investigués la situation est similaire, avec des écarts différents cependant ; les pourcentages de salariés qui ont quitté l'enseignement à temps plein à 21 ans ou plus sont en Allemagne 56 % parmi les moins de 30 ans et 32 % parmi les 50 ans et plus, pour la Belgique 53 % et 40 %, pour la France 38 % et 22 %, pour la Hongrie 36 % et 15 %, pour l'Italie 38.5 % et 19 % et pour le Portugal 34 % et 8 %.

Il faut toutefois mettre en regard de cette perception l'ampleur croissante du travail étudiant, qui, s'il n'a pas atteint l'ampleur de ce qu'il représente au Québec et en Amérique du Nord, représente néanmoins une réalité croissante en Europe. En France, les jeunes de l'enquête « génération 2004 » sont 17 % à avoir un emploi régulier et 70 % à avoir occupé des « jobs de vacances ou des petits boulots » pendant leurs études¹⁹. Selon une enquête menée en Belgique francophone en 2007, auprès d'un échantillon représentatif de mille salariés de moins de 30 ans²⁰, on constate qu'un jeune sur deux a effectué « régulièrement » du travail étudiant avant l'emploi actuel ; 29 % en ont effectué « parfois » et 22 % n'ont jamais eu de job étudiant. Le travail étudiant constitue ainsi pour beaucoup de jeunes une forme particulière de socialisation professionnelle. Plus fréquent chez les jeunes qui ont suivi des formations longues, il vient aussi accroître les écarts entre les portefeuilles de compétences des uns et des autres.

La précarité des trajectoires des jeunes

Un thème commun relatif aux parcours d'insertion professionnelle des jeunes concerne la précarité, que les travailleurs âgés n'ont pas connue et dénoncent. Lorsqu'ils font référence à leur insertion professionnelle, les travailleurs âgés mettent en avant le fait qu'il était aisé de construire une carrière, quel que soit le niveau de formation ou de qualification de départ. Aujourd'hui, ils observent la perte de prestige des diplômes, les régulations politiques qui contribuent à retarder l'insertion de la jeunesse, la flexibilisation du travail. Ils constatent que les entrées dans le travail sont de plus en plus individualisées et hasardeuses, et que les individus construisent leur carrière seuls en accumulant plusieurs années d'expérience dans des emplois multiples et parfois très divers avant de trouver une position stable.

Les travailleurs âgés soutiennent cependant que leurs conditions de travail étaient plus pénibles mais ce constat concerne le travail, pas l'emploi. De ce point de vue, les travailleurs âgés reconnaissent : « Nous n'étions pas comme les jeunes travailleurs aujourd'hui », « ce n'est pas agréable ce que les jeunes travailleurs doivent affronter aujourd'hui », « les entreprises sont dures avec les jeunes travailleurs ». Un ouvrier métallurgiste belge de 50 ans rend compte de cette vision :

Avant les entreprises prenaient le temps de former le nouveau venu, maintenant, il doit être prêt après seulement trois jours. S'il n'a aucune expérience du travail, il sera évidemment viré [...]. Je comprends que les jeunes travailleurs qui entrent dans une entreprise soient timorés. Ils ne savent pas où ils vont et pour combien de temps.

Certains travailleurs âgés reconnaissent, dès lors, qu'il est normal que les jeunes travailleurs soient moins loyaux, selon les termes d'un informaticien belge de 63 ans, « ils ne peuvent pas rester fidèles à des modèles anciens. Le management et les entreprises ont une grande responsabilité ; ils divisent les groupes [...] ». De plus, le management est perçu comme le vecteur des stéréotypes à propos des âges en entreprise. Par rapport à la sécurité dans l'emploi, le management est perçu comme un outil de gestion froid, voire cynique, destiné à tester, trier, motiver, retenir les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Le même informaticien résume ainsi sa vision :

Maintenant, les patrons disent : Nous voulons être en mesure de vous embaucher et puis de nous débarrasser de vous ». Je pense qu'il est normal que les gens réagissent en disant à leur société « Nous (les travailleurs) avons le droit de vous embaucher et de nous débarrasser de vous aussi. » Je pense que c'est tout à fait normal et même très sain.

Les jeunes travailleurs, particulièrement les moins qualifiés, sont décrits comme les principales victimes de cette situation. Toutefois, si les travailleurs âgés utilisent principalement le terme « précarité » quand ils évoquent la situation des jeunes travailleurs, ces derniers, quant à eux, tendent néanmoins à relativiser cet aspect. Souvent, ils considèrent que ces expériences successives constituent autant d'essais qui légitiment la position qu'ils finissent par acquérir, comme s'ils devaient passer par une période probatoire avant d'être reconnus aptes au travail. Un jeune métallurgiste belge explique son parcours :

J'ai eu quatorze emplois avant celui-ci [...]. Je n'avais que des contrats temporaires. J'étais jeune et c'était une semaine ici, une semaine là-bas. C'était agréable. En effet, j'ai travaillé un temps court dans tous les secteurs [...]. Un emploi est un emploi, c'est toujours une expérience professionnelle.

Les jeunes ont une évaluation négative de cette période transitoire quand ils craignent d'y rester enfermés. Pour les plus qualifiés, cela fait aussi partie d'une « bataille de talents²¹ ».

L'enquête menée en Belgique francophone auprès de jeunes salariés²² s'est intéressée au profil des jeunes salariés en fonction du nombre de changements d'employeur durant le parcours professionnel. L'enquête a constaté qu'il y avait peu de différences de statuts actuels entre ceux qui n'avaient jamais changé d'employeur et ceux qui avaient changé un nombre limité de fois (une à trois fois). Jusqu'à un certain seuil, les changements d'emploi font partie d'un parcours normal pour les jeunes. Deux à trois changements d'employeur semblent « dans la norme », au-delà on trouve des trajectoires plus précaires et une reproduction sociale de l'insécurité professionnelle. Dans cette enquête, les 22 % de jeunes qui ont changé plus de trois fois d'employeur sont aussi plus nombreux à avoir des parents qui ont connu le chômage : 58 % pour les jeunes qui ont changé une à trois fois d'employeur et 35 % pour ceux qui n'ont jamais changé. Ces changements ont été proportionnellement plus souvent involontaires et ces jeunes, peu stabilisés, sont plus nombreux à avoir une expérience du chômage. Ainsi, les jeunes qui ont changé au maximum trois fois d'employeur sont 53 % à avoir connu le chômage, ceux qui ont changé plus de trois fois d'employeur sont 84 %. La multiplication des changements d'emploi dans les trajectoires d'insertion constitue, au-delà d'un certain seuil, un indicateur de fragilité sur le marché de l'emploi.

La prise en compte des trajectoires importe, pour plusieurs raisons. D'une part, les différences sont enracinées dans un contexte, d'autre part, les trajectoires ne sont pas neutres. Si la transition et la période de précarité sont trop longues, il devient difficile de se réinventer une trajectoire après l'âge de trente ans, voire avant. Louis Chauvel²³ qualifie cette situation d'hystérésis de la socialisation transitionnelle : l'histoire passée est déterminante dans une trajectoire individuelle, les expériences antérieures ont un impact sur les étapes futures et le moment d'entrée sur le marché du travail est essentiel. Selon cet auteur, il y a un effet de scarification sur les générations, dans lequel les difficultés passées pour les groupes générationnels laissent des marques qui ne disparaîtront pas spontanément. Dans le cadre d'une large étude sur les générations travaillant dans le chemin de fer français, Flamant²⁴ observe également comment les trajectoires des jeunes travailleurs qui entrent dans une entreprise ont un impact sur leur rapport au travail, leurs attentes spécifiques par rapport à l'entreprise et au management. Les trajectoires distinguent les groupes d'âge mais aussi les individus à l'intérieur des groupes d'âge. Dans cette étude, Flamant différencie quatre sous-groupes parmi les jeunes travailleurs, en fonction d'une trajectoire commune : les postsecondaires qui arrivent directement de l'enseignement ; les anciens apprentis qui sont au terme d'un parcours de formation interne ; les postprécaires qui sortent d'un parcours chaotique ; ceux qui s'engagent dans une deuxième voie professionnelle. Les attentes et les attitudes à l'égard du travail, de l'entreprise et du management ne seront pas les mêmes pour ces quatre groupes de jeunes recrues.

LES TENSIONS AUTOUR DE L'EXPÉRIENCE, DE LA CONNAISSANCE FORMELLE ET DE L'INNOVATION

Dans l'exercice de l'activité de travail, les principaux clivages entre les générations au travail ont trait, d'une part, aux aptitudes différentes – réelles ou supposées – en termes d'usages des technologies de l'information et la communication (TIC) et d'autre part, au statut paradoxal de l'expérience au regard des connaissances formelles acquises dans le parcours scolaire et d'un impératif d'innovation.

Les aptitudes par rapport aux technologies de l'information et de la communication

Dans les six pays investigués, les interviewés s'accordent pour reconnaître des capacités limitées aux travailleurs âgés dans le champ des technologies de l'information et de la communication. Les jeunes travailleurs se voient, et sont décrits par les travailleurs âgés, comme étant plus compétents dans le domaine des TIC, tandis que les travailleurs âgés se voient eux-mêmes, et sont perçus par les jeunes travailleurs, comme étant moins compétents et assez réticents face aux nouvelles technologies. Une jeune cadre belge dans la trentaine donne sa vision ambiguë :

J'ai travaillé avec des personnes âgées au début [...]. – C'est quel âge « personnes âgées » ? – 50 ans [...] Ma mère est enseignante. Imaginer son bureau, c'est plein de papiers. Je n'en ai même pas un centième de ça, n'est-ce pas incroyable ? Pas vraiment. De nos jours, il y a moins de papiers partout, pas besoin de faire des petits dessins pour comprendre l'autre, des choses comme ça. D'autre part, les plus âgés sont peut-être mieux que nous au niveau de la concrétisation de projets lors des réunions. Peut-être que nous restons trop derrière nos ordinateurs, nous sommes juste à cinq mètres les uns des autres et nous ne disons même pas « hé qu'est-ce que tu penses de ça ? » Pourquoi ? Parce que nous ne nous voyons plus. J'ai remarqué, j'ai des collègues juste en face de moi, et il est très rare que nous nous parlions les uns aux autres. Chacun a son iPod dans les oreilles et nous nous envoyons des mails. C'est triste, c'est triste.

Bien souvent, la question des TIC est soulevée par les jeunes et les âgés ; elle l'est peu par les travailleurs d'âge moyen. Néanmoins, de nombreuses enquêtes nationales et européennes²⁵ montrent que la fracture numérique liée à l'âge s'est largement résorbée au fil du temps, particulièrement dans le champ du travail. Les données récentes EWCS 2010²⁶ montrent, pour les pays investigués (hormis le Portugal), mais aussi pour l'ensemble des salariés européens, qu'il y a peu de différences entre les moins de 30 ans et les 50 ans et plus en ce qui concerne l'utilisation régulière²⁷ des TIC dans l'activité professionnelle. Pour l'ensemble de l'Europe, les utilisateurs réguliers au travail parmi les moins de 30 ans sont 33,5 %, pour les 30 à 49 ans, 38 % et pour les 50 ans et plus, 33 %, soit moins d'un point de pourcentage d'écart entre les plus jeunes et les plus âgés. En France et en Belgique, on compte même davantage d'utilisateurs réguliers des TIC chez les plus âgés que parmi les plus jeunes. L'Allemagne, la Hongrie et l'Italie comptent entre 1 et 4 points de pourcentage de différence en faveur des plus jeunes. Le Portugal a un profil différent, avec plus du double d'utilisateurs régulier des TIC parmi les moins de 30 ans par rapport aux plus âgés (soit 36 % contre 17 %).

La même chose s'observe pour l'utilisation régulière²⁸ d'Internet et du courrier électronique dans l'activité professionnelle. Pour l'ensemble des salariés européens, les utilisateurs réguliers d'Internet au travail sont 24 % parmi les moins de 30 ans, 29 % parmi les 30 à 49 ans et 24 % parmi les 50 ans et plus, soit le même pourcentage pour les jeunes salariés et les salariés âgés. Le Portugal a toujours un profil différent dans le groupe des six pays étudiés.

Au vu des proportions d'utilisateurs réguliers des TIC et d'Internet dans chaque groupe d'âge, révélés par les données de l'EWCS 2010, on peut émettre l'hypothèse que cette perception d'aptitudes différenciées en termes d'usages des TIC repose en partie sur des stéréotypes ou préjugés. Nous nous arrêtons un peu plus longuement sur cette question car le rapport aux TIC est perçu comme un élément de démarcation fort entre les générations, particulièrement entre les plus jeunes et les plus âgés. Divers travaux se sont intéressés aux usages des TIC par les différents groupes ainsi qu'aux compétences mobilisées par les utilisateurs²⁹. La démarcation entre jeunes et âgés n'est pas aussi nette que le laissent supposer les stéréotypes véhiculés dans la société, en général, et dans le monde du travail en particulier. Une typologie proposée en 2001 par un organisme public de planification socioculturelle aux Pays-Bas³⁰, reprise et complétée ensuite par d'autres auteurs³¹, distingue trois niveaux de compétences numériques : les compétences instrumentales qui ont trait à la manipulation du matériel et des logiciels ; les compétences structurelles ou informationnelles qui concernent la nouvelle façon d'entrer dans les contenus en ligne (chercher, sélectionner, comprendre, évaluer, traiter l'information) ; les compétences stratégiques qui concernent l'aptitude à utiliser l'information de manière proactive, à lui donner du sens dans son propre cadre de vie et à prendre des décisions en vue d'agir sur son environnement professionnel et personnel. Ces mêmes auteurs ont démontré que si les jeunes étaient effectivement plus habiles au niveau des compétences instrumentales, les plus âgés l'étaient davantage au niveau des compétences stratégiques. De plus, les enquêtes successives menées par Eurostat³² montrent que ce qui reste déterminant dans la fracture numérique aujourd'hui, ce n'est plus l'âge mais bien le niveau d'instruction des personnes et les revenus.

Les travailleurs âgés (ceux qui ont plus de cinquante ans) appartiennent à la dernière génération qui a passé une partie significative de sa vie professionnelle sans être confrontée aux TIC. Ils n'ont pas été formés à l'usage de ces technologies quand ils étaient jeunes et elles ne faisaient pas partie de leur environnement privé. Ils ont dû faire leurs premiers apprentissages à une époque où les interfaces n'étaient pas très conviviales et quand les technologies étaient suspectées d'être

responsables du chômage de masse dans beaucoup d'industries et de grandes organisations. Elles faisaient en effet partie d'un contexte caractérisé par un niveau accru de chômage et de licenciements massifs. Pour la jeune génération, les TIC sont intégrées dans de la vie quotidienne. Ils débutent leur familiarisation à travers les loisirs et les technologies sont des outils familiers quand ils commencent, plus tard, une activité professionnelle. Ils sont plutôt experts dans de multiples formes de technologie.

Ils jouent aux jeux vidéo, visitent des forums, restent en contact avec des amis à travers des messageries instantanées, des téléphones mobiles, et des sites Internet comme Facebook ; ils utilisent Internet (plutôt que la bibliothèque) comme une ressource pour leur travail scolaire ; ils regardent la télé, prennent des photos avec des caméras digitales ou des téléphones portables ; ils sont fréquemment des usagers multiples environnements virtuels sur le Web³³.

Cette vision uniformisée de la jeunesse occulte cependant l'hétérogénéité de son rapport aux TIC et ses aptitudes dans ce domaine. Une étude réalisée en Belgique auprès de jeunes de 16 à 25 ans³⁴ montre que, loin de l'homogénéité que laisse supposer le discours sur les natifs numériques, les jeunes constituent un public très divers et qu'une partie d'entre eux se trouve plutôt en situation de « marginalisation numérique », cette situation s'expliquant le plus souvent par les structures familiales, le niveau ou le type d'éducation et le milieu culturel plutôt que par la situation économique. Cette étude montre aussi qu'il existe un décalage entre l'expérience des jeunes sur Internet et les attentes de la société à leur égard en matière d'usages des TIC dans la sphère socio-économique. Bref, tous ces travaux relativisent la vision assez caricaturale, mais largement partagée, en ce qui concerne les aptitudes des jeunes et des plus âgés en matière de TIC.

Les TIC sont, pour la génération des plus de cinquante ans, l'un des changements majeurs qui ont marqué le travail ces vingt dernières années. Elles accompagnent les changements dans les modèles organisationnels avec l'émergence des réseaux d'entreprise, l'expansion de la sous-traitance, le développement des services, l'automatisation des tâches informelles, la codification des tâches, la polyvalence, la flexibilité. Les TIC sont, en ce sens, la figure de proue de vingt années de mutation même si leur rôle déterminant peut être discuté³⁵. Les TIC dans le travail sont la concrétisation quotidienne du passage de la société industrielle à la société de l'information, d'entreprises reposant sur des principes communautaires à des organisations reposant sur des principes libéraux. Une conclusion de cette vision concernant les aptitudes en matière de TIC est qu'être âgé, c'est être accroché à une époque et être réticent au changement. Nous pouvons émettre l'hypothèse que les divergences concernant les capacités dans le domaine des TIC expriment une opposition entre deux ères du capitalisme et deux contextes de travail différant sous de nombreux aspects.

Les méthodes de travail et le transfert de connaissances

Outre les aptitudes en matière de TIC, les méthodes de travail ne sont pas non plus forcément communes. Dans le quotidien du travail, les travailleurs âgés sont décrits comme étant plus structurés, plus logiques, plus organisés, moins excessifs, plus sereins. « Ils apportent leur sagesse dans la vie de travail au quotidien. » Toutes ces attitudes sont perçues comme le produit de l'expérience. Les jeunes travailleurs sont décrits (y compris par leurs congénères) comme étant plus excités, impulsifs, bavards. Une femme cadre portugaise de 38 ans nous dit :

Si je devais changer aujourd'hui, je serais heureuse qu'il n'y ait pas seulement les jeunes et donc ne pas avoir à être la seule « senior », mais aussi pour avoir des contacts et des discussions, car on apprend certainement des jeunes, mais nous avons aussi à apprendre des personnes âgées.

Cependant, les travailleurs âgés ne sont pas considérés comme étant moins efficaces ; l'efficacité est associée au temps et à l'expérience. Comme le dit une jeune Belge, assistante en logistique, de 24 ans :

L'inefficacité des travailleurs âgés est un mythe [...]. Les jeunes sont plus tendus, parlent beaucoup, se mettent les cheveux en l'air... mais finalement, les plus âgés font la même quantité de travail [...]. Ils peuvent sembler être de vieux dinosaures, ils peuvent traîner un peu quand ils marchent, mais vous ne pouvez pas oublier qu'ils ont trente ans d'expérience, sinon trente-cinq, et ils connaissent bien le système, ils savent que c'est pas bon s'énerver.

