

Variable 18 “Valeur du travail pour la personne”

1 Définition

Le travail peut revêtir plusieurs significations pour un individu. Le rapport qu’une personne entretient avec son travail ne constitue pas uniquement une dynamique individuelle mais se construit largement par rapport aux autres et à la société en s’enracinant dans une longue histoire.

Les mutations économiques, technologiques, organisationnelles mais aussi démographiques et sociologiques ont entraîné de profonds changements dans le travail comme dans la société. Ces mutations, et plus particulièrement celles du travail, l’individualisation et la précarité grandissantes ainsi que l’allongement de la vie influencent le regard porté sur le travail par les personnes comme par la société.

Comment évoluent les attentes vis à vis du travail des personnes, les sens donnés ? Quelle transmission de la valeur entre les générations ? Est-ce que la valeur travail est/reste une valeur pérenne ?

2 Indicateurs

- 1) A quoi contribue le travail pour la personne (pourquoi est-ce une valeur ?) et comment cette contribution évolue ?
- 2) La perception du travail en fonction des différentes catégories de populations
- 3) Le développement de l’individualisation
- 4) La transmission des valeurs
- 5) L’évolution des idées véhiculées sur le travail
- 6) L’évolution des conditions d’emploi et de travail

3 Rétrospective

3.1 *Les différentes composantes de la notion de valeur du travail*

3.1.1 La valeur

Les valeurs, depuis Durkheim et Weber, sont fondamentales pour expliquer l’organisation et le changement au niveau des individus et de la société.

Une valeur est une croyance durable qui se traduit par le choix d’un mode de conduite ou d’un but de l’existence que l’on préfère personnellement ou socialement. (Rokeach, 1973)

Pour Schwartz, les circonstances de la vie donnent aux individus des opportunités de rechercher ou d’exprimer certaines valeurs plus ou moins facilement que d’autres. Ainsi, les personnes adapteraient leurs valeurs aux circonstances de leur vie. Ils augmentent l’importance qu’ils attribuent aux valeurs qu’ils peuvent atteindre sans difficulté, et diminueraient l’importance de valeurs qu’ils ne peuvent pas

atteindre. Ceci s'observerait pour la plupart des valeurs. On observe le contraire pour les valeurs qui concernent le bien-être matériel et la sécurité. Quand ces valeurs sont inaccessibles, leur importance augmente, quand on peut les atteindre facilement leur importance diminue.

3.1.2 Le travail

Dans l'étude de cette variable, accord est pris pour ne retenir du travail que la définition du travail apportant une rétribution reconnue socialement.

Pour la plupart des personnes, le travail est entendu comme ce qui est à faire inclus dans son contexte (le lieu, les collègues, les chefs, la répétition de la tâche à faire, les moyens pour la réaliser, sa traduction en effets et conséquences y compris le salaire, etc. Tout est mêlé dans la notion d'usage).

Pour les ergonomes, le travail est la part apportée par l'individu avec la traduction du prescrit qui lui permet d'arriver au résultat demandé. Le prescrit peut être précis en objectifs, moyens, méthodes et résultats attendus (quantité, degré de qualité,...). Le travail réel comporte une dimension subjective inévitable et dépend donc des particularités de chaque travailleur.

Ici le travail est considéré dans l'ensemble du déploiement de ses facettes. En effet, les personnes accordent de la valeur au travail au regard de sa réalisation même, au regard de ses conditions, non seulement celles de l'acte mais aussi celles de l'ambiance, des relations y compris hiérarchiques, de la façon dont les consignes sont données, et au regard des conditions d'emploi qui constituent le cadre le plus externe de la réalisation du travail.

3.1.3 La valeur travail

Les dimensions intrinsèque et extrinsèque du travail

Le travail apporte une rémunération et parfois d'autres avantages financiers : cette dimension extrinsèque compte moins pour la majorité des Français que la dimension intrinsèque du travail. En effet, ils « investissent la valeur intrinsèque », c'est-à-dire, qu'ils voient dans le travail les moyens de se réaliser, de développer des capacités, de s'intégrer dans la société, d'obtenir une reconnaissance sociale, une identité individuelle et collective. (Meda et Lavoine)

Les dimensions individuelle et sociale du travail

Une forte valeur est accordée au travail car c'est là que se joue indiscutablement le lien entre individu et société, le lien individuel et collectif.