Si la problématique de la connaissance et surtout celle de son transfert sont les aspects qui animent les politiques de gestion des âges au sein des entreprises, ce thème est moins central dans les discours réciproques des générations. Le capital de connaissances et le transfert de connaissances sont des thèmes omniprésents mais plutôt secondaires dans les propos des interviewés, notamment par rapport à des thématiques comme celles des attitudes au travail et des relations sociales.

Un aspect plus essentiel lié à la connaissance, qui ressort des interviews menées dans les six pays, concerne non pas son transfert mais bien sa reconnaissance. Une certaine tension intergénérationnelle peut découler de la confrontation entre l'expérience acquise, liée en partie à l'âge, et les connaissances formelles acquises dans le système éducatif, entre ceux, d'une part, qui ont de la pratique et une expertise concrète dans certains domaines ou certaines entreprises mais qui manquent de reconnaissance certifiée attestant de ces connaissances, et d'autre part, ceux qui arrivent dans des entreprises en possédant cette connaissance formelle ou des diplômes élevés obtenus dans le système éducatif. Cela semble être un élément important des tensions rencontrées dans les relations intergénérationnelles parce que, souvent, les personnes expérimentées sont plus âgées et celles qui ont des diplômes élevés sont plus jeunes.

Ce constat est présent dans toutes les contributions nationales. La contribution italienne³⁶ détaille particulièrement ce point. Les travailleurs âgés ont construit une solide expérience mais maintenant ils sont menacés par des jeunes qui ont des diplômes et atteignent des positions hiérarchiques dès leur entrée dans l'emploi. La transmission des connaissances de la part de ceux qui sont plus expérimentés devient, dès lors, un thème problématique car la hiérarchie des compétences et des connaissances est rompue, avec des jeunes qui détiennent des connaissances formelles et qui occupent les positions de pouvoir. Cela s'observe particulièrement dans le secteur des services, privés ou publics, où l'introduction des nouvelles technologies a rendu obsolète l'expérience des travailleurs plus âgés, bien qu'ils occupent toujours les emplois les plus sûrs. Ce constat est convergent avec la contribution allemande qui signale que, dans certaines branches d'activité, les ressources en termes de connaissances liées à l'expérience sont devenues moins importantes suite à leur incorporation dans des systèmes techniques. La contribution française est très claire également à propos de l'existence de ce type de tensions. Elle précise que celles-ci sont ressenties plus fortement dans les cas où des réformes organisationnelles se passent en même temps que l'arrivée d'un nombre important de jeunes travailleurs. Dans ce cas, les plus âgés peuvent avoir le sentiment qu'ils n'ont rien à transmettre à leurs successeurs et peuvent être tentés de les tenir pour responsables de leur mise à l'écart. C'est également la situation rencontrée au Portugal dans le secteur bancaire mais aussi dans l'administration publique qui a connu une réforme importante. Toutefois, cette rupture dans la hiérarchie des compétences et des connaissances, dans le secteur public en particulier mais aussi dans des organisations privées très hiérarchiques comme les banques, est ambiguë car elle reste associée à un principe de séniorité dans le calcul du salaire et dans la définition des conditions de progression dans la carrière.

Dans certains cas, moins nombreux, les jeunes voient leurs suggestions et leurs idées discréditées par les plus âgés non pas en fonction de leur valeur intrinsèque mais sous prétexte de leur jeune âge. L'âge des jeunes travailleurs, dans ce cas, est interprété comme un indicateur de manque de crédibilité et de compétences pertinentes qui dénie toute légitimité professionnelle. Selon les données de l'enquête 2010 de la Fondation de Dublin³⁷, la possibilité d'appliquer ses idées dans

son travail augmente avec l'âge, c'est le cas pour 42 % des Européens de moins de 30 ans, mais une fois passé le cap de 30 ans, le pourcentage est de 52 %. Il y a cependant des situations différentes selon les pays. L'Allemagne, la Belgique et la France sont dans ce profil de progression avec l'avancée en âge. En Hongrie, un salarié sur deux peut appliquer ses idées dans son travail, quel que soit son groupe d'âge. En Italie et au Portugal, c'est la génération du milieu qui a les pourcentages les plus élevés.

Innovation versus expérience

La polarisation entre l'innovation et l'expérience est une autre dimension, fortement liée à la précédente, qui se révèle également très présente dans les discussions autour des relations intergénérationnelles. Cet aspect est largement abordé dans les six pays et les interviewés convergent pour dire que l'expérience appartient aux âgés, tandis que les jeunes apportent l'innovation et la créativité. Les problèmes ont trait à la valeur sociale relative de chacune de ces dimensions. L'expérience est tantôt décrite comme quelque chose de positif et tantôt comme une valeur négative. En théorie, la même chose pourrait se passer pour l'innovation mais, dans la pratique, elle est rarement dévaluée : ceci est lié au fait que les valeurs en vigueur dans le monde du travail sont aussi les valeurs qui sont culturellement partagées et que l'innovation est clairement valorisée dans tous les contextes. Une employée portugaise dans la cinquantaine nous dit :

Aujourd'hui, les gens pensent que ceux qui sont nouveaux vont sauver l'organisation et notre société vraiment, l'expérience est presque perçue comme un handicap, qui implique des méthodes de travail rigidifiées.

Les données du tableau 9 illustrent cette tension, à partir des entretiens de groupe menés au Portugal³⁸. Il recense les occurrences de certains traits, positifs ou négatifs, attribués soit aux jeunes salariés, soit aux plus âgés, ceci par les trois générations considérées.

Tableau 9. – *Traits saliens utilisés pour décrire les groupes d'âge*

		<i>À propos des salariés âgés</i>	<i>À propos des jeunes salariés</i>
<i>Moins de 30 ans</i>	Positif	Expérience 7	Expérience 2
	Négatif	Difficultés avec les TIC 8	Difficultés avec les TIC 0
<i>30 à 50 ans</i>	Positif	Aide et expérience 24	Énergie 11
	Négatif	Conformisme Difficultés avec les TIC 12	Pas d'expérience Conflits 16
<i>50 ans et plus</i>	Positif	Expérience 3	Créativité/innovation 8
	Négatif	Stagnation 3	Créativité/innovation 2

Source : A.-M. Passos *et al.*, 2010.

Les plaintes et les craintes autour de l'expérience et de sa dévaluation dans la pratique, quand elle est opposée à l'innovation, sont présentes dans la plupart des pays investigués. En Hongrie, les chercheurs constatent un déclin de la valeur attribuée à l'expérience, bien que de manière non généralisée. Au Portugal, certaines interviews indiquent que lorsque l'expérience est perçue comme étant sans valeur ou négative, cela tend à rendre les personnes plus inflexibles. Être âgé est souvent interprété dans les organisations comme le fait d'être attaché à une époque particulière et opposé au changement. Dans la même veine, les chercheurs hongrois signalent :

Les personnes âgées sont blâmées parce qu'elles s'accrochent à de vieilles routines, bien peu d'opinions contraires plaident en faveur de l'importance de l'expérience et des compétences des personnes plus âgées.

Les chercheurs belges ajoutent qu'être âgé est parfois décrit comme être opposé à l'innovation. Les chercheurs français observent que, pour les salariés âgés, le manque de reconnaissance de la valeur de l'expérience conduit à des tensions intergénérationnelles. Ils précisent que la gestion des carrières, dans des logiques de marché interne aux organisations, peut conduire à des compétitions directes entre des travailleurs expérimentés et des jeunes travailleurs. La dévaluation de l'expérience des travailleurs âgés peut, par extension, les pousser vers des positions hostiles à l'égard des jeunes employés, c'est ce qu'exprime un employé logistique portugais dans la cinquantaine :

Dans l'avenir, la compétition sera vis-à-vis des plus jeunes, parce qu'ils vont nous remettre en question, en ce qui concerne les positions de pouvoir [...] et d'autre part, la société privilégie de plus en plus les jeunes, pas l'expérience, mais les jeunes qui apportent avec eux l'innovation.

Les technologies de l'information de la communication et l'innovation sont souvent associées à cette dichotomie entre l'expérience et l'innovation. Cette association entre TIC et innovation vient renforcer la polarisation entre les jeunes et les

âgés. En théorie, les deux pôles que sont l'innovation et l'expérience sont à la fois positifs et complémentaires, et il peut être facilement démontré que les deux sont indispensables dans les contextes professionnels. Toutefois, si un des termes de cette polarité devient plus socialement surévalué et désirable que l'autre, les potentielles complémentarités disparaissent et la compétition s'y substitue. Il y a des indices, dans la plupart des pays, d'une crainte que l'expérience devienne de moins en moins valorisée dans le futur par rapport à l'innovation, ce qui reste paradoxal au regard des discours et efforts autour de la problématique du transfert des connaissances.

Si le champ du management a investi depuis une dizaine d'années la réflexion sur la coexistence des générations sur le lieu de travail, c'est parce qu'il est apparu assez vite que le contexte organisationnel est finalement le principal déterminant de la qualité des relations sociales au travail et, en conséquence, de la capacité à coopérer ainsi que de la performance collective. Les enseignements du travail empirique mené dans les six pays se retrouvent dans la synthèse élaborée par Béatrice Delay et ses collègues³⁹. Les auteurs mettent en évidence trois types de configuration qui synthétisent les différents registres relationnels qui peuvent être mobilisés pour décrire les relations qui s'établissent entre les générations : 1) la coopération active ; 2) les liens distants ; 3) la tension.

Des cadres de travail propices à la coopération

La configuration la plus fréquente est celle de *relations coopératives* entre les jeunes travailleurs et des seniors plus expérimentés. Cette coopération active repose sur les bénéfices que chaque individu peut retirer de ces relations de coopération. Ces bénéfices transitent pour l'essentiel par l'échange de savoirs ; ils s'articulent autour de la croissance du professionnalisme pour les uns et de la reconnaissance pour les autres. Le professionnalisme des jeunes recrues est fortement favorisé par la qualité des relations avec les seniors expérimentés. Ces derniers permettent d'acquérir des connaissances et des informations utiles qui dépassent ce qu'un apprentissage essentiellement personnel ou par essai et erreur peut apporter. L'acquisition de nouvelles connaissances dépend grandement de la socialisation de proximité, qui prend place dans le groupe à travers le contact direct avec des employés plus expérimentés.

L'unité d'appartenance est la principale référence pour la socialisation dans laquelle les nouveaux arrivants assimilent les valeurs, les usages et les normes de comportement⁴⁰.

Les seniors peuvent, dès lors, jouer un rôle majeur dans la croissance du professionnalisme des nouvelles recrues. Une jeune Française, âgée de 27 ans et responsable d'études dans une compagnie d'assurances, explique cette vision :

Moi, je veux progresser. C'est normal. Je suis au début de ma carrière et je ne veux pas m'ennuyer [...]. Cela signifie apprendre rapidement, progresser rapidement [...] et pour ce faire, il y a beaucoup à gagner des collègues plus expérimentés, ils peuvent vous faire gagner du temps [...] si vous avez de la chance d'avoir un bon accompagnement d'une personne plus âgée et que vous profitez au maximum de tout ce qu'elle peut vous dire, vous avez plus de chance de devenir bien dans votre travail, de vous faire remarquer, de monter les échelons ou de bouger.

Beaucoup d'interviewés confirment finalement que les seniors n'offrent pas de résistance au partage de connaissances. Le plus souvent, ils offrent spontanément leur conseil. Toutefois, certains nouveaux arrivants déclarent avoir dû mériter l'indulgence et la patience des seniors en démontrant d'abord leur désir d'apprendre, en gagnant la confiance à travers une attitude motivée et active et en prouvant leur loyauté en obéissant aux instructions. La relation de dépendance avec ceux qui apprennent le travail aide à forger des liens mais en même temps rend possible l'adoption de comportements qui changent les habitudes et les normes des membres du groupe sans prendre le risque d'être mis à l'écart.

Former les débutants est une tâche gratifiante pour les salariés expérimentés. La transmission des connaissances est l'occasion pour les salariés plus âgés de donner une cohérence globale à leur itinéraire et de reconnaître une valeur à leur expérience en la partageant avec d'autres⁴¹. Il permet une reconnaissance sociale et symbolique en compensation à une image plutôt négative des seniors, dans la mesure où le rôle de transmetteur est reconnu et n'est pas vu comme un prérequis à l'éviction ou une forme élégante de mise à l'écart. De plus, pour beaucoup de seniors cette fonction leur donne un sentiment accru d'utilité. La transmission n'est pas seulement un échange unidirectionnel. C'est souvent aussi une situation d'enrichissement réciproque. Le contact avec le savoir apporté par le jeune peut aussi encourager certains seniors à questionner la pertinence de leurs propres pratiques et les conduire à souhaiter une mise à jour, ou au moins un rafraîchissement, de leurs connaissances. Un technicien français de 49 ans indique ainsi :

Il est vrai aussi que, puisque nous devons les former, cela nous oblige à examiner de près ce que nous faisons et, parfois, à nous demander si, en fait, nous devrions faire de cette façon. En outre, vous avez des plus jeunes qui ont déjà travaillé ailleurs, ne serait-ce que pour un cours. Ils peuvent donc nous montrer certaines méthodes qui ne nous sont pas familières.

Cela étant, cette « socialisation inversée » n'est pas toujours facile, particulièrement dans le monde industriel avec ses fortes traditions de corporation, dans la mesure où elle peut être perçue comme venant perturber l'autorité technique des seniors, qui ont ainsi une position dominante. Ces menaces à l'égard des ordres traditionnels demandent beaucoup de prudence au niveau des ressources humaines quand le management ne joue pas son rôle. Ces formes de coapprentissage⁴², basées sur les complémentarités de savoir-faire des différents groupes d'âge, semblent plus évidentes dans les entreprises du secteur tertiaire. Ainsi, par exemple, un jeune diplômé en marketing peut apporter sa connaissance technique sur les nouveaux produits aux seniors tandis qu'en retour celui-ci peut communiquer sa connaissance des clients, de leurs habitudes et de leurs demandes.

La coopération entre les groupes d'âge est toutefois loin d'être un aspect mécanique de l'organisation, elle est conditionnée

par les souhaits des parties impliquées et par la possibilité d'établir des relations intersubjectives basées sur la confiance, comme le développe Norbert Alter dans son ouvrage *Donner et prendre*⁴³. Dès lors, les cadres organisationnels les plus propices à des relations de coopération seront ceux qui reconnaissent l'importance de ces mécanismes de transmission en mettant en place des dispositifs formalisés et des supports institutionnels à l'échange de connaissances comme, par exemple, le parrainage ou le tutorat. La mixité des collectifs en termes d'âge et l'équilibre des classes d'âge sont également des conditions favorables à des relations de coopération, de même que la stabilité des équipes.

L'installation d'une distance par l'organisation

La seconde configuration relationnelle qui ressort des analyses correspond à *une relation distante* entre les classes d'âge. En d'autres termes, l'échange entre les jeunes et les moins jeunes dans les entreprises est limité à la fois en quantité et en qualité. Quatre raisons principales expliquent ce type d'interaction entre les générations. La première raison fait référence à ce que l'on pourrait appeler un effet d'âge. Les positions différenciées des salariés dans leur cycle de vie personnelle et professionnelle se reflètent dans les centres d'intérêt et le système de préférence qui varient d'une personne à l'autre. Les salariés tendent à créer des affinités naturelles avec ceux qui partagent des préoccupations proches des leurs. Par exemple, tandis que les personnes dans la cinquantaine parlent de la retraite, les jeunes parents parleront plutôt de la garde des enfants et plus généralement de la manière dont ils parviennent à organiser leur vie de famille et leur vie professionnelle. Un informaticien belge de 26 ans explique ce sentiment :

Avec les gars de mon âge, c'est un peu plus agréable au niveau ambiance. On s'amuse un peu plus. On est un peu moins coincés, peut-être. Si on fait un voyage d'affaires, on va un peu plus sortir, boire un verre quelque part, s'amuser un peu. C'est un peu une relation différente, c'est un peu différent.

Une infirmière italienne de 22 ans dit :

C'est sûr qu'on ressent plus la différence d'âge dans leurs discussions. Eux parlent de leurs problèmes d'adolescents et de jeunes [...] alors que nous on est dans cet âge-là, donc on se sent un peu concernés, mais de l'autre côté.

Le second facteur explicatif fait plutôt référence à des orientations managériales dominantes dans l'entreprise. Les relations distantes peuvent exister simplement parce que les différents groupes d'âge ne sont physiquement pas présents dans les mêmes espaces de travail. Cette uniformité des groupes peut résulter tout d'abord de politiques de recrutement, de la composition démographique du personnel qui dépend largement de ce que l'entreprise a décidé en matière d'embauche pendant les années précédentes. Toutefois, le faible niveau de mixité de certaines équipes ne peut pas totalement s'expliquer par un effet mécanique lié au manque de recrutement. Il y a aussi des structures qui ont, et ont eu, des politiques actives de recrutement mais dans lesquelles les dirigeants combinent délibérément leur politique de modernisation avec une gestion segmentée des groupes d'âge, par exemple, en regroupant les jeunes ensemble, en fonction de leurs habiletés supposées à s'adapter, dans les secteurs en développement et en laissant les plus âgés, à cause de leur supposée résistance au changement, dans des activités en déclin. Mettre en œuvre des formes de spécialisation professionnelle par âge est aussi une tentative, même si elle est rarement exprimée de manière explicite, d'éviter que les méthodes de travail des plus âgés ne contaminent celles des débutants en leur transmettant des modes de fonctionnement qui transgressent les nouvelles règles en cours d'implantation. Cette acculturation pourrait être dommageable par rapport à un objectif qui serait d'utiliser les nouvelles recrues comme des vecteurs de changement.

La troisième raison qui peut être invoquée pour expliquer cette apparente perte de lien entre les générations concerne la croissance des contraintes de production, l'intensification du travail et le fonctionnement des équipes sur un principe de juste à temps. Le rôle de l'entreprise ne peut dès lors être limité à des aménagements de l'espace physique de travail, et encore moins à la constitution de groupes d'âge mixtes et de niveaux d'ancienneté différents. Elle doit aussi contribuer à créer des conditions favorables au niveau de l'organisation quotidienne de l'activité (particulièrement en maîtrisant la pression temporelle) de manière à ce que des dynamiques coopératives puissent s'installer entre les générations. Si de tels dispositifs ne sont pas formellement mis en place, les échanges entre les générations deviennent des processus informels, mais qui ne se mettent pas en place automatiquement. La rotation excessive, volontaire ou contrainte, parmi le personnel est aussi un facteur de découragement pour les salariés amenés à transmettre des connaissances ou former des nouveaux venus. Une directrice des ressources humaines française, âgée de 37 ans, rend compte de cette lassitude perçue autour d'elle :

On voit juste des jeunes de passage, donc c'est un peu démotivant quand ils ne restent que six mois. Même les gens qui ont beaucoup d'énergie, à la fin ils sont fatigués lorsque les stagiaires changent tout le temps.

Effectivement, selon l'enquête EWCS de 2010, en Europe, 40 % des salariés de moins de 30 ans ont un contrat à durée déterminée ou intérimaire.

Quand l'environnement professionnel favorise les comportements hostiles

Une troisième configuration, moins fréquente que les précédentes, fait référence à des *tensions* qui peuvent occasionnellement s'installer dans les relations entre les générations. Les frictions prennent différentes formes, comme, par exemple, le dédain de la part des jeunes à l'égard des travailleurs plus âgés ou l'hostilité de la part des travailleurs plus âgés à l'égard des débutants. Cela est le cas, par exemple, quand des travailleurs expérimentés sont réticents à s'engager dans un processus de transmission de l'expérience ou comme agents de socialisation ou de professionnalisation par rapport aux nouvelles recrues. Contrairement à des hypothèses formulées autour d'un conflit de valeurs qui serait développé par une lecture des relations entre générations basée sur une vision essentialiste ou essentiellement culturelle, les racines de ce type de tensions reposent plutôt sur l'expérience douloureuse de l'environnement professionnel et organisationnel. En général, ces tensions apparaissent entre des acteurs qui souffrent d'une insuffisance ou d'une absence de reconnaissance (ou qui ont peur d'en souffrir dans un futur proche). Si cette reconnaissance n'a pas lieu, les salariés, par une sorte d'effet ricochet, seront tentés de percevoir la catégorie d'âge opposée comme la source de la menace et de la compétition déloyale par rapport à laquelle il sera important d'adopter des attitudes défensives (par exemple, la dénonciation en cas de faute, la rétention d'information, la rumeur, etc.).

Delay et ses collègues⁴⁴ analysent les causes de ce manque de reconnaissance qui produit des tensions entre générations en considérant « le coût social responsable de la violation systémique des conditions de reconnaissance » qui conduit à un sentiment d'injustice morale et de déni de la dignité humaine et de l'intégrité, qu'Axel Honneth⁴⁵ résume dans le concept de dédain social. Pour les jeunes, ce dédain social peut être provoqué tout d'abord par le déclassement, les promesses d'évolution ou d'embauche non tenues, ou l'impression d'un traitement injuste par rapport aux efforts qui sont faits et aux rétributions symboliques et matérielles qui sont reçues (ou que l'on espère recevoir à court terme). L'expérience de l'environnement professionnel est alors dominée par un sentiment d'injustice et de manque de loyauté en termes de salaire. Une jeune Italienne de 29 ans, responsable administrative, exprime ce sentiment de non-reconnaissance :

J'ai travaillé deux ans avec un contrat d'apprentissage, puis automatiquement la société a dû m'engager avec un contrat standard mais lorsque j'ai eu à signer le nouveau contrat, je m'attendais au bout de deux ans, à plus d'argent, ce qu'ils ne m'ont pas donné. Et là, j'ai été bouleversée, parce que j'ai lu ça comme s'ils ne me donnaient aucune reconnaissance pour ce que j'avais fait, pour le passé, pour la façon dont j'avais travaillé. Durant ces deux années, j'ai fait beaucoup de choses, j'ai beaucoup appris, mais là, ils ne le reconnaissent pas.

Un manque de reconnaissance peut aussi se manifester quand le jeune souffre d'être relégué à un statut d'exécutant, sans bénéficier d'aucune forme d'autonomie par rapport à l'exécution des tâches. Il doit rencontrer de manière très stricte les consignes qu'il reçoit de ses supérieurs et appliquer à la lettre des méthodes de travail qui lui sont imposées. Cette supervision très rapprochée semble particulièrement intolérable pour des jeunes qui ont un haut niveau de qualification ou qui ont déjà une certaine expérience professionnelle. Ils peuvent, dès lors, faire l'expérience d'une sérieuse frustration, provoquée par l'impossibilité d'une part, de se distinguer en démontrant leurs compétences dans un contexte de plus en plus compétitif, et d'autre part, de capitaliser les compétences théoriques et pratiques qu'ils ont été capables d'accumuler à travers leur carrière académique et professionnelle. Les jeunes peuvent aussi se sentir insuffisamment reconnus quand leurs suggestions sont rejetées non pas en vertu de leur valeur intrinsèque mais sous le prétexte de leur jeune âge, ce qui les conduit à faire l'expérience d'une stigmatisation qui les disqualifie dans leurs interactions avec les autres⁴⁶. Être jeune est interprété comme l'indicateur d'un manque de crédibilité et de compétences pertinentes qui dénie la légitimité professionnelle. Enfin, le cantonnement dans un statut d'apprenant est le plus dur à accepter. Le nouvel arrivant décode cela comme une crainte de la part de son supérieur immédiat d'être mis en situation de perdre une part de son pouvoir. Il se trouve dès lors dans une position inconfortable par rapport à une rhétorique qui consiste à encourager la prise d'initiative ou la formulation d'un esprit critique par les nouvelles recrues, en utilisant leur dynamisme, leur capacité de créativité et d'innovation, en promouvant une nouvelle génération comme acteur de changement. Ces jeunes se retrouvent au centre d'injonctions paradoxales qui sont difficiles à réconcilier. Face à l'ambiguïté de cette position inconfortable, ils peuvent être tentés de voir les autres, les plus âgés, comme la cause de leurs difficultés.

Pour les travailleurs âgés, le manque de reconnaissance qui conduit à des tensions entre les générations est plus en lien avec la dévaluation de leur expérience sur le lieu de travail. Une cadre portugaise dans la cinquantaine nous donne sa vision :

Une certaine expérience est importante, et l'expérience n'est pas quelque chose que l'on peut acquérir par la lecture, elle doit être acquise par le contact, par le travail avec des gens qui sont là depuis plus longtemps. Donc, je n'ai rien

contre les jeunes qui entrent dans les organisations, mais s'il vous plaît ne me dites pas que ceux qui sont là ne sont pas bons non plus. Il y a des gens avec, disons 60 ans, qui sont très valables.

Il s'agit d'une déqualification sociale et professionnelle, qui peut résulter d'un ensemble d'éléments. Cela peut résulter tout d'abord de la relégation des travailleurs âgés dans des secteurs où ils se sont forcés d'évoluer brutalement vers une culture orientée résultats ou par le confinement dans des espaces où l'emploi est en train de disparaître, ou à l'écart des activités stratégiques d'une entreprise. Face à un environnement menaçant et qui ne donne plus d'espoir en termes d'évolution de carrière, le vieillissement dans l'emploi semble être vu, par certaines personnes, comme une longue période durant laquelle la nature routinière du travail peut conduire à une situation de déclassement, qui se mesure par le contraste avec une promotion qui devrait arriver à la fin d'une carrière, comme une forme de reconnaissance a posteriori de l'expérience acquise et du temps passé dans une entreprise. L'injustice est particulièrement ressentie quand, pour les travailleurs, l'ancienneté est associée à l'engagement moral et à la fidélité à une forme d'attente en termes de réciprocité⁴⁷. Les données de l'enquête de la Fondation de Dublin⁴⁸ montrent comment, de manière convergente, les perspectives de carrière chutent drastiquement avec l'âge : 41 % des salariés européens de moins de 30 ans déclarent avoir des perspectives de carrière, 32 % des salariés âgés de 30 à 49 ans et 21,5 % des 50 ans et plus. Dans tous les pays investigués, à l'exception de la France, ce rétrécissement des perspectives de carrière débute dès la trentaine. C'est au Portugal que la « chute » est la plus vertigineuse avec 50 % des moins de 30 ans qui déclarent avoir des perspectives de carrière, 38 % des 30 à 49 ans et 15 % des 50 ans et plus. En France, la situation des deux premiers groupes d'âge est similaire (35 %), c'est à la cinquantaine que les perspectives se raréfient (22 %). En Allemagne, pour les plus jeunes le pourcentage est de 39 % et pour les plus âgés de 21,5 %, en Belgique nous avons respectivement 49 % et 29 %, en Italie, 33,8 % et 19 %, et en Hongrie, 36 % et 12 %. S'il est logique qu'à un certain âge des positions soient acquises dans la carrière professionnelle et que les perspectives de changement et de progression se réduisent, la situation des quinquagénaires est particulièrement inconfortable entre un horizon bouché pour quatre salariés sur cinq et la perspective de voir l'âge de la retraite reculer.

Les travailleurs âgés qui ont des difficultés à s'adapter aux changements successifs peuvent développer une estime professionnelle détériorée et avoir le sentiment qu'ils n'ont plus rien à transmettre à leurs successeurs. Ils peuvent aussi être tentés de tenir les nouveaux arrivants comme responsables de leur situation. Les changements et les restructurations sont fréquents, comme le montrent les données de l'enquête EWCS 2010. À la question « Durant les trois dernières années, avez-vous été confronté : 1) à l'introduction de nouvelles technologies ou processus ; 2) à une substantielle restructuration ou réorganisation dans votre emploi actuel, l'un ou l'autre ayant un impact sur votre environnement direct de travail ? », les salariés européens sont 42 % à répondre positivement dans le premier cas et 34 % dans le second cas.

Les systèmes de gestion des carrières et un climat tendu de luttes des places peuvent conduire à des frictions, comme en témoignent deux salariés portugais dans la quarantaine :

– Je pense que les relations sont plus difficiles entre les personnes du même âge que l'inverse. Ce qui explique que les gens ne sont pas dans des termes aussi bien quand ils ont le même âge, c'est le fait qu'ils sont en concurrence pour les mêmes objectifs ; ils sont en concurrence pour les mêmes lieux.

– Dans un environnement très concurrentiel, nous devons faire des jeux survie professionnels [...] cela a à voir avec la survie, de manière concrète, on sait, par exemple qu'il y a très peu de premières places.

Dans ce domaine, les frictions sont plus visibles entre les groupes d'âges adjacents, au sein des plus jeunes et parmi la catégorie d'âge intermédiaire. Ces derniers peuvent se sentir à la croisée des chemins. Ils sont progressivement conscients que leur position peut être menacée par des plus jeunes (plus diplômés, plus flexibles) et que les trajectoires qui étaient celles des seniors ne seront plus accessibles (allongement des carrières et suppression de dispositifs particuliers de fin de carrière). Dans ce climat de lutte pour les places, conserver un monopole sur la possession de qualifications et de compétences apparaît donc, pour certains employés, comme un moyen de résister à l'insécurité croissante de leur position sociale et de neutraliser la peur (objective ou perçue) que les nouvelles recrues représentent pour leur futur. À côté de la gestion des carrières, certaines formes contemporaines d'organisation du travail peuvent aussi contribuer à dévaloriser l'expérience des travailleurs plus âgés, et par extension les pousser à adopter des attitudes hostiles à l'écart des jeunes salariés. Notons, au passage que la terminologie n'est pas neutre non plus. Depuis quelques années, on ne parle plus de seniors ou de travailleurs expérimentés mais bien de travailleurs âgés, de travailleurs vieillissants et de population active vieillissante.

Parmi les diktats de l'organisation contemporaine du travail, la prédominance de l'impératif de mobilité⁴⁹ a comme effet de rendre la séniorité suspecte. Alors qu'elle était anciennement considérée comme une marque de professionnalisme,

d'expérience et de maturité, elle est aujourd'hui associée à la stagnation, à la résistance au changement, à l'incapacité d'évoluer, à l'obsolescence des compétences. La généralisation d'une conception radicale du changement (en contraste avec une conception de réformes progressives) a également conduit à une vaste dépréciation des salariés expérimentés en même temps que cela a promu un modèle de développement dans lequel l'histoire n'est plus perçue comme une ressource mais comme un coût freinant le processus de modernisation. Cette approche introduit une relation à l'âge qui est nécessairement disqualifiante.

Enfin, la diffusion d'une culture de la préretraite⁵⁰ – fermement ancrée en Europe continentale, et engendrée par la multiplication ces vingt dernières années d'arrangements conjoncturels en faveur de la retraite anticipée des travailleurs âgés – et les mesures liées à l'âge ont, en retour, induit un phénomène de vieillissement prématuré et de stéréotypes négatifs liés aux travailleurs âgés, qui sont supposés être relativement peu productifs et peu motivés. Ces représentations sont graduellement intériorisées par les individus, à la fois jeunes et moins jeunes comme étant des évidences⁵¹. Le cynisme que certains travailleurs âgés peuvent développer à l'égard des nouvelles recrues mais aussi de l'entreprise et de son développement est probablement le reflet d'une perte de contrôle sur la réalité liée à un sentiment que leur carrière n'est plus sur la bonne voie par rapport aux espoirs qu'ils pouvaient avoir par rapport à d'autres collègues de la même cohorte⁵².

Les auteurs⁵³ insistent sur la responsabilité organisationnelle dans la qualité des relations entre générations. En effet, c'est l'entreprise, à travers ses orientations stratégiques générales, à travers ses politiques de ressources humaines – en particulier en ce qui concerne la gestion des âges –, à travers les formes de supervision et les méthodes d'organisation du travail qui sont mises en place, qui participe à créer des conditions pour des relations entre les âges qui seront harmonieuses ou dommageables.

Dans un nombre croissant de situations, les transformations des cadres du travail des deux dernières décennies ont bouleversé le processus intergénérationnel de transmission et de solidarité, efficient pour les générations précédentes. Depuis la fin des années 1980, l'existence d'une loyauté réciproque et la reconnaissance mutuelle dans un destin commun apparaissent menacées. Les relations entre générations sont aussi bousculées par la coexistence de deux modèles de valorisation de l'emploi, par la création d'espaces spécifiques d'emploi pour les jeunes, par l'exclusion des travailleurs âgés, par le chômage de masse et la précarité du travail, mais aussi par certains discours qui induisent le doute à propos des travailleurs âgés. À cause de cette rupture dans la régulation intergénérationnelle mais aussi de la diversité croissante des attitudes et des croyances entre groupes d'âge, de nombreux chercheurs ont suggéré l'idée d'un conflit entre générations⁵⁴ qui aurait des incidences sur une série d'aspects : les modes de management et la résistance au changement⁵⁵, l'intégration des âges au travail, les expériences du conflit ou de l'exclusion sur le lieu de travail⁵⁶. De ce point de vue, les travailleurs expérimentés représentent pour les jeunes un objectif inaccessible ou à l'opposé, un contre modèle. Pour les travailleurs âgés, les nouveaux venus menacent parfois leur sécurité dans l'emploi (particulièrement quand des restructurations sont à l'ordre du jour) ou, plus fondamentalement, les valeurs et les représentations du monde dans lesquelles ils ont été reconnus. Dans une perspective assez déterministe, certains auteurs analysent ces situations comme résultant d'une « lutte pour le pouvoir » entre des générations différentes qui n'ont pas eu le même parcours et les mêmes opportunités d'intégration. D'autres tempèrent cette analyse. Pour Chauvel⁵⁷, par exemple, l'idée d'une confrontation entre les générations s'ancre dans une période précise de notre histoire récente, quand la jeunesse des années 1980 s'est mise à questionner le modèle de société de ses aînés. Aujourd'hui, nous sommes assez loin des idées radicales de cette période. À l'opposé, avec la précarité, les jeunes semblent prioritairement chercher une place, même inconfortable, dans la société actuelle. Les révoltes des années 2011 et 2012 portées par la jeunesse dans plusieurs pays d'Europe et hors d'Europe expriment cependant de manière plus vive cette attente d'une place et ce refus d'un modèle de société qui n'a pas tenu ses promesses⁵⁸.

Les relations entre jeunes et âgés sont faites à la fois de solidarité et de tension, de proximité et de distance. Les entretiens réalisés dans les six pays investigués montrent des jeunes gens assez réalistes à propos du travail mais aussi en train de façonner une nouvelle relation au travail basée sur de nouveaux termes, cherchant à équilibrer le travail et d'autres engagements dans la vie, la stabilité et la satisfaction en termes de contenu, sur fond d'avantages objectifs en matière de qualité du travail, de niveaux de revenus, de régulation du marché du travail et de bénéfices en termes de sécurité sociale. Les travailleurs plus âgés apparaissent plus nostalgiques. Ils semblent avoir moins le contrôle de leur situation que l'on ne pourrait le supposer compte tenu du degré de sécurité de leur emploi et des niveaux de retraite dont ils peuvent encore bénéficier. La génération plus âgée a la nostalgie de ce qui est perdu : la stabilité du travail, les parcours linéaires de carrière, les idéologies, alors même qu'ils ne sont pas les perdants, dans la mesure où ils bénéficient majoritairement des contrats de travail stables, des meilleurs salaires, des progressions de carrière et des avantages en termes de retraite. Selon les études nationales, durant le dernier siècle, les générations adultes ont mieux protégé leurs avantages, transférant le coût sur la jeune génération, notamment en ce qui concerne le marché du travail et la sécurité sociale. Les plus avantageux tendent à projeter sur la jeune génération le regret de la perte du travail à vie qu'ils ont connu. Dans les entretiens réalisés, la vision d'une jeune génération associée à des difficultés et à un manque de stabilité ou de perspectives futures est souvent une représentation de la jeunesse avancée par les plus âgés, plutôt que la représentation que les jeunes ont d'eux-mêmes. Les résultats de l'enquête réalisée au Québec par Mercure et Vultur⁵⁹ montrent également cette perception différenciée de la situation des jeunes par les jeunes eux-mêmes et les plus âgés.

Les échanges entre les générations prennent place en trois différents endroits : sur le lieu de travail, sur le marché du travail et au sein de la famille ; dans chacun de ces trois lieux, la relation intergénérationnelle a des traits spécifiques⁶⁰. Sur le lieu de travail, les jeunes sont perçus comme étant plus forts, avec plus de contrôle de soi et de sécurité que les plus âgés. Les personnes de la génération plus âgée font l'expérience d'une tension entre la connaissance formalisée et les diplômes davantage valorisés que l'expérience acquise. Ils sont souvent entrés dans l'emploi sans diplômes spécifiques ou qualifications professionnelles significatives et ils ont progressé par l'expérience. Ils ont construit une solide expérience et aujourd'hui, ils se voient menacés par des jeunes qui ont des diplômes, des compétences technologiques et la maîtrise des langues étrangères. Dans certains cas, les jeunes obtiennent des postes d'encadrement ou de décision dès qu'ils entrent dans un emploi, ceci en fonction de leurs compétences formelles, parce qu'ils correspondent mieux que les plus âgés à certains types de tâches, ce qui vient perturber les hiérarchies classiques principalement basées sur l'expérience plutôt que sur des compétences actuelles. Malgré le fait qu'ils gagnent souvent la bataille des compétences par rapport à l'expérience et qu'ils se perçoivent eux-mêmes, et sont vus, comme confiants et fiables, les jeunes rencontrent des difficultés objectives sur le marché du travail ; leurs conditions de travail sont moins avantageuses que celles des générations plus âgées.