Ce lien donne « la possibilité d'exister » (Christophe Dejours) car l'individu est avant tout un être social. C'est sous le regard de l'autre qu'il se construit, trouve la reconnaissance.

S'il y a valeur, c'est qu'il y a jugement (Hannah Arendt). Le travail est sous le regard des autres. Ces deux points seront repris dans la partie individualisation car une évolution culturelle tire le travail loin du regard de l'autre.

Expressions de la valeur accordée au travail

Les points de vue des individus sur la valeur qu'ils accordent au travail s'expriment à travers plusieurs notions : celle de bonheur au travail est utilisée par Baudelot et Gollac qui repèrent le lien entre bonheur et travail « 28% des personnes interrogées utilisent le mot travail (et 6% les mots emploi, boulot, métier, profession) dans leur définition du bonheur ».

La satisfaction au travail, le bien-être s'apprécient, comme le bonheur, sur une échelle de niveaux complexifiée par le nombre des ingrédients.

La qualité de vie au travail, formule d'experts, tente de repérer ces mêmes valeurs pour les personnes en y adjoignant des valeurs pour la société ou tout du moins pour l'ensemble de l'entreprise.

Les notions intérêt et investissement ne mesurent qu'une part de la dimension travail.

Le plaisir : il ne peut y avoir de travail sans plaisir, pas de réalisation, pas de don, pas de transformation, pas d'envie de supporter les conditions qui permettront la concrétisation d'une œuvre ... et sa contrepartie, la souffrance qui est à la fois l'expression de l'absence de plaisir, du manque de réalisation etc et l'effet des conditions pour la réalisation. Le cumul des deux apportant une souffrance démultipliée. Pourtant « le malheur n'est pas l'opposé du bonheur » (Baudelot et Gollac) car il peut y avoir, en même temps, tensions, difficultés et satisfaction consciente.

3.2 *Quelles perceptions du travail ?*

3.2.1 Les Français : une relation singulière au travail

Le travail occupe la deuxième position dans le palmarès des valeurs des Français, après la famille. Les Français entretiennent une relation très particulière à l'égard du travail : d'une part, ils lui accordent une importance nettement plus marquée que la plupart de leurs homologues européens ; d'autre part, et paradoxalement, ils aspirent à ce que le travail occupe moins de place dans leur vie (Dominique Meda et Lucie Davoine).

Le salarié français est celui qui met le plus en avant le « plaisir » lorsqu'il évoque le sens du travail, mais est aussi plus souvent « frustré professionnellement ». Ses attentes principales portent sur un bon niveau de rémunération, le fait de faire un travail intéressant et d'entretenir de bonnes relations avec ses collègues.

3.2.2 Des attentes différenciées en fonction des catégories de populations

Plusieurs enquêtes mettent en évidence que suivant les catégories de population les attentes vis-à-vis du travail se focalisent sur des dimensions différentes. De la même façon, on constate des différences entre catégories de population sur l'importance accordée au travail.

De fortes inégalités entre les classes sociales et le poids de la catégorie socio-professionnelle

De fortes inégalités sont présentes dans le rapport au travail sur "considérer le travail comme obligation ou moyen de se réaliser". Les catégories sociales aux revenus modestes se représentent moins que les catégories sociales aux revenus élevés le travail comme un vecteur de réalisation personnelle. Une partie des travailleurs considère donc le travail comme une obligation et non un moyen de se réaliser.

La catégorie socioprofessionnelle s'avère plus déterminante dans l'importance donnée au travail que le niveau de revenu. Ainsi, les artisans, les agriculteurs, les cadres et les professions libérales placent davantage que les autres catégories socioprofessionnelles, le travail au premier plan. Plus encore que le « statut », ce qui semble important est le fait d'exercer un métier où la dimension d'expression et de création est très forte (professions du spectacle ou professions artistiques), ou encore un métier où les considérations patrimoniales ou l'autonomie sont déterminantes (professions libérales, artisans, agriculteurs,...).

La satisfaction au travail est surtout liée au niveau d'études. Elle est maximale chez