Sur le marché du travail, la distinction entre main-d'œuvre centrale et périphérique est assez proche d'une segmentation

entre anciens et jeunes. Les groupes à chaque extrême de l'échelle d'âge des actifs semblent supporter la sécurité du groupe d'âge moyen. La plupart des recherches et des politiques publiques se concentrent, dès lors, soit sur les jeunes soit sur les travailleurs âgés. Adèle Lezano et ses collègues⁶¹, dans leur analyse du marché du travail italien, rendent bien compte de cette segmentation autour de l'âge, que l'on retrouve sur le principe dans les autres pays également. Le marché du travail italien est toujours caractérisé par des règles strictes en ce qui concerne l'engagement et le licenciement des travailleurs ainsi que par un faible recours à des formes d'emploi flexibles. Les régulations du marché du travail ont été le terreau du haut taux de chômage au sein de la population féminine et des jeunes. Le système d'embauche, les hauts salaires à l'embauche, les règles strictes en matière de licenciement restreignent fortement les opportunités d'emploi pour les nouveaux arrivants. Comme les postes accessibles aux débutants sont difficiles à trouver, de nombreux jeunes vivent avec leurs parents jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi stable. Le système de protection de l'emploi italien a souvent été décrit comme un modèle assez rigide, caractérisé par des barrières élevées au niveau de la sortie et de l'accès aux allocations de chômage. De nouvelles réglementations, notamment autour des contrats temporaires, ont partiellement assoupli cette rigidité, du moins en ce qui concerne les engagements, et ceci a significativement accéléré le processus de flexibilisation du marché du travail durant les dernières années. Ces politiques gouvernementales, et particulièrement les contrats flexibles et atypiques, ont largement changé les possibilités d'engagement pour les entreprises et ces changements sont venus progressivement modifier la structure de l'emploi. Dans un premier temps, avec l'ouverture aux contrats temporaires, le taux de chômage en Italie a significativement diminué particulièrement parmi les jeunes de 25 à 29 ans pour qui le taux de chômage entre 2000 et 2008 est passé de 17,7 % à 10 %, mais pour remonter ensuite à 17,7 % en 2012. En Italie, la fracture entre les insiders/outsiders et entre vieux/jeunes tend à se recouvrir. Les jeunes sont plus souvent dans les emplois instables et la période transitionnelle classique entre l'éducation et le travail tend à devenir une « condition permanente ». De plus, les jeunes sont largement exclus des systèmes de protection sociale. Ceci a lieu partiellement parce qu'ils travaillent dans les secteurs les plus nouveaux qui appliquent les contrats des moins standards, mais aussi parce qu'ils sont plus souvent des travailleurs atypiques, des travailleurs temporaires, des quasi-subordonnés, des free-lances et, dès lors, ils sont exclus des protections qui s'adressent principalement au travailleur standard et à sa famille. Une discontinuité relativement importante entre générations repose aussi sur les significations relatives attribuées au travail et sur le rôle et l'importance du travail dans leur vie (voir chapitre 4). Pour les jeunes, la vie n'est plus organisée en fonction du travail, du moins dans la manière dont le faisaient les générations précédentes. Selon les termes des jeunes travailleurs, le travail n'est pas la seule chose qui importe, le travail n'apparaît plus comme le principal ingrédient d'identité ou l'unique source d'émancipation, la mesure de la valeur d'une personne ou l'organisateur de la relation entre les genres au sein de la famille. Des changements structurels se combinent à des orientations subjectives et des significations changeantes attribuées au travail.

Les générations au travail en Italie sont aussi proches l'une de l'autre. Elles sont exposées aux impacts réciproques des politiques sociales, des mesures redistributives et du rôle de la famille qui caractérise ce pays. En ce qui concerne les dépenses de sécurité sociale et la sécurité dans l'emploi, les auteurs⁶² parlent souvent d'une compétition amère entre les générations, due aux ressources limitées et au déséquilibre dans les dépenses en matière de pension et d'allocations de chômage ainsi que de sécurité de moyens d'existence pour la jeune génération. En Italie, 61 % des dépenses de protection sociale sont consacrées aux retraites et seulement 3 % au chômage. Les générations apparaissent fortement liées lorsque l'on considère les parents et leur descendance. Les parents apportent un support à leurs enfants en soutenant leur choix en matière de travail, en les aidant dans leur recherche d'emploi, en leur apportant le socle de sécurité nécessaire pour faire face à l'instabilité de l'emploi et au chômage (appui économique, prise en charge des grands-parents, aide à l'acquisition d'un logement). En effet, le système italien de sécurité sociale est largement basé sur la famille et ce modèle méditerranéen renforce à la fois le rôle de la famille mais aussi le désengagement du système de protection sociale⁶³. La situation italienne est confirmée par les entretiens réalisés ainsi que par les principales enquêtes nationales⁶⁴. Les jeunes tendent à rester dans leur famille d'origine non pas simplement en vertu de coutumes nationales familialistes⁶⁵ mais parce que compte tenu de leurs bas salaires et de leurs problèmes de logement, le soutien de la famille est une nécessité économique. En 2010, 52 % des jeunes hommes âgés de 25 à 34 ans vivent avec leurs parents et 36 % des jeunes femmes du même âge. La famille d'origine a aussi une importance très grande sur le marché du travail. Selon une étude de l'institut Iard, la famille et le réseau d'amis proches sont plus déterminants dans la recherche d'un emploi que les canaux formels ou institutionnels⁶⁶.

De fait, les trois générations considérées apparaissent, dans chacun des pays, assez différentes à la fois en ce qui concerne leurs attitudes subjectives et leurs attentes ainsi que leurs conditions objectives de travail. Malgré cela, la recherche n'a pas montré de conflit latent entre les générations dans le quotidien du travail. Il y a certaines explications à cette situation⁶⁷. Tout d'abord, dans certains pays les jeunes ne sont pas occupés dans les mêmes types d'emploi que les plus âgés. Dans la plupart des grandes entreprises industrielles, à cause des plans de préretraite, la génération plus âgée n'est plus là, en même temps, les jeunes se retrouvent plus facilement dans les emplois plus qualifiés du secteur tertiaire ou dans des centres d'appel, des fast-

foods ou d'autres services peu qualifiés. Particulièrement pour certains métiers, un réel face-à-face entre les générations n'a plus lieu. Néanmoins, selon nos travaux, il apparaît que les jeunes ne semblent pas réellement conscients d'appartenir à une génération, ce qui les empêche d'être une véritable unité générationnelle dans le sens où Mannheim⁶⁸ le définissait et de devenir des pilotes de changement social. En même temps, d'autres facteurs, qui produisent d'autres appartenances, apparaissent comme des déterminants plus significatifs dans les cultures de groupes de travail : être une femme, être dans une fonction qualifiée ou un grade hiérarchique, être employé d'une organisation très connue, etc. Une autre raison intéressante, ou peut-être une conséquence, de ce phénomène inattendu d'absence de conflit entre les générations, réside peut-être dans le fait que les jeunes et les plus âgés sont représentés collectivement par les mêmes syndicats : l'intérêt général d'un travailleur dans ce cas va au-delà des rivalités intergénérationnelles et les masque. Par ailleurs, les jeunes travailleurs tendent aussi à être moins nombreux à rejoindre les organisations syndicales que les plus âgés⁶⁹. De plus, particulièrement dans les pays où la famille garde encore une position forte de régulateur social et d'agent de redistribution des revenus, comme l'Italie par exemple, il faut aussi prendre en compte ce que Cavalli⁷⁰ appelle la complicité paradoxale existant entre des jeunes/enfants et des âgés/parents : les premiers ne protestent pas contre la génération de leurs parents lorsque celle-ci défend sa sécurité d'emploi et ses pensions, dans la mesure où ils sont conscients que ces « privilèges » accordés aux âgés/parents leur garantissent un certain retour en termes de ressources et de support, car c'est grâce à cela que leurs parents peuvent les aider. L'image générale des relations intergénérationnelles est celle d'une grande solidarité entre parents et enfants, mais d'une compétition rude avec les enfants des autres⁷¹. Dans la sphère privée est donc à l'œuvre une étrange articulation entre une supposée tension intergénérationnelle dans le cadre du travail et une solidarité intergénérationnelle accrue au sein des familles avec le prolongement dans le temps du soutien accordé aux jeunes par leur famille. En général, la génération des âgés soutient financièrement la jeune génération, tandis que la jeune génération soutient la génération des parents dans la vie quotidienne. Le support financier des enfants est possible pour la génération des parents grâce au contrat public de génération qui leur donne les possibilités matérielles de le faire. Le contrat public entre les générations est dès lors un prérequis au contrat privé entre les générations.

L'ambivalence est peut-être ce qui caractérise le mieux les relations intergénérationnelles⁷².

La notion d'ambivalence met le doigt sur le fait que des attitudes, des comportements, des pratiques, à la fois conflictuels et solidaires, structurent les relations sociales : le soutien émotionnel et le conflit, l'autonomie et la dépendance à autrui, le besoin de proximité et la prise de distance pour n'en mentionner que quelques-uns [...]. Les expériences d'ambivalence ne sont pas considérées *a priori* de façon négative. Elles constituent cependant des situations de défi pour les individus qui doivent, dans des situations sociales marquées par des polarités opposées, faire preuve d'une capacité réflexive supérieure à ce qu'exigent d'autres situations sociales, plus homogènes dans leurs structures et dans leurs attentes⁷³.

Sur le marché du travail, si l'on prend en compte l'ensemble des variables affectant le pouvoir économique et social des générations, à la fois les privilèges en termes de sécurité d'emploi et les bénéfices en termes d'éducation, il n'est pas si facile de dire quelle sera la prochaine génération gagnante. Dans un certain sens, l'obsolescence technique et l'obsolescence des compétences des plus âgés ainsi que le risque de chômage, viennent contrebalancer l'insécurité dans l'emploi et le déclassement des jeunes au moment où ils entrent dans l'emploi. Néanmoins, il est probable, dans une perspective de long terme, que la jeune génération d'aujourd'hui payera vraisemblablement un plus grand prix pour le déséquilibre actuel des systèmes de protection sociale.

Notes

1. J. Hamel, C. Pugeault-Cicchelli, O. Galland et V. Cicchelli (dir.), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, op. cit. ; R. Zoll, « Mutation des orientations des jeunes par rapport au travail », *Travail, activité, emploi. Une comparaison France-Allemagne*, Paris, La Documentation française, cahier « Travail et emploi », 1999, p. 9-14 ; C. Nicole-Drancourt et L. Rouleau-Berger, *Les Jeunes et le Travail (1950-2000)*, op. cit. ; M. Gauthier et L. Rouleau-Berger, *Les Jeunes et l'Emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, Paris, Éditions de l'Aube, 2001 ; F. Lefresne, *Les Jeunes et l'Emploi*, Paris, La Découverte, « Repères », 2003 ; S. Beaud, *80 % au bac et après ?*, Paris, La Découverte, 2003 ; J.-F. Tchernia, « Les jeunes Européens, leur rapport au travail », in O. Galland et B. Roudet (dir.), *Les Jeunes Européens et leurs valeurs : Europe occidentale, Europe centrale et orientale*, Paris, Injep-La Découverte, 2005.
2. M. Monaco, « How do European policy practices address the intergenerational challenge regarding work ? », in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, « Work & Society », 2010, p. 255-279.
3. Conseil d'orientation des retraites, *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et débats. Premier rapport 2001*, Paris, La Documentation française, 2002 ; Commission européenne, *Adequate and Sustainable Pensions*, Joint Report by the Commission and the Council, Luxembourg, Publications Office, 2003 ; B. Palier, *La Réforme des retraites*, Paris, Puf, 2003 ; A.-M. Guillemard, *L'Âge de l'emploi, Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin, 2003 ; V. Caradec, *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*, Paris, Armand Colin, rééd. 2008 ; D. Natali, *Pensions in Europe, European Pensions. The Evolution of Pension Policy at National and Supranational Level*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, « Work & Society », 2008, n° 64.
4. Pour la définition des concepts se référant à des groupes d'âge (cohorte, génération, groupe, jeunes, seniors, génération du milieu), nous renvoyons au chapitre 4.
5. N. Pekala, « Conquering the generational divide », *Journal of Property Management*, 2001 ; G. Paré, « La génération Internet : un nouveau profil d'employés », *Gestion*, 2002, vol. 27, n° 2, p. 47-53 ; M. Arsenault, « Validating generational differences. A legitimate diversity and leadership issue », *Leadership & Organization Development Journal*, 2004, vol. 25, n° 1-2 ; C. Dejoux et H. Wechtler, « Diversité générationnelle : implications, principes et outils de management », art. cit. ; S. Eisner, « Managing Generation Y », *SAM Advanced Management Journal*, 2005, n° 70, p. 4-15 ; D. Olliver et C. Tanguy, *Génération Y, mode d'emploi. Intégrez les jeunes dans l'entreprise !*, op. cit. ; B. Tulgan, *Not Everyone Gets the Trophy. How to Manage Generation Y*, San Francisco, Jossey-Bass, 2009 ; F. Pichault et M. Pleyers, « Pour en finir avec la génération Y... Enquête sur une représentation managériale », déjà cité ; T. Erickson, « Gen Y in the workforce », *Harvard Business Review*, février 2009, n° 87, p. 43-49 ; S. A. Hewlett, L. Sherbin et K. Sumberg, « How gen Y & boomers will reshape your agenda », *Harvard Business Review*, juillet-août 2009 ; T. Saba, « Les différences intergénérationnelles au travail : faire la part des choses », *Gestion*, 2009, vol. 34, n° 3, p. 25-37.
6. P. Vendramin (ed.), *Changing Social Patterns of Relation to Work. Qualitative Approach through Biographies and Group Interviews*, op. cit.
7. N. Flamant, « Conflit de génération ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre... », *Sociologie du travail*, 2005, n° 47, p. 223-244.
8. J. Rousselet, G. Balazs et C. Mathey, « Les jeunes et l'emploi. L'idée de travail, de réussite et d'échec chez des jeunes de milieux scolaires et sociaux différents », Paris, Puf, *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, 1975, n° 7, p. 11 et suiv.
9. D. Desmette et M. Gaillard, « When a "worker" becomes an "older worker": The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work », *Career Development International*, 2008, 13/2, p. 168-185 ; M. Gaillard et D. Desmette, « (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop », *Basic and Applied Social Psychology*, 2010, n° 32, p. 86-98.
10. H. Tajfel, « Social psychology of intergroup relations », in M. Rosenzweig et L. Porter (dir.), *Annual Review of Psychology*, Palo Alto, Annual Reviews Inc., 1982, vol. 3, p. 1-39.
11. B. Simon et B. Klandermans, « Politicized collective identity : A social psychological analysis », *American Psychologist*, 2001, n° 56, p. 319-331.
12. K. Füleki, O. Polyacsó and J. Vajda, « Chapter 5 : Report from Hungary », in P. Vendramin (ed.), *Changing Social Patterns of Relation to Work. Qualitative Approach through Biographies and Group Interviews*, op. cit., p. 197-252.
13. Eurofound, EWCS 2010.
14. J. Cultiaux et P. Vendramin, « Chapter 3 : Report from Belgium », in P. Vendramin (éd.), *Changing Social Patterns of Relation to Work. Qualitative Approach through Biographies and Group Interviews*, op. cit.
15. J. Visser, « Union membership statistics in 24 countries », art. cit. ; B. Ebbinghaus et J. Visser., *Trade Union in Western Europe since 1945*, op. cit.
16. D. Linhart, *Travailler sans les autres*, Paris, Seuil, « Non conforme », 2009 ; C. Dejours, *Travail. Usure mentale*, op. cit.
17. P. Vendramin, *Le Travail au singulier...*, op. cit.
18. Eurofound, EWCS 2010.
19. E. Eckert, « Les jeunes, les études, le travail, l'autonomie... », in J. Hamel, C. Pugeault-Cicchelli, O. Galland et V. Cicchelli (dir.), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, op. cit., p. 237-243.
20. P. Vendramin, *Les Jeunes, le Travail et l'Emploi*, op. cit.
21. E. Michaels, H. Handfield-Jones et B. Axelrod, *The War for Talent*, Boston, Harvard Business School Press, 2001.
22. P. Vendramin, *Les Jeunes, le Travail et l'Emploi*, op. cit.
23. L. Chauvel, « Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social », déjà cité.
24. N. Flamant, « Conflit de génération ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre... », art. cit.
25. Eurostat, base de données statistiques sur la société de l'information.
26. Eurofound, EWCS 2010.
27. Une utilisation régulière signifie la somme des réponses « tout le temps », « presque tout le temps » et « les trois quarts du temps ».
28. Ici aussi, une utilisation régulière signifie la somme des réponses « tout le temps », « presque tout le temps » et « les trois quarts du temps ».
29. P. Brotcorne, L. Damhuis, V. Laurent, G. Valenduc et P. Vendramin, *Diversité et vulnérabilité dans les usages des TIC. La fracture numérique au second degré*, Gent, Academia Press, 2011 ; N. Selwyn, S. Gorard et J. Furlong, *Adult Learning in the Digital Age. Information, Technologies and the Learning Society*, Londres, Routledge, 2005 ; L. Mertens et al., *Digitaal over de drempel, e-book*, Leuven, Linc, 2007 ; N. Selwyn et K. Facer, *Beyond the Digital Divide. Rethinking Digital Inclusion for the 21st Century*, Londres, FutureLab, 2007 ; M. Warschauer, *Technology and Social Inclusion. Rethinking the Digital Divide*, Boston, MIT Press, 2003.
30. J. Steyaert et J. De Haan, *Geleidelijk digital : een nuchtere kijk op de sociale gevolgen van ICT*, La Haye, Sociaal en Cultureel Planbureau, 2001.
31. P. Vendramin et G. Valenduc, *Internet et inégalités. Une radiographie de la fracture numérique*, Bruxelles, Labor, 2003, et « Fractures numériques, inégalités sociales et processus d'appropriation des innovations », *Terminal*, 2006, n° 95-96, p. 137-154 ; J. Van Dijk, *De Digitale Kloof wordt dieper. Van ongelijkheid in bezit naar ongelijkheid in vaardigheden en gebruik van ICT*, SQM Londres, Université de Twente, 2003, et *The Deepening Divide. Inequality in the Information Society*, Londres, Sage Publications, 2005.
32. Eurostat, base de données statistiques sur la société de l'information.
33. A. R. Meyers, « Millenials workers: Communication issues between the generations », communication présentée à la GFA Conference, Kassel, septembre 2007.
34. P. Brotcorne, L. Mertens et G. Valenduc, « Les jeunes offline et la fracture numérique. Les risques d'inégalités dans la génération des "natifs numériques" », rapport

publié par le SPF Intégration sociale, Bruxelles, octobre 2009.

35. G. Valenduc, *La Technologie, un jeu de société*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, « Sciences et enjeux », 2005.
36. A. Lebano, A.-M. Ponzellini et S. Greco, « Chapter 6 : Report from Italy », in P. Vendramin (ed.), *Changing Social Patterns of Relation to Work. Qualitative Approach through Biographies and Group Interviews*, op. cit., p. 253-284.
37. Eurofound, EWCS 2010.
38. A.-M. Passos, P. Castro, S. Carvalho et C. Soares, « Self, work and career in a changing environment », in P. Vendramin (ed.), *Generation at Work and Social Cohesion in Europe*, op. cit.
39. B. Delay, M.-C. Bureau et D. Méda, « How do socio-organisational systems support competition or synergies between age groups ? », in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, op. cit.
40. V. Iazykoff, « Jeunes salariés dans les grandes entreprises : trajectoires sociales et représentations du travail », p. 5 (bernard.bianca.pivot.free.fr/Articles/JD/pj00239.pdf).
41. J. Gautie et A.-M. Guillemard (dir.), *Gestion des âges et rapports intergénérationnels dans les grandes entreprises. Études de cas*, rapport de l'ACI Travail, 2004.
42. B. Delay et G. Huyez-Levrat, « Le transfert d'expérience est-il possible dans les rapports intergénérationnels ? », *Sociologies pratiques*, 2006/1, n° 12, p. 37-50.
43. N. Alter, *Donner et prendre. La coopération en entreprise*, Paris, La Découverte, « Textes à l'appui », 2009.
44. B. Delay et al., « How do socio-organisational systems support competition or synergies between age groups ? », in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, op. cit.
45. A. Honneth, *La Société du mépris*, Paris, La Découverte, 2006.
46. E. Goffman, *Stigmata. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Les Éditions de Minuit, « Le sens commun », 1975.
47. B. Delay et G. Huyez-Levrat, « Le transfert d'expérience est-il possible dans les rapports intergénérationnels ? », art. cit.
48. Eurofound, EWCS 2010.
49. R. Castel, *L'Insécurité sociale*, Paris, La République des Idées, 2003.
50. A.-M. Guillemard, *L'Âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, op. cit.
51. D. Desmette et M. Gaillard, « When a "worker" becomes an "older worker": The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work », art. cit. ; M. Gaillard et D. Desmette, « (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop », art. cit.
52. B. Delay et G. Huyez-Levrat, « Le transfert d'expérience est-il possible dans les rapports intergénérationnels ? », art. cit.
53. B. Delay et al., « How do socio-organisational systems support competition or synergies between age groups ? », in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, op. cit.
54. L. Ferry, « Interpréter Mai 1968 », *Pouvoirs*, n° 39, 1986, p. 5-14 ; L. Chauvel, *Le Destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, Paris, Puf, 1998.
55. J.-C. Marquié, « Contraintes cognitives, contraintes de travail et expérience : les marges de manœuvre du travailleur vieillissant », in J.-C. Marquié, D. Paumès et S. Volkoff (dir.), *Le Travail au fil de l'âge*, Toulouse, Octarès Éditions, 1995, p. 211-244 ; C. Lagacé, *Pratiques de gestion et représentations du vieillissement. Recherche exploratoire menée dans le secteur de la fabrication métallique industrielle*, rapport de recherche présenté au Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, Montréal, INRS Urbanisation, 2003.
56. J. Cultiaux, « Agir dans un monde flexible. Une expérience singulière », in M. de Nanteuil-Miribel et A. El Akremi, *Une autre flexibilité. Travail, emploi organisation en débat*, Paris, Érès, 2005, p. 137-154.
57. L. Chauvel, *Le Destin des générations...*, op. cit.
58. E. Freire, *Mileuristas. Retrato de la generacion de los mil euros*, Barcelone, Editorial Ariel, 2006.
59. D. Mercure et M. Vultur, *La Signification du travail...*, op. cit.
60. A. Lebano, M. T. Franco et S. Greco, « So far so close. Generations and work in Italy », in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, op. cit., p. 193-219.
61. *Idem*.
62. A. Cavalli (dir.), *Quarto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Bologne, Il Mulino, 1996 ; D. Johnson, C. Conrad et D. Thomson (ed.), *Workers Versus Pensioners. Intergenerational Justice in an Aging World*, Manchester, Manchester University Press, 1989.
63. M. Ferrera, « The uncertain future of Italian welfare state », *West European Politics*, 1997, n° 20/1, p. 231-249 ; G. Esping Andersen, *The Social Foundations of Post-Industrial Economies*, Oxford, Oxford University Press, 1999.
64. Isfol Plus, *Participation, Labour, Unemployment Survey. National Samples Survey on the Features and Waiting of the Individuals Work*, Rome, Isfol, 2006 ; Iard, *Sesto rapporto sulla condizione giovanile in Italia*, Milan, Iard, 2006 ; Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea (a cura del), *VIII Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati. I laureati di primo livello alla prova del lavoro*, Il Mulino, 2006.
65. R. Putnam, *Making Democracy Work : Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton, Princeton University Press, 1993.
66. Iard, *Sesto rapporto sulla condizione giovanile in Italia*, op. cit.
67. A. Ponzellini, « Perspectives for good management of the generations at work and pathways for greater social cohesion », in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, « Work & Society », 2010, p. 293-319.
68. K. Mannheim, « The problem of generations », *Psychoanalytical Review*, 1970, n° 57, p. 378-404.
69. Selon B. Ebbinghaus et J. Visser, *Trade Union in Western Europe since 1945*, op. cit., et J. Visser, « Union membership statistics in 24 countries », art. cit., le déclin des affiliations des personnes de moins de 25 ou 30 ans est général, probablement en partie à cause des politiques syndicales fortement déséquilibrées en faveur des intérêts des adultes et des membres plus âgés.
70. A. Cavalli, « Generations and value orientation », art. cit.
71. T. Boeri et V. Galasso, *Contro i giovani*, Milan, Mondadori, 2007.
72. G. Richter, « Generational perspective on workplace relationships : A German perspective », in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, « Work & Society », 2010, p. 99-128 ; E. Widmer et K. Lüscher, « Les relations intergénérationnelles au prisme de l'ambivalence et des configurations familiales », *Recherches familiales*, 2011/1, n° 8, p. 49-60.
73. *Ibid.*, p. 51.

Conclusion

D'indigne et de méprisé, le travail est devenu, au cours des trois derniers siècles, le principal lieu d'investissement des énergies utopiques. Synonyme de torture et de souffrance au début du Moyen Âge, lorsque se forge le mot français, le travail a peu à peu revêtu les différentes significations dont il est aujourd'hui doté : d'abord simple moyen au service d'une autre fin – la création de richesse ou l'obtention d'un revenu –, et de ce fait clé de l'autonomie et de l'émancipation, il a été rêvé, à partir du XIX^e siècle, comme l'activité permettant aux êtres humains de transformer le monde et de le faire à leur image avant de constituer le principal moyen d'intégration sociale dans des sociétés – occidentales – devenues principalement salariales.

Comme Lalive d'Épinay¹ l'a rappelé, l'explosion des taux de croissance au milieu du XX^e siècle dans les sociétés européennes a rendu soudainement possible ce qu'avaient imaginé les utopistes du XIX^e siècle : un travail se confondant avec une œuvre, permettant aux individus non seulement de fabriquer la production nécessaire à la satisfaction de leurs besoins mais aussi d'exprimer tout à la fois leur singularité et leur appartenance au genre humain, ainsi que l'avait décrit Marx dans les *Manuscrits parisiens*. Un travail remplissant donc toutes les fonctions à la fois et investi, à mesure que les moyens mis à disposition des sociétés pour produire étaient décuplés, d'attentes multiples et contradictoires. Car les choses ne s'étaient pas tout à fait passées comme les penseurs socialistes du XIX^e l'avaient imaginé : lorsque Marx parlait du travail futur comme du premier « besoin vital », il pensait non pas au travail réel qu'il avait devant lui mais au travail désaliéné, notamment du fait de l'abolition du salariat. On sait que c'est au contraire au lien salarial qu'ont été attachées la plupart des protections des travailleurs (protection sociale, droit du travail) et que ces derniers ont trouvé la sécurité à travers l'instauration de la société salariale. Dès lors, l'occupation d'un emploi devenait centrale pour les individus et l'État devait se porter garant du fait qu'il y aurait toujours de l'emploi. Parallèlement, comme Habermas l'exprimait dans ses *Écrits politiques*² :

Le citoyen est dédommagé pour la pénibilité qui reste, quoi qu'il en soit, attachée au statut de salarié, même s'il est plus confortable ; il 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.

Car ces trois dimensions du travail sont contradictoires : si le travail n'est qu'un moyen en vue d'une autre fin – la création de richesse ou l'obtention d'un revenu –, ainsi que l'économie le représente dans ses équations, c'est bien le *produit* du travail qui importe et non la personne du travailleur ou son activité. Les représentations de l'économie mettent bien en évidence, notamment à travers la stylisation proposée par les fonctions de production, que le facteur travail, en partie substituable par le facteur capital, n'est intéressant qu'en tant que « facteur » et que c'est bien le nombre ou la valeur des produits fabriqués qui importent. En revanche, si le travail est pensé comme l'activité à travers laquelle les individus se mesurent à la nature ou les uns aux autres, transforment le monde dans lequel ils se trouvent, montrent aux autres qui ils sont et d'une certaine manière font œuvre, individuelle ou commune, alors les conditions d'exercice de cette activité sont d'une certaine manière aussi importantes, sinon plus, que la production qu'elles permettent de fabriquer. Enfin, l'idée d'un échange réglé entre la vente d'une force de travail et les droits qu'elle permet d'obtenir, constitutive de la société salariale, met la question de l'équilibre entre les exigences des employeurs et des salariés au cœur de la dynamique sociale et soustrait le travail au seul intérêt des uns et des autres.

Jusqu'à la fin des années 1970, le compromis salarial s'est nourri des forts taux de croissance des sociétés occidentales et a rendu supportables les défauts du taylorisme et du fordisme. La crise des années 1980, la substitution du consensus de Washington au consensus de Philadelphie, la diffusion de la doxa néolibérale d'abord dans les pays anglo-saxons, ensuite dans le reste de l'Europe se sont accompagnées de nouvelles formes d'organisation du travail, censées permettre une production plus variée et plus adaptée aux goûts des consommateurs mais également un plus grand engagement des salariés. Les principes de production en juste à temps, de *lean production*, de zéro défaut et de qualité totale issus du toyotisme se sont répandus parallèlement à la diffusion de nouveaux principes de management. Les entreprises ont d'une certaine manière accompagné, voire suscité, les nouvelles attentes des individus vis-à-vis du travail : alors que l'augmentation ininterrompue des niveaux d'éducation et de formation rendait plausible le souhait de plus de responsabilité, d'initiative, d'autonomie et de variété dans le travail, les entreprises mettaient en œuvre des modes d'organisation exigeant plus d'autonomie, de prise de risque, de polyvalence, d'implication subjective, d'engagement.

Mais ce que Daniel Mercure et Mircea Vultur désignent comme des « affinités électives » entre les nouvelles valeurs individuelles de réalisation et d'expression de soi (qu'Inglehart désigne sous le terme de valeurs « postmatérialistes ») et les nouvelles exigences des entreprises en matière de flexibilité n'a pas conduit, bien loin de là, à l'harmonie. Car les organisations n'ont pas été jusqu'au bout du processus : l'autonomie a été contrôlée, les procédures de *reporting* se sont

multipliées comme les indicateurs permettant de suivre au plus près l'activité des salariés ; le travail s'est intensifié au long des années 1980 et 1990 et les restructurations ou transformations des organisations se sont opérées sans conduire à une plus grande participation des salariés au processus de décision ou de gestion. Plus généralement, les préceptes généraux développés par les organisations internationales depuis les années 1980 (voir *La Crise de l'État protecteur*³ en 1981 ou la *Job's Study*⁴ en 1994, deux opus majeurs de l'Organisation pour la coopération et le développement économique) se sont répandus, notamment l'idée que les économies occidentales ne s'adapteront à la mondialisation qu'en augmentant leur niveau de flexibilité – et plus particulièrement en modérant ou en baissant les salaires, en supprimant la protection de l'emploi, en diminuant les revenus de remplacement, en activant toutes les dépenses sociales et plus généralement en engageant des « réformes structurelles du marché du travail ». Concrètement, l'ensemble des politiques sociales et d'emploi se sont trouvées plus ou moins subordonnées aux politiques économiques, se transformant en variables d'ajustement de ces dernières. Si l'on ajoute à cela l'augmentation des taux de chômage, certes variée selon les États membres, mais récurrente sur moyenne période, on comprendra que les attentes posées sur le travail en Europe, notamment par la jeune génération, mais aussi par les femmes, dont l'augmentation ininterrompue de l'activité a amené dans les organisations de nouvelles attentes, n'ont pas été réellement comblées.

Dans les faits, alors même que persistait le discours sur la valeur travail – fourre-tout permettant de soutenir tout et son contraire – et l'idée que les individus devaient trouver dans le travail du sens, de la réalisation de soi et de l'épanouissement, se mettait en place une véritable dualisation de la main-d'œuvre et du rapport au travail : aux cadres, chefs d'entreprise, professions intermédiaires et d'une manière générale aux professions qualifiées le sentiment de s'exprimer et de se réaliser dans leur travail, aux ouvriers et employés et aux peu qualifiés les conditions de travail monotones et sans autonomie. Mais les professions qualifiées sont désormais également atteintes par les pathologies du travail post-taylorien.

Certes, les différents États européens ont réagi différemment aux prescriptions issues de l'OCDE revues par la Commission européenne et n'ont engagé des réformes structurelles, visant à amoindrir la protection de l'emploi et à rendre moins protecteur le droit du travail, qu'à des rythmes et avec des ampleurs différentes. Les types d'organisation du travail et les types de management sont également restés variés comme nous l'avons vu tout au long de cet ouvrage. Le rapport au travail reste également diversifié selon les pays, même si des similitudes sont observables, notamment la montée des attentes expressives, le désir de sens, la persistance des attentes instrumentales et pratiquement partout le rapprochement des attentes des femmes (notamment sans enfants) et de celles des hommes.

Mais nulle part, les entreprises n'ont réellement mis en œuvre les conditions qui auraient permis de donner crédit à l'idée que le travail pourrait devenir le « premier besoin vital ». Il aurait sans doute fallu pour cela, comme Isabelle Ferreras⁵ l'a récemment mis en évidence, que l'entreprise, loin de rester un espace privé, devienne en partie espace public, et que le travail, au lieu de rester enfermé dans un strict rapport de subordination, devienne œuvre commune gérée par l'association des parties prenantes, capital, travail et membres extérieurs intéressés. Plus concrètement, même l'objectif de qualité de l'emploi, un moment adopté par l'Union européenne, à la fin des années 1990 et au début des années 2000, n'est pas parvenu à s'imposer. Les attentes immenses posées sur le travail n'ont donc pas été satisfaites, au moins pour la plus grande partie de la population, notamment dans les pays où celles-ci étaient les plus intenses.

Ces attentes sont-elles irréalisables ? Dans *Éloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*⁶, Matthew Crawford défend l'idée – dans la droite ligne des théories de Friedmann – que le travail a perdu son sens du fait de la division du travail, mais aussi plus fondamentalement en raison du développement du salariat et du capitalisme et n'envisage une possible restauration de son sens qu'au-delà. Mercure et Vultur, dans le livre qu'ils consacrent à la signification du travail en explorant les rapports de leurs contemporains au travail, voient au contraire dans les « affinités électives » entre mutations du système socio-productif et attentes individuelles une possible convergence, au moins pour la partie de la population prête à s'engager dans la voie de la flexibilité et de l'entreprise de soi. Dans la population étudiée, ils voient en effet émerger deux « types d'ethos du travail » cohérents avec les nouvelles normes managériales en œuvre au sein des organisations modernes, dont sont porteurs des individus hautement éduqués, prêts à s'investir dans le travail, attendant de celui-ci des possibilités de développer leur personnalité et des retours individualisés, et en accord avec les modalités de flexibilité exigées avec lesquelles ils trouvent leur compte. Comme l'explicitent les auteurs, les nouvelles formes d'organisation du travail et de l'entreprise, qui promeuvent l'initiative individuelle et excitent la compétition, sont congruentes avec les nouvelles valeurs, individualistes et agonistiques, portées par une partie des jeunes hautement diplômés et prêts à s'investir totalement dans un projet à partir du moment où leur effort sera payé de retour.

En va-t-il de même en Europe ? Tout dépendra des formes qu'y prendra la flexibilité et de la capacité des Européens à accepter celle-ci ou à s'y opposer. De fait, à travers les portraits dressés par Mercure et Vultur, l'acceptation – notamment par les jeunes – de la flexibilité exigée par les entreprises, apparaît bien plus forte au Québec qu'en France, par exemple. Mais la crise pourrait bien rendre les populations moins regardantes : c'est en réponse à la grave crise que l'Allemagne a traversée au début des années 2000 que les réformes Hartz ont été mises en œuvre, contribuant à polariser radicalement la population

active allemande en obligeant les uns à accepter des mini-jobs hyper précaires et les chômeurs de longue durée à retrouver le marché du travail à n'importe quel prix pendant que la population qualifiée continuait d'être protégée. C'est également sous le coup de la crise que l'Espagne et l'Italie, réputées pour le caractère « rigide » de leur marché du travail selon l'OCDE, ont revu drastiquement les règles du licenciement et que s'est engagée en France une négociation sur « la sécurisation de l'emploi » visant à permettre de sécuriser la procédure de licenciement, selon le vœu du Medef, qui s'est traduite par une loi. La crise pourrait donc accélérer la mise en œuvre d'une nouvelle étape dans la flexibilité et dans la réforme structurelle du marché du travail, qui ne manquerait pas d'éloigner les Européens d'une réalité du travail conforme à leurs attentes, au moins pour le plus grand nombre, et sans doute d'une augmentation plus équilibrée des niveaux de qualification, condition nécessaire à la réalisation de produits à haute valeur ajoutée.

Mais une autre issue est possible. Elle pourrait advenir si la gravité de la crise écologique était prise au sérieux. Car il est clair désormais que non seulement nos modes de production et de consommation mais aussi nos rythmes de croissance et nos types de production doivent radicalement changer si nous voulons respecter les contraintes de réduction des émissions de gaz à effet de serre permettant d'éviter les catastrophes annoncées en matière de réchauffement climatique. Changer radicalement le rythme de croissance et engager la reconversion d'une partie de notre industrie pourrait bien constituer l'occasion de changer aussi le travail, à condition que l'Europe soit capable d'anticiper ces changements et de mettre en place, à l'échelle du continent, des mécanismes de reconversion et de sécurisation enfin efficaces. Faire de l'Europe une zone capable d'un nouveau type de prospérité⁷, un progrès redéfini, passant notamment par l'organisation de l'accès de tous à l'emploi décent et s'appuyant sur une alliance des consommateurs et des salariés pour la production, collectivement déterminée, des biens et services durables permettant la satisfaction des besoins essentiels, pourrait constituer pour les citoyens européens une nouvelle utopie concrète, capable de les réconcilier avec le travail.

Réinventer le travail, en France et en Europe, consisterait dès lors à prendre vraiment au sérieux les attentes aujourd'hui massivement exprimées par les Européens, notamment par les jeunes et les femmes : attentes d'un travail faisant sens, d'un travail permettant d'exprimer son individualité mais également de fabriquer une production socialement utile, un travail décent intégré dans le reste de la vie et permettant aux travailleurs de déployer pleinement leurs autres rôles de citoyens, parents et amis, un travail civilisé, bien réparti entre les membres de la société.

Notes

- [1](#) C. Lalive d'Épinay, « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in De Coster M., Pichault F. (dir.), *Traité de sociologie du travail*, op. cit.
- [2](#) J. Habermas, « La crise de l'État-providence », *Écrits politiques*, op. cit., p. 112.
- [3](#) OCDE, *La Crise de l'État protecteur*, Paris, 1981.
- [4](#) OCDE, *Job's Study*, Paris, 1994.
- [5](#) I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? Pour le bicamérisme économique*, Paris, Puf, 2012.
- [6](#) M. B. Crawford, *Éloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*, Paris, La Découverte, 2010.
- [7](#) T. Jackson, *Prospérité sans croissance*, Bruxelles, De Boeck-Étopia, 2010 ; I. Cassiers (dir.), *Redéfinir la prospérité*, La Tour d'Aigues, Les Éditions de l'Aube, 2010 ; D. Méda, *La Mystique de la croissance*, Paris, Flammarion, 2013.

Bibliographie

- ALALUF M., *Le Temps du labeur*, Bruxelles, Presses de l'ULB, 1986.
- ALTER N., *Donner et prendre. La coopération en entreprise*, Paris, La Découverte, « Textes à l'appui », 2009.
- ANDRESS H. J., LOHMANN H., *The Working Poor in Europe : Employment, Poverty and Globalization*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2008.
- ANXO D., ERHEL C., « Irreversibility of time, reversibility of choices ? The life-course foundations of the transitional labour market approach », *Revue française de socio-économie*, 2008, n° 1, p. 199-219.
- APPAY B., *La Dictature du succès. Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*, Paris, L'Harmattan, 2005.
- ARSENAULT M., « Validating generational differences. A legitimate diversity and leadership issue », *Leadership & Organization Development Journal*, 2004, vol. 25, n° 1-2.
- ASKENAZY P., *Les Désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, La République des Idées, 2004.
- ATKINSON J., STOREY D., *Employment, the Small Firm and the Labour Market*, Londres, Routledge, 1994.
- ATTIAS-DONFUT C., *Sociologie des générations. L'empreinte du temps*, Paris, Puf, 1988.
- AUBERT N., DE GAULEJAC V., *Le Coût de l'excellence*, Paris, Seuil, 1991.
- AUBREY B., « L'entreprise individuelle, vers un nouveau modèle de travail », *Futuribles*, n° 207, mars 1996
- BARBIER J.-C., « Au-delà de la "flex-sécurité", une cohérence sociétale solidaire au Danemark », in S. Paugam, *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, Puf, « Le lien social », 2007, p. 473-490.
- BARBIER J.-C., NADEL H., *La Flexibilité du travail et de l'emploi*, Paris, Flammarion, « Domino », 2000.
- BARLET B., MARICHALAR P., « Suicide », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, Puf, « Quadrige », 2012, p. 744-750.
- BAUDELOT C., ESTABLET R., *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Paris, Seuil, 2000.
- BAUDELOT C., GOLLAC M., « Faut-il travailler pour être heureux ? », *Insee Première*, n° 560, 1997.
- , *Travailler pour être heureux ?*, Paris, Fayard, 2003.
- BEAUD S., *80 % au bac et après ?*, Paris, La Découverte, 2003.
- BECK U., *Risk Society. Towards a New Modernity*, Londres, Sage, 1986.
- BERGER S., *Made in monde*, Paris, Seuil, 2006.
- BÉROUD S., BOUFFARTIGUE P. (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009.
- BEVORT A., JOBERT A., LALLEMENT M., MIAS A. (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, Puf, « Quadrige », 2012.
- BEVORT A., LALLEMENT M., NICOLE-DRANCOURT C., « Flexicurité », Paris, La Documentation française, *Problèmes économique et sociaux*, n° 931, 2006.
- BIDET A., *L'Engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, Paris, Puf, « Le lien social », 2011.
- BOERI T., GALASSO V., *Contro i giovani*, Milan, Mondadori, 2007.
- BOLTANSKI L., CHIAPPELLO È., *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, « Essais », 1999.
- BONVIN J.-M., VIELLE P., « Une flexicurité au service des citoyens européens », *Revue de l'Ires*, 2009, n° 63.
- BRÉCHON P., « Les grandes enquêtes internationales (Eurobaromètres, Valeurs, ISSP) : apports et limites », *L'Année sociologique*, 2002, 2002/3, vol. 52, p. 105-130.
- BRIDGES, W., *La Conquête du travail*, Paris, Pearson, « Village mondial », 1995.
- BROTCORNE P., DAMHUIS L., LAURENT V., VALENDUC G., VENDRAMIN P., *Diversité et vulnérabilité dans les usages des TIC. La fracture numérique au second degré*, Gent, Academia Press, 2011.
- BROTCORNE P., MERTENS L., VALENDUC G., « Les jeunes offline et la fracture numérique. Les risques d'inégalités dans la génération des "natifs numériques" », rapport publié par le SPP fédéral Intégration sociale, Bruxelles, octobre 2009.
- BROWN A., CHARLWOOD A., FORDE C., SPENCER D., « Job quality and the economics of New Labour : A critical appraisal using subjective survey data », *Cambridge Journal of Economics*, 2007, n° 31, p. 941-971.
- BUCHHOLZ R., « An empirical study of contemporary beliefs about work in American society », *Journal of Applied Psychology*, 1978, n° 63, p. 219-227.
- BUSCATTO M., LORIOU M., WELLER J.-M., *Au-delà du stress au travail*, Paris, Éres, 2008.
- CANNON D., *Generation X and the New Work Ethic*, Londres, Demos, 1994.
- CARADEC V., *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*, Paris, Armand Colin, rééd. 2008.
- CAROLI E., GAUTIÉ J. (dir.), *Low Wage Work in France*, New York, Russel Sage Foundation, 2008.

- CASSIERS I. (dir.), *Redéfinir la prospérité*, La Tour d'Aigues, Les Éditions de l'Aube, 2010.
- CASTEL R., *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, « L'espace du politique », 1995.
- , *L'Insécurité sociale*, Paris, La République des Idées, 2003.
- , « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarat », in S. Paugam (dir.), *Repenser la solidarité*, Paris, Puf, 2007, p. 415-433.
- CAVALLI A. (dir.), *Quarto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Bologne, Il Mulino, 1996.
- , « Generations and value orientation », *Social Compass*, 2004, vol. 51, n° 2, p. 155-168.
- CAVALLI S., FRAGNIÈRE J.-P. (éd.), *L'Avenir. Attentes, projets, (dés)illusions, ouvertures*, Lausanne, Éditions Réalités sociales, 2003.
- CFDT, *Les Dégâts du progrès : les travailleurs face au changement technique*, Paris, Seuil, « Points politique », 1977.
- CHAMOIX M.-N., « Sociétés avec et sans concept de travail », *Sociologie du travail*, 1994, vol. 36, hors-série n° 1, p. 57-71.
- CHAUVEL L., *Le Destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au xx^e siècle*, Paris, Puf, 1998.
- , « Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social », disponible sur Internet, (louis.chauvel.free.fr/ofceralentissementgenerationnel5.pdf).
- CHUELO J., « Le quotidien du projet », in G. Minguet, C. Thuderoz, *Travail, entreprise et société*, Paris, Puf, 2005, p. 143-160.
- CLARK A. E., « What makes a good job ? Evidence from OECD countries », in S. Bazen, C. Lucifora et W. Salverda (ed.), *Job Quality and Employment Behaviour*, Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2005, p. 11-30.
- CLOT Y., *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte, 2010.
- , *Travail et pouvoir d'agir*, Paris, Puf, 2008.
- COENEN-HUTHER J., « Le type idéal comme instrument de la recherche sociologique », *Revue française de sociologie*, mars 2003, n° 44, p. 531-547.
- COMMISSION EUROPÉENNE, *Adequate and Sustainable Pensions*, Joint Report by the Commission and the Council, Luxembourg, Publications Office, 2003.
- COMMISSION EUROPÉENNE, *Employment in Europe 2008*, Luxembourg, Publications Office, 2008.
- CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et débats. Premier rapport 2001*, Paris, La Documentation française, 2002.
- CONSORZIO INTERUNIVERSITARIO ALMALAUREA (a cura del), *VIII Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati. I laureati di primo livello alla prova del lavoro*, Il Mulino, 2006.
- COUSIN O., *Les Cadres à l'épreuve du travail*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2008.
- COUPLAND D., *Generation X : Tales for an Accelerated Culture*, New York, St Martin's Press, 1991.
- COUTROT T., FLACHER D., MÉDA D., *Pour sortir de ce vieux monde. Les chemins de la transition*, Ivry-sur-Seine, Les Éditions Utopia, 2010.
- CRAWFORD M. B., *Éloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*, Paris, La Découverte, 2010.
- CROMPTON R., LYONETTE C., « Some issues in cross-national comparative research methods : A comparison of attitudes to promotion, and women's employment, in Britain and Portugal », *Work, Employment and Society*, juin 2006, vol. 20, n° 2, p. 403-414.
- CULTIAUX J., « Agir dans un monde flexible. Une expérience singulière », in M. de Nanteuil-Miribel et A. El Akremi, *Une autre flexibilité. Travail, emploi organisation en débat*, Paris, Érès, 2005, p. 137-154.
- , *Les Perdants de la modernisation*, Paris, Desclée de Brouwer, « L'Époque en débat », 2012.
- , VENDRAMIN P., « Chapter 3: Report from Belgium », in P. Vendramin (ed.), *Changing Social Patterns of Relation to Work. Qualitative Approach through Biographies and Group Interviews*, rapport du SPReW, FP6, EC, DG Research, 2008, p. 39-88.
- D'IRIBARNE P., « Culture et effet sociétal », *Revue française de sociologie*, 1991, 32 (4), p. 599-614.
- , *La Logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil, « Sociologie », 1989.
- , *L'Étrangeté française*, Paris, Seuil, 2006.
- DAVOINE L., *La Qualité de l'emploi : une perspective européenne*, thèse, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 29 novembre 2007.
- DAVOINE L., *Économie du bonheur*, Paris, La Découverte, « Repères », 2012.
- DAVOINE L., ERHEL C., « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Document de travail du CEE*, 2007, n° 86.
- DAVOINE L., ERHEL C., GUERGOAT-LARIVIÈRE M., *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*,

rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi, mai 2008, n° 45.

DAVOINE L., MÉDA D., « Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? », Document de travail du CEE, 2008, n° 96.

DAVOINE L., MÉDA D., « Importance and meaning of work in Europe: Trends and differences among countries », in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, « Work & Society », 2010, p. 47-71.

DE GAULEJAC V., *L'Histoire en héritage. Roman familial et trajectoire sociale*, Paris, Desclée de Brouwer, 1999.

—, *La Société malade de la gestion*, Paris, Seuil, 2005.

—, *Les Raisons de la colère*, Paris, Seuil, 2011.

DE LARQUIER G., GARNER H., MÉDA D., RÉMILLON D., « Carrières et rapport au travail : une distinction de genre ? », in F. Guerin-Pace, O. Samuel et I. Ville (dir.), *En quête d'appartenance*, Paris, Les Éditions de l'Ined, 2009.

DE NANTEUIL-MIRIBEL M., EL AKREMI A. (dir.), *La Société flexible*, Paris, Érès, 2005.

DE SAINT-SIMON C.-H., *La Physiologie sociale. Œuvres choisies*, Paris, Puf, 1965.

DE TERSSAC G., *Autonomie dans le travail*, Paris, Puf, « Sociologie d'aujourd'hui », 1992.

—, *Le Travail. Une aventure collective*, Toulouse, Octarès, « Travail et activité humaine », 2002.

—, « Autonomie », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, Puf, « Quadrige », 2012, p. 47-53.

DE WITTE H., HALMAN L., GELISSEN J., « European work orientations at the end of the twentieth century », in W. Arts et L. Halman (ed.), *European Values at the Turn of the Millennium*, Leiden, Brill, vol. 7, 2004.

DEJOURS C., *Travail, usure mentale*, Paris, Bayard, 1980.

—, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998.

DEJOURS C., WECHTLER H., « Diversité générationnelle : implications, principes et outils de management », *Management & Avenir*, mars 2011, n° 43, p. 227-238.

DELAY B., « Le rapport entre jeunes et anciens dans les grandes entreprises. La responsabilité organisationnelle dans la construction de dynamiques intergénérationnelles coopératives », *Document de travail du CEE*, septembre 2008, n° 103.

—, « Le rapport entre jeunes et anciens dans les grandes entreprises. La responsabilité organisationnelle dans la construction de dynamiques intergénérationnelles coopératives », *Document de travail du CEE*, septembre 2008, n° 103.

—, « Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges », *Document du Centre d'études de l'emploi*, 2008, n° 104.

—, « Construire des espaces de coopération entre les générations au travail », *Informations sociales*, Paris, CNAF, 2006, n° 134.

—, « Le transfert d'expérience est-il possible dans les relations intergénérationnelles ? », *Sociologies pratiques*, 2006/1, n° 12.

DELAY B., HUYEZ-LEVRAT G., « Le transfert d'expérience est-il possible dans les rapports intergénérationnels ? », *Sociologies pratiques*, 2006/1, n° 12, p. 37-50.

DELAY B., MÉDA D., BUREAU M.-C., « How do socio-organisational systems support competition or synergies between age groups ? », in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, « Work & Society », 2010, p. 129-159.

DEMAZIÈRE D., *Le Chômage. Comment peut-on être chômeur ?*, Paris, Belin, « Perspectives sociologiques », 2003.

DESMETTE D., GAILLARD M., « When a "worker" becomes an "older worker": The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work », *Career Development International*, 2008, 13/2, p. 168-185.

Dossier-Débat, « New public management et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? », *Sociologie du travail*, juillet-septembre 2011, vol 53, n° 3.

DUBAR C., *La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991.

—, « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, 1992, vol. 33, n° 4, p. 505-529.

DUJARIER M.-A., *L'Idéal au travail*, Paris, Puf, 2006.

DURKHEIM É., *De la division du travail social*, Paris, Puf, « Quadrige », 2004.

DUVAL G., *Made in Germany : le modèle allemand au-delà des mythes*, Paris, Seuil, 2013.

EASTERLIN R., CRIMMINS E. M., « Private materialism, personal self-fulfillment, family life, and public interest », *Public Opinion Quarterly*, 1991, vol. 55, n° 4, p. 499-533.

EBBINGHAUS B., VISSER J., *Trade Union in Western Europe since 1945*, Londres, Macmillan Reference, 2000.

ECKERT E., « Les jeunes, les études, le travail, l'autonomie... », in J. Hamel, C. Pugeault-Cicchelli, O. Galland et V. Cicchelli (dir.), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, Paris, Puf, 2010, p. 237-243.

- EISNER S., « Managing Generation Y », *SAM Advanced Management Journal*, 2005, n° 70, p. 4-15.
- ELCHARDUS M., SMITS W., *Le Cours de vie des jeunes adultes (De levensloop van jonge volwassenen)*, Bruxelles, Université libre de Bruxelles (VUB), Study Group Tempus Omnia Revelat (TOR), 2005.
- EPOC, *Useful but Unused : Group Work in Europe. Findings from the European Survey*, SX-21-99-408-EN-C, 1996.
- ERICKSON T., « Gen Y in the workforce », *Harvard Business Review*, février 2009, n° 87, p. 43-49.
- ERLINGHAGEN M., « Self-perceived job insecurity and social context », *Discussion Paper DIW Berlin*, avril 2007, n° 688.
- ESPING-ANDERSEN G., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 1990.
- , *The Social Foundations of Post-Industrial Economies*, Oxford, Oxford University Press, 1999.
- ESTER P., BRAUN M., VINKEN H., « Eroding work values ? », in P. Ester, M. Braun et P. Mohler (éd.), *Globalization, Value Change and Generations. A Cross-National and Intergenerational Perspective*, Leiden-Boston, Brill Academic Publishers, 2006, p. 89-113.
- Etui-REHS, *Putting a Number on Job Quality ? Constructing a European Job Quality Index*, WP 2008.3, Bruxelles, 2008
- EUROFOUND, « Dix ans de conditions de travail dans l'Union européenne », EF/00/128/FR, 2001.
- EUROFOUND, *More and Better Jobs : Patterns of Employment Expansion in Europe*, EF/08/70, 2008.
- FACCHINI C. (a cura di), *Diventare adulti. Vincoli economici e strategie familiari*, Milan, Guerini, 2005.
- FEBVRE L., « Civilisation : évolution d'un mot et d'un groupe d'idées », in L. Febvre et al., *Civilisation, le mot et l'idée*, Paris, Publications du Centre international de synthèse, La Renaissance du livre, 1930.
- , « Travail : évolution d'un mot et d'une idée », *Journal de psychologie normale et pathologique*, Paris, 1948, XLI, 1, p. 19-28.
- FERRERA M., « The uncertain future of Italian welfare state », *West European Politics*, 1997, n° 20/1, p. 231-249.
- FERRERAS I., *Critique politique du travail*, Paris, Presses de Science-Po, 2007.
- , *Gouverner le capitalisme. Pour le bicamérisme économique*, Paris, Puf, 2012.
- FERRY L., « Interpréter Mai 1968 », *Pouvoirs*, n° 39, 1986, p. 5-14.
- FLAMANT N., « Conflit de génération ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre... », *Sociologie du travail*, 2005, n° 47, p. 223-244.
- FREIRE E., *Mileuristas. Retrato de la generacion de los mil euros*, Barcelone, Editorial Ariel, 2006.
- FREYSSENET M., « Historicité et centralité du travail », in J. Bidet, J. Texier (dir.), *La Crise du travail*, Paris, Puf, 1995, p. 227-244.
- FRIEDMANN G., *Le Travail en miettes*, Paris, Gallimard, 1956.
- , *Où va le travail humain ?*, Paris, Gallimard, NRF, « Idées », 1963.
- FRIEDMANN G., NAVILLE P., *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, tome I, 1961 ; tome II, 1962.
- FÜLEKI K., POLYACSKÓ O., VAJDA J., « Chapter 5 : Report from Hungary », in P. Vendramin (ed.), *Changing Social Patterns of Relation to Work. Qualitative Approach through Biographies and Group Interviews*, rapport du SPReW, FP6, EC, DG Research, 2008, p. 197-252.
- GAILLARD M., DESMETTE D., « (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop », *Basic and Applied Social Psychology*, 2010, n° 32, p. 86-98.
- GALBRAITH J. K., *Les Mensonges de l'économie. Vérité pour notre temps*, Paris, Grasset & Fasquelle, 2004.
- GALAND O., ROUDET B., *Une jeunesse différente*, Paris, Injep-La Documentation française, 2012.
- GALLIE D., « Welfare regimes, employment systems and job preference orientations », *European Sociological Review*, 2007 a, vol. 23, n° 3, p. 279-293.
- , *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford Press University, 2007 b.
- GARNER H., MÉDA D., SENIK C., « La place du travail dans les identités », *Économie et statistique*, 2006, n° 393-394, p. 21-39.
- GAUTHIER M., ROULLEAU-BERGER L. (dir.), *Les Jeunes et l'Emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, La Tour d'Aigues, Les Éditions de l'Aube, 2001.
- GAUTIE J., GUILLEMARD A.-M. (dir.), *Gestion des âges et rapports intergénérationnels dans les grandes entreprises. Études de cas*, rapport de l'ACI Travail, Paris, 2004.
- GAZIER B. (dir.), *Employability. Concepts and Policies*, Berlin, CEE DGV, Institute for Applied Socio-Economics, 1999.
- , « L'employabilité », in J. Allouche (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris, Vuibert, 2003, p. 418-427.
- GHAJ D., « Decent work : Concept and indicators », *International Labour Review*, 2003, vol. 142, n° 2, p. 121-158.
- GOFFMAN E., *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Les Éditions de Minuit, « Le sens commun », 1975.
- GOLLAC M., « Quelques raisons de se plaindre », *Sociologie du travail*, 2011, n° 53, p. 3-36.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., *Les Conditions de travail*, Paris, La Découverte, « Repères », 2000.

- GORZ A., *Adieux au prolétariat*, Paris, Galilée, 1980.
- GOSETTI G., *Giovani, lavoro e significati*, Milan, Franco Angeli, 2005.
- GREEN F., *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton-Oxford, Princeton University Press, 2006.
- GREENAN N., KALUGINA E., WALKOWIAK E., « Trends in quality of work in EU-15 : Evidence from European working condition survey (1995-2005) », *Document de travail du CEE*, novembre 2010, n° 133, p. 41-49.
- GRILLOT T., « Le travail : valeurs, attentes et frustrations », *La Vie des idées*, 26 février 2013.
(<http://www.laviedesidees.fr/Le-Travail-valeurs-attentes-et.html>)
- GUILLAUME J.-F., LALIVE D'ÉPINAY C., THOMSIN L. (dir.), *Parcours de vie. Regards croisés sur la construction des biographies contemporaines*, Liège, Éditions de l'Université de Liège, 2005.
- GUILLEMARD A.-M., *L'Âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin, 2003.
- HABERMAS J., *Théorie de l'agir communicationnel*, Paris, Fayard, 1987.
- , « La crise de l'État-providence », *Écrits politiques*, Paris, Les Éditions du Cerf, « Passages », 1990.
- HALLER M., « Theory and method in the comparative study of values. Critique and alternative to Inglehart », *European Sociological Review*, 2002, vol. 18, n° 2, p. 139-158.
- HAMEL J., « Pour une vue longitudinale sur les jeunes et le travail », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2003, vol. CXV, p. 255-268.
- HAMEL J., PUGEAULT-CICCHELLI C., GALLAND O., CICCHELLI V. (dir.), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, Paris, Puf, 2010.
- HANDLER J. F., *Social Citizenship and Workfare in the United States and Western Europe : The Paradox of Inclusion*, Cambridge, Cambridge University Press, 2004.
- HEATH A., FISHER S., SMITH S., « The globalization of public opinion research », *Annual Review of Political Science*, 2005, vol. 8, n° 6, p. 297-333.
- HEWLETT S. A., SHERBIN L., SUMBERG K., « How gen Y & boomers will reshape your agenda », *Harvard Business Review*, juillet-août 2009, vol. 87, n° 7, p. 71-76.
- HOFSTEDÉ G., *Culture Consequences*, Londres, Sage, 2001.
- HOLMAN D., MCCLELLAND C., *Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU*, Working Paper 2011.3, Deliverable 4 of the Working Project, SSH-CT-2009-244597, Manchester, mai 2011.
- HONNETH A., *La Société du mépris*, Paris, La Découverte, 2006.
- HOUSEAUX F., « La famille : pilier des identités », *Insee Première*, décembre 2003, n° 937.
- HUANG X., VLIERT E. V. D., « Where intrinsic job satisfaction fail to work: National moderators of intrinsic motivation », *Journal of Organizational Behavior*, 2003, vol. 24, p. 159-179.
- IARD, *Sesto rapporto sulla condizione giovanile in Italia*, Milan, Iard, 2006.
- IAZYKOFF V., « L'intégration des nouveaux embauchés à EDF-GDF », *GIP-Mutations industrielles*, juin 2000.
—, « Jeunes salariés dans les grandes entreprises : trajectoires sociales et représentations du travail », p. 5,
(bernard.bianca.pivot.free.fr/Articles/JD/pj00239.pdf)
- INGLEHART R., *The Silent Revolution*, Princeton, Princeton University Press, 1977.
- , *Culture Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton, Princeton University Press, 1990.
- INGLEHART R., BAKER W. E., « Modernization, cultural change, and the persistence of traditional value », *American Sociological Review*, 2000, vol. 65, n° 1, p. 19-51.
- ISFOL PLUS, *Participation, Labour, Unemployment Survey. National Samples Survey on the Features and Waiting of the Individuals Work*, Rome, Isfol, 2006.
- JACKSON T., *Prosperité sans croissance*, Bruxelles, De Boeck-Étopia, 2010.
- JOHNSON D., CONRAD C., THOMSON D. (ed.), *Workers Versus Pensioners. Intergenerational Justice in an Aging World*, Manchester, Manchester University Press, 1989.
- JOHNSON T., KULESA P., CHO Y. I., SHAVITT S., « The relation between culture and response styles », *Journal of Cross-Cultural Psychology*, mars, 2005, vol. 36, n° 2, p. 264-277.
- JOWELL R., « How comparative is comparative research? », *American Behavioural Scientist*, 1998, vol. 42, n° 2, p. 168-177.
- JURKIEWICZ C. E., BROWN R. G., « GenXers vs. boomers vs matures : Generational comparisons of public employee motivation », *Review of Public Personnel Administration*, 1998, n° 18, p. 18-37.
- KALLEBERG A. L., « Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition », *American Sociological Review*, 2009, vol. 74, n° 1, p. 1-22.

- KARASEK R. A., « Job demands, job decision latitude, and mental strain : Implications for job redesign », *Administrative Science Quarterly*, 1979, n° 24, p. 285-308.
- KARASEK R. A., THEORELL T., *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books, 1990.
- KELEEY G., « After the boomers, meet the children dubbed “baby losers” », *The Observer*, 11 mai 2008.
- KEUNE M., JEPSEN M., « Not balanced and hardly new : The European Commission’s quest for flexicurity », WP 2007.01, Etui, 2007.
- KOHLI M., « The world we forgot : A historical review of the life course », in V. W. Marshall (ed.), *Later Life : The Social Psychology of Aging*, Londres, Sage, 1986.
- LAGACÉ C., *Pratiques de gestion et représentations du vieillissement. Recherche exploratoire menée dans le secteur de la fabrication métallique industrielle*, rapport de recherche présenté au Comité sectoriel de la main-d’œuvre dans la fabrication métallique industrielle, Montréal, INRS Urbanisation, 2003.
- LALIVE D’ÉPINAY C., « La construction des parcours de vie et de la vieillesse en Suisse au cours du xx^e siècle », in G. Heller (dir.), *Le Poids des ans. Une histoire de la vieillesse en Suisse romande*, Lausanne, SHSR et Éditions d’en bas, 1994 a.
- , « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in M. De Coster, F. Pichault (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck, 1994 b, p. 55-82.
- LALLEMENT M., *Le Travail, une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard, « Essais », 2007.
- LAZARSELD P., JAHODA M., ZEISEL H., *Les Chômeurs de Marienthal*, Paris, Seuil, 1982.
- LEBANO A., FRANCO M.-T., GRECO S., « So far so close. Generations and work in Italy », in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, « Work & Society », 2010, p. 193-219.
- LEBANO A., PONZELLINI A.-M., GRECO S., « Chapter 6 : Report from Italy », in P. Vendramin (ed.), *Changing Social Patterns of Relation to Work. Qualitative Approach through Biographies and Group Interviews*, rapport du SPReW, FP6, EC, DG Research, 2008, p. 253-284.
- LEFRESNE F., *Les Jeunes et l’Emploi*, Paris, La Découverte, « Repères », 2003.
- LEHNDORFF S., *A Triumph of Failed Ideas : European Models of Capitalism in the Crisis*, Bruxelles, Etui, 2011.
- LICHTENBERGER Y., « L’emploi des jeunes », in *Le Travail, quel avenir ?* (collectif), Paris, Gallimard, 1997.
- LINHART D., *Perte d’emploi, perte de soi*, Paris, Érès « Sociologie clinique », 2003.
- , *Pourquoi travaillons-nous ?*, Paris, Érès « Clinique du travail », 2008.
- , *Travailler sans les autres*, Paris, Seuil, « Non conforme », 2009.
- LOHMANN H., « Welfare states, labour market institutions and the working poor: A comparative analysis of 20 European countries », *Discussion Paper DIW Berlin*, 2008, n° 776.
- LORENZ E., VALEYRE A., « Organisational innovation, human resource management and labour market structure : A comparison of the EU-15 », *The Journal of Industrial Relations*, décembre 2005, vol. 47, n° 4, p. 424-442.
- LORIOU M., « Pourquoi tout ce stress ? », *Sociologie du travail*, 2011, n° 53, p. 3-36.
- , « Risques psychosociaux », in A. Bevert, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, Puf, « Quadriège », 2012, p. 695-701.
- MAGGI B., « Critique de la notion de flexibilité », *Revue française de gestion*, mars 2006, n° 162, p. 35-49.
- MANNHEIM K., « The problem of generations », *Psychoanalytical Review*, 1970, n° 57, p. 378-404.
- , *Le Problème des générations*, Paris, Armand Colin, 2005 (1^{re} édition 1928).
- MARQUIÉ J.-C., « Contraintes cognitives, contraintes de travail et expérience : les marges de manœuvre du travailleur vieillissant », in J.-C. Marquié, D. Paumès et S. Volkoff (dir.), *Le Travail au fil de l’âge*, Toulouse, Octarès, 1995, p. 211-244.
- MARX K., « Économie et philosophie », in K. Marx, *Œuvres. Économie II*, Paris, Gallimard, « La Pléiade », 1968.
- MASLOW A., *Motivation and Personality*, New York, Harper, 1954.
- MÉDA D., *Le Travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, « Alto », 1995 (rééd. Flammarion, « Champs », 1998 et 2010).
- , *Qu’est-ce que la richesse ?*, Paris, Aubier, « Alto », 1998.
- , *Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2001 (rééd. 2002 et 2008).
- , *Le Travail*, Paris, Puf, « Que sais-je ? », 2004 (rééd. 2007, 2010).
- , *La Mystique de la croissance*, Paris, Flammarion, 2013.
- , « Flexicurity : quel équilibre entre flexibilité et sécurité ? », *Droit social*, juillet-août, 2009, n° 7/8, p. 763-775.
- , « Comment mesurer la valeur accordée au travail ? », *Sociologie*, 2010 a, n° 1, vol. 1, p. 121-140.
- , *Travail. La révolution nécessaire*, La Tour d’Aigues, Les Éditions de l’Aube, 2010 b.

- , « La flexicurité peut-elle encore constituer une ambition pour l'Europe ? », *Formation emploi*, mars-mai 2011, n° 113, p. 97-109.
- , « La flexicurité à la française : un échec avéré », in A. Serrano Pascual (dir.), « La flexicurité. Mutation symbolique de la notion de sécurité », *Les Politiques sociales*, 2012, n° 3 et 4, p. 86-97.
- MÉDA D., VENDRAMIN P., « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS*, « Théories et recherches », mis en ligne le 27 décembre 2010, (sociologies.revues.org/index3349.html).
- MENGER P.-M., *Portrait de l'artiste en travailleur*, Paris, La République des Idées, 2003.
- MERCURE D., « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi. Du fordisme à l'impartition flexible », in J. Bernier et al. (dir.), *L'Incessante Évolution des formes d'emploi et la Stagnation des lois du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2001, p. 5-20.
- MERCURE D., VULTUR M., *La Signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2010.
- MERTENS L. et al., *Digitaal over de drempel, e-book*, Leuven, Linc, 2007.
- MEYERS A. R., « Millenials workers : Communication issues between the generations », communication présentée à la GFA Conférence, Kassel, septembre 2007.
- MEYERSON I., « Le travail, fonction psychologique », *Journal de psychologie normale et pathologique*, 1955, Janvier-Mars, vol. 48, n° 1, p. 3-17.
- MICHAELS E., HANDFIELD-JONES H., AXELROD B., *The War for Talent*, Boston, Harvard Business School Press, 2001.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, Paris, La Documentation française, 223 pages.
- MOLINIER P., « Nouvelles approches des maux du travail », *La Vie des idées*, septembre 2009.
- , « Les approches cliniques du travail, un débat en souffrance », *Sociologie du travail*, 2011, n° 53, p. 3-36.
- , « Souffrance », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, Puf, « Quadrige », 2012, p. 733-737.
- MONACO M., « How do European policy practices address the intergenerational challenge regarding work ? », in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, « Work & Society », 2010, p. 255-279.
- MORSE N. C., WEISS R., « The function and meaning of work and the job », *American Sociological Review*, avril 1955, vol. 20, n° 2, p. 191-198.
- MOULIER-BOUTANG Y., *Le Capitalisme cognitif. La nouvelle grande transformation*, Amsterdam, Éditions Amsterdam, « Multitudes/idées », 2007.
- MUÑOZ DE BUSTILLO R., FERNANDEZ-MACIAS E., ANTON J., *Indicators of Job Quality in the European Union*, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A, Economic and Scientific Policy, IP/A/EMPL/ST/2008-2009, Bruxelles, Parlement européen, 2009.
- NATALI D., *Pensions in Europe, European Pensions. The Evolution of Pension Policy at National and Supranational Level*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, « Work & Society », 2008, n° 64.
- NICOLE-DRANCOURT C., ROULLEAU-BERGER L., *Les Jeunes et le Travail (1950-2000)*, Paris, Puf, 2001.
- OCDE, *Job's Study*, Paris, 1994.
- OCDE, *La Crise de l'État protecteur*, Paris, 1981.
- OLLIVER D., TANGUY C., *Génération Y, mode d'emploi. Intégrez les jeunes dans l'entreprise !*, Bruxelles, Éditions De Boeck, 2008.
- OSTY F., SAINSAULIEU R., UHALDE M., *Les Mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, La Découverte, 2007.
- PALIER B., *La Réforme des retraites*, Paris, Puf, 2003.
- PARADEISE C., LICHTENBERGER Y., « Compétences, compétences, compétences », *Sociologie du travail*, 2001, n° 1, p. 33-48.
- PARÉ G., « La génération Internet : un nouveau profil d'employés », *Gestion*, 2002, vol. 27, n° 2, p. 47-53.
- PARENT-THIRION A., MACÍAS E. F., HURLEY J., VERMEYLEN G., *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.
- PASSOS A.-M., CASTRO P., CARVALHO S., SOARES C., « Self, work and career in a changing environment », in P. Vendramin (ed.), *Generation at Work and Social Cohesion in Europe*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, « Work & Society », 2010, p. 221-250.
- PAUGAM S., *Le Salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Puf, 2000 ; nouvelle édition « Quadrige », 2007.
- PEKALA N., « Conquering the generational divide », *Journal of Property Management*, 2001, vol. 66, n° 6, p. 30-38.

- PÉRILLEUX T., *Se rendre désirable. L'employabilité dans l'État social actif et l'idéologie managériale*, Louvain, UCL, Chaire Hoover d'éthique économique et sociale, Document de travail n° 147, 2005.
- PÉRILLEUX T., CULTIAUX J., *Destins politiques de la souffrance*, Paris, Érès, 2009.
- PHILIPPON T., *Le Capitalisme d'héritiers. La crise française du travail*, Paris, Seuil, 2007.
- PICHAULT F., PLEYERS M., « Pour en finir avec la génération Y... Enquête sur une représentation managériale », actes de l'AGRH, novembre 2010 (www.reims-ms.fr/agrh/docs/actes-agrh/pdf-des-actes/2010pichault-pleyers.pdf).
- PILLON T., VATIN F., *Traité de sociologie du travail*, Toulouse, Octarès, 2003.
- PIORE M. J., DOERINGER P. B., *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington, Heath, 1971.
- PIOTET F., *Emploi et travail, Le grand écart*, Paris, Armand Colin, 2007.
- PIRIE M., WORCESTER R., *The Millennial Generation*, Londres, Adam Smith Institute, 1998.
- POLLAK C., GAZIER B., « L'apport des analyses longitudinales dans la connaissance des phénomènes de pauvreté et d'exclusion sociale : un survey de la littérature étrangère », *Les Travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2007-2008*, Paris, La Documentation française, 2008, p. 447-490.
- PONTHIEUX S., *In-Work Poverty in the EU*, Eurostat, 2010.
- PONZELLINI A., « Perspectives for good management of the generations at work and pathways for greater social cohesion », in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, « Work & Society », 2010, p. 293-319.
- PRALONG J., « L'image du travail selon la génération Y », *Revue internationale de psychosociologie*, 2010, vol. XVI, n° 39, p. 109-134.
- PRIETO C., SERRANO A., « Qualité de l'emploi et travail décent : définitions contrastées et rapport », in T. Coutrot, D. Flacher et D. Méda (dir.), *Pour sortir de ce vieux monde. Les chemins de la transition*, Ivry-sur-Seine, Les Éditions Utopia, 2010.
- PUTNAM R., *Making Democracy Work : Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton, Princeton University Press, 1993.
- REYNAUD J.-D., « Le management par les compétences : un essai d'analyse », *Sociologie du travail*, 2001, n° 43, p. 7-31.
- RICHTER G., « Generational perspective on workplace relationships : A German perspective », in Vendramin P. (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, « Work & Society », 2010, p. 99-128.
- RIFFAULT H., TCHERNIA J.-F., « Sens du travail et valeurs économiques », in P. Bréchon (dir.), *Les Valeurs des Français*, Paris, Armand Colin, 2003, p. 108-129.
- RIFKIN J., *La Fin du travail*, Paris, La Découverte, 1996.
- ROSE J., « Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ? », in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le Travail non qualifié*, Paris, La Découverte, « Recherches », 2004, p. 227-241.
- , *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*, Paris, La Dispute, 2012.
- ROUSSELET J., BALAZS G., MATHEY C., « Les jeunes et l'emploi. L'idée de travail, de réussite et d'échec chez des jeunes de milieux scolaires et sociaux différents », Paris, Puf, *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, 1975, n° 7.
- SABA T., « Les différences intergénérationnelles au travail : faire la part des choses », *Gestion*, 2009, vol. 34, n° 3, p. 25-37.
- SAHLINS M., « L'économie tribale », in Godelier M., *Un domaine contesté, l'anthropologie économique*, recueil de textes, Paris, Mouton, 1974.
- SAINSAULIEU R., *L'Identité au travail*, Paris, Presses de Sciences-Po, 1977.
- SCHMID G., GAZIER B. (dir.), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration by Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar, 2002.
- SCHNAPPER D., *L'Épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, « Folio », 1981 (rééd. 1994).
- , *La Compréhension sociologique. Démarche de l'analyse typologique*, Paris, Puf, 1999.
- SELWYN N., FACER K., *Beyond the Digital Divide. Rethinking Digital Inclusion for the 21st Century*, Londres, FutureLab, 2007.
- SELWYN N., GORARD S., FURLONG J., *Adult Learning in the Digital Age. Information, Technologies and the Learning Society*, Londres, Routledge, 2005.
- SENIK C., « Que nous apprennent les données subjectives ? Une application au lien entre revenu et bien-être », Delta, Working Paper n° 2002-20, 2002.
- SERRANO PASCUAL A., « Batailles d'idées dans l'espace européen : la lutte contre le chômage et le combat pour le nommer », *Revue de l'Ires*, 2008, n° 60, p. 47-64.
- (dir.), « La flexicurité. Mutation symbolique de la notion de sécurité », *Les Politiques sociales*, 2012, n° 3 et 4.
- SIEGEL I. H., « Work ethic and productivity », in J. Barbash et al. (ed.), *The Work Ethic. A Critical Analysis*, Madison, Industrial Relations Research Association, 1983, p. 27.
- SIMON B., KLANDERMAN B., « Politicized collective identity : A social psychological analysis », *American Psychologist*,

2001, n° 56, p. 319-331.

SMITH A., *Recherches sur les causes de la richesse des nations*, Paris, GF-Flammarion, 1991.

SMOLA K. W., SUTTON C. D., « Generational differences : Revisiting generational work values for the New Millennium », *Journal of Organizational Behavior*, 2002, n° 23, p. 363-382.

SOLOM A., « Salariés et entreprises : vers une relation “transactionnelle” ? », *IPSOS Ideas*, mars 2006.

SOUSA-POZA A., SOUSA-POZA A., « Well-being at work : A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction », *Journal of Socio-Economics*, 2000, vol. 29, p. 517-538.

STEYAERT J., DE HAAN J., *Geleidelijk digital : een nuchtere kijk op de sociale gevolgen van ICT*, La Haye, Sociaal en Cultureel Planbureau, 2001.

STIER H., LEWIN-EPSTEIN N., « Time to work : A comparative analysis of preferences for working hours », *Work and Occupations*, 2003, 30(3), p. 302-326.

TAJFEL H., « Social psychology of intergroup relations », in M. Rosenzweig et L. Porter (dir.), *Annual Review of Psychology*, Palo Alto, Annual Reviews Inc., 1982, vol. 3, p. 1-39.

TALLARD M., « Conventions collectives et qualifications », in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le Travail non qualifié*, Paris, La Découverte, « Recherches », 2004, p. 41-54.

TANGHE F., « Le droit au travail en 1848 », *Le Droit au travail*, Institut des sciences du travail, dossier n° 13, Université catholique de Louvain, novembre 1991.

TASKIN L., VENDRAMIN P., *Le Télétravail, une vague silencieuse*, Louvain-la-Neuve, PUL, 2004.

TAYLOR F., *La Direction scientifique des entreprises*, Paris, Dunod, 1965.

TCHERNIA J.-F., « Les jeunes Européens, leur rapport au travail », in O. Galland et B. Roudet (dir.), *Les Jeunes Européens et leurs valeurs : Europe occidentale, Europe centrale et orientale*, Paris, Injep-La Découverte, 2005.

THÉBAUD-MONY A., « L'impact de la précarité et de la flexibilité sur la santé des travailleurs », *Bulletin d'information du Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité*, 15-16 février 2001, numéro spécial « Le travail sans limites ? Réorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs ».

TULGAN B., *Not Everyone Gets the Trophy. How to Manage Generation Y*, San Fransisco, Jossey-Bass, 2009.

VALENDUC G., *La Technologie, un jeu de société*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, « Sciences et enjeux », 2005.

VAN DE VELDE C., *Devenir adulte, Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris, Puf, 2008.

VAN DIJK J., *De Digitale Kloof wordt dieper. Van ongelijkheid in bezit naar ongelijkheid in vaardigheden en gebruik van ICT*, SQM Londres, Université de Twente, 2003.

—, *The Deepening Divide. Inequality in the Information Society*, Londres, Sage Publications, 2005.

VATIN F., *Le Travail et ses valeurs*, Paris, Albin Michel, 2008.

VELTZ P., « La nouvelle révolution industrielle », *Revue du Mauss*, 2001, n° 18, p. 67-71.

VENDRAMIN P., *Le Travail au singulier. Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, Louvain-la-Neuve, Paris, Academia-Bruylant/L'Harmattan, 2004.

—, « Nouvelles formes de coopération au travail », *Humanisme et entreprise*, octobre 2005, n° 273.

—, « Les TIC, complices de l'intensification du travail », in P. Askenazy, D. Cartron, F. de Coninck et M. Gollac (dir.), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès, « Le travail en débats », 2006, p. 129-136.

—, « Les métiers des TIC : un nomadisme coopératif » in J.-L. Metzger, F. Moatty et A.-F. de Saint Laurent-Kogan (dir.), *Où va le travail à l'ère numérique ?*, Presses des Mines de Paris, « Sciences sociales », 2007 a.

—, *Les Jeunes, le Travail et l'Emploi. Enquête auprès des salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone*, coédition FTU-Jeunes CSC, 2007 b (www.ftu-namur.org/fichiers/Jeunes-travail-emploi.pdf).

— (ed.), *Changing Social Patterns of Relation to Work. Qualitative Approach through Biographies and Group Interviews*, rapport du SPReW, FP6, EC, DG Research, 2008 a.

—, « Overview and appraisal of quantitative surveys », Report 4 of the SPReW project, EU PF6, 2008 b.

—, « NFOT, rapport au travail et transformation des collectifs », *Revue Gestion 2000*, novembre-décembre 2008 c, bimestriel 6, p. 41-56.

—, « Connivences et dissonances entre générations au travail » in G. Hamel, C. Pugeault-Cicchelli, O. Galland et V. Cicchelli (dir.), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, Rennes, PUR, « Le lien social », 2010 a, p. 329-342.

—, *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, « Work & Society », 2010 b.

—, « Generations at work and social cohesion », in Fashoyin T. et Tiraboschi M. (ed.), *Youth unemployment and joblessness : causes, consequences, responses*, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars Publishing, 2012, p. 27-43.

VENDRAMIN P., VALENDUC G., *L'Avenir du travail dans la société de l'information. Enjeux individuels et collectifs*, Paris, L'Harmattan, décembre 2000.

- , *Technologies et flexibilité. Les défis du travail à l'ère numérique*, Paris, Liaisons, « Entreprises et carrières », 2002.
- , *Internet et inégalités. Une radiographie de la fracture numérique*, Bruxelles, Labor, 2003.
- , « Fractures numériques, inégalités sociales et processus d'appropriation des innovations », *Terminal*, 2006 a, n° 95-96, p. 137-154.
- , « Les impacts de l'informatique sur les métiers et les compétences », in J. Akoka et I. Comyn-Wattiau (dir.), *Encyclopédie de l'informatique et des systèmes d'information*, Paris, Vuibert, 2006 b, p. 1612-1616.
- VENDRAMIN P., VALENDUC G., VOLKOFF S., MOLINIÉ A.-F., LÉONARD É., AJZEN M., *Sustainable Work and the Ageing Workforce*, Dublin, Eurofound, Report EF1266, 2012.
- VERNANT J.-P., « Aspects psychologiques du travail dans la Grèce ancienne », *Mythe et pensée chez les Grecs*, Paris, Maspero, 1965 a.
- , *Mythe et pensée chez les Grecs*, Paris, Maspero, 1965 b.
- VISSER J., « Union membership statistics in 24 countries », *Monthly Labor Review*, janv. 2006, vol. 129, n° 1, p. 38-49.
- VOGEL L., « Restructurations : la santé des travailleurs en crise », Bruxelles, Etui, *HesaMag*, 2011, n° 4.
- WARSCHAUER M., *Technology and Social Inclusion. Rethinking the Digital Divide*, Boston, MIT Press, 2003.
- WEBER M., *L'Éthique protestante et l'Esprit du capitalisme*, Paris, Plon-Presses Pocket, « Agora », 1964.
- , *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Presses Pocket, 1992.
- WIDMER E., LÜSCHER K., « Les relations intergénérationnelles au prisme de l'ambivalence et des configurations familiales », *Recherches familiales*, 2011/1, n° 8, p. 49-60.
- ZARIFIAN P., *Objectif compétence : pour une nouvelle logique*, Paris, Liaisons, 1999.
- , *Compétences et stratégies d'entreprises*, Paris, Liaisons, 2005.
- ZIMMERMANN B., *Ce que travailler veut dire. Sociologie des parcours et des capacités professionnels*, Paris, Economica, « Etudes sociologiques », 2011.
- ZOLL R., « Mutation des orientations des jeunes par rapport au travail », *Travail, activité, emploi. Une comparaison France-Allemagne*, Paris, La Documentation française, cahier « Travail et emploi », 1999, p. 9-14.
- , *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne*, Paris, Kimé, 1992.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

La recherche SPReW (Social Patterns of Relations to Work) a été réalisée dans le cadre du 6^e programme cadre de Recherche et Développement de l'Union européenne. Il s'agit d'une recherche de vingt-sept mois réalisée entre 2006 et 2008. Elle a réuni des chercheurs de six pays (Belgique, France, Allemagne, Hongrie, Italie, Portugal) et des acteurs de terrain (pouvoirs publics et syndicats). Les objectifs de cette recherche étaient d'examiner l'évolution du rapport au travail pour les différentes générations, d'analyser les facteurs de solidarité et de tension dans les relations entre les générations, dans le domaine spécifique du travail et les sphères connexes (famille, amis, etc.), et de relever les défis politiques et les implications soulevés par ces changements.

La démarche empirique comportait un volet qualitatif, un volet quantitatif et un volet de comparaison des politiques. L'approche qualitative s'est basée sur 163 entretiens narratifs individuels (environ vingt-cinq dans chaque pays), répartis en trois groupes d'âge (moins de 30 ans, de 30 à 49 ans et 50 ans et plus), comprenant un équilibre de femmes et d'hommes, de tous niveaux de qualification, tous étant des actifs occupés, dans des statuts stables ou précaires. La méthode d'analyse des entretiens narratifs combinait une analyse de contenu et une démarche d'herméneutique collective. Ces entretiens individuels ont été complétés par dix-huit entretiens de groupe (trois par pays), qui visaient à approfondir certains enjeux mis en évidence dans les interviews et à relever les champs de tensions entre générations. Le volet quantitatif a consisté en une analyse secondaire de données d'enquêtes internationales (EVS, ISSP, ESS) ainsi qu'un inventaire d'enquêtes pertinentes dans chacun des pays impliqués. Le volet de comparaison des politiques s'est appuyé sur une sélection de bonnes pratiques en matière de collaboration intergénérationnelle, d'insertion des jeunes, de transfert de connaissance et de vieillissement actif au travail, dans chaque pays, ainsi que d'une mise en perspective par rapport aux politiques européennes.

Une information plus détaillée est disponible sur le site www.fu-namur.org/sprew.

Institutions et chercheurs impliqués dans le projet européen SPReW :

- a) Centre d'études de l'emploi (FR) : Bureau Marie-Christine, Davoine Lucie, Delay Béatrice, Méda Dominique, Wong Michal ;
- b) Centro de Investigação e de Intervenção Social, ISCTE (PT) : Carvalho Sandra, Castro Paula, Nogal Ângela, Passos Ana, Soares Celia ;
- c) Fondazione Regionale Pietro Seveso (IT) : Franco Maria Teresa, Greco Sylvana, Lebano Adele, Ponzellini Anna Maria ;
- d) Fondation Travail-Université (BE) : Cultiaux John, Damhuis Lotte, Valenduc Gérard, Vendramin Patricia (coordinatrice du projet) ;
- e) Institut Arbeit und Wirtschaft, University of Bremen (DE) : Belit Saka, Grützmacher Nicole, Knop Alexander, Richter Götz, Zoll Rainer, Zoll-Grubert Elisabeth ;
- f) Institute for Political Science of the Hungarian Academy of Sciences (HU) : Füleki Katalin, Polyacsó Orsolya, Vajda Júlia ;
- g) Social Development Agency, Etuc : Monaco Marina, Stanzani Claudio ;
- h) Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (FR) : Garner Hélène.

LE LIEN SOCIAL

Collection dirigée par Serge Paugam

- Isabelle ASTIER, *Les nouvelles règles du social*.
- Serge AUDIER, *La pensée solidariste. Aux sources du modèle social républicain*.
- Jean-Claude BARBIER, *La longue marche vers l'Europe sociale*.
- Céline BERAUD, *Prêtres, diacres, laïcs. Révolution silencieuse dans le catholicisme français*.
- Philippe BEZES, *Réinventer l'État. Les Réformes de l'administration française (1962-2008)*.
- Claire BIDART, Alain DEGENNE, Michel GROSSETTI, *La vie en réseau. Dynamique des relations sociales*.
- Alexandra BIDET, *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*
- Catherine BONVALET, Céline CLEMENT, Jim OGG, *Réinventer la famille. Histoire des baby-boomers*.
- Christophe BRISSONNEAU, Olivier AUBEL, Fabien OHL, *L'épreuve du dopage. Sociologie du cyclisme professionnel*.
- Michel CASTRA, *Bien mourir. Sociologie des soins palliatifs*.
- Florent CHAMPY, *Nouvelle théorie sociologique des professions*.
- Louis CHAUVEL, *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au xx^e siècle (2^e éd.)*.
- Antoinette CHAUVENET, Corinne ROSTAING, Françoise ORLIC, *La violence carcérale en question*.
- Beate COLLET, Emmanuelle SANTELLI, *Couples d'ici, parents d'ailleurs. Parcours de descendants d'immigrés*.
- Julien DAMON, *La question SDF. Critique d'une action publique (2^e éd.)*.
- Jean-Hugues DECHAUX, *Le souvenir des morts. Essai sur le lien de filiation*.
- Pascale DIETRICH-RAGON, *Le logement intolérable. Habitants et pouvoirs publics face à l'insalubrité*.
- Claude DUBAR, *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation (3^e éd.)*.
- Nicolas DUVOUX, *L'autonomie des assistés. Sociologie des politiques d'insertion*.
- Gøsta ESPING-ANDERSEN, *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne (2^e éd.)*.
- Georges GLOUKOVIEZOFF, *L'exclusion bancaire. Le lien social à l'épreuve de la rentabilité*.
- Edmond GOBLOT, *La barrière et le niveau. Étude sociologique sur la bourgeoisie française moderne*.
- Anne-Marie GUILLEMARD (sous la direction de), *Où va la protection sociale ?*
- Maurice HALBWACHS, *Les causes du suicide*.
- Maurice HALBWACHS, *Les classes sociales*.
- Maurice HALBWACHS, *Le destin de la classe ouvrière*.
- Matthieu HELY, *Les métamorphoses du monde associatif*.
- Hugues LAGRANGE (sous la direction de), *L'épreuve des inégalités*.
- Anne-Sophie LAMINE, *La cohabitation des dieux. Pluralité religieuse et laïcité*.
- Laurent LESNARD, *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*.
- Clara LEVY, *Écritures de l'identité. Les écrivains juifs après la Shoah*.
- George H. MEAD, *L'esprit, le soi et la société*.
- Dominique MÉDA, Patricia VENDRAMIN, *Réinventer le travail*.
- Mathias MILLET, Daniel THIN, *Ruptures scolaires. L'école à l'épreuve de la question sociale*.
- Raphaële MILJKOVITCH, *Les fondations du lien amoureux*.
- Marwan MOHAMMED, *La formation des bandes. Entre la famille, l'école et la rue*.
- Sylvie MOREL, *Les logiques de la réciprocité. Les transformations de la relation d'assistance aux États-Unis et en France*.
- Jules NAUDET, *Entrer dans l'élite. Parcours de réussite en France, aux États-Unis et en Inde*.
- Thierry OBLET, *Gouverner la ville. Les voies urbaines de la démocratie moderne*.
- Ugo PALHETA, *La domination scolaire. Sociologie de l'enseignement professionnel et de son public*.
- Isabelle PARIZOT, *Soigner les exclus. Identités et rapports sociaux dans les centres de soins gratuits*.
- Serge PAUGAM, *Des pauvres à la bibliothèque. Enquête au Centre Pompidou*.
- Serge PAUGAM, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*.
- Serge PAUGAM, *Les formes élémentaires de la pauvreté (3^e éd.)*.

Serge PAUGAM (sous la direction de), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales.*
Patrick PERETTI-WATEL, François BECK, Stéphane LEGLEYE, *Les usages sociaux des drogues.*
Janine PIERRET, *Vivre avec le VIH. Enquête de longue durée auprès des personnes infectées.*
Françoise PIOTET (sous la direction de), *La Révolution des métiers.*
Françoise PIOTET (sous la direction de), *La CGI et la recomposition syndicale.*
Faustine REGNIER, *L'exotisme culinaire. Essai sur les saveurs de l'Autre.*
Jean-Luc RICHARD, *Partir ou rester ? Destinées des jeunes issus de l'immigration étrangère en France.*
Corinne ROSTAING, *La relation carcérale. Identités et rapports sociaux dans les prisons de femmes.*
Marcella ROUPNEL-FUENTES, *Les chômeurs de Moulinex.*
Thibaut de SAINT POL, *Le corps désirable. Hommes et femmes face à leur poids.*
Dominique SCHNAPPER, *La compréhension sociologique. Démarche de l'analyse typologique* (rééd. « Quadrige »).
Dominique SCHNAPPER, Chantal BORDES-BENAYOUN, Freddy RAPHAËL, *La condition juive en France. La tentation de l'entre-soi.*
Réjane SENAC-SLAWINSKI, *L'ordre sexué. La perception des inégalités femmes-hommes.*
Réjane SENAC, *L'invention de la diversité.*
François SIMIAND, *Critique sociologique de l'économie.*
Jean-Marc STEBE, *La médiation dans les banlieues sensibles.*
Ferdinand TÖNNIES, *Communauté et société.*
Ferdinand TÖNNIES, *Karl Marx. Sa vie et son œuvre.*
Caroline TOURAUT, *La famille à l'épreuve de la prison.*
Cécile VAN DE VELDE, *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe.*
Agnès VAN ZANTEN, *L'école de la périphérie. Scolarité et ségrégation en banlieue.*
Agnès VAN ZANTEN, *Choisir son école. Stratégies familiales et médiations locales.*
Nadège VEZINAT, *Les métamorphoses de La Poste. Professionnalisation des conseillers financiers (1953-2010).*
Jean-Philippe VIRIOT-DURANDAL, *Le pouvoir gris. Sociologie des groupes de pression de retraités.*
Michael YOUNG, Peter WILLMOTT, *Le village dans la ville. Famille et parenté dans l'Est londonien.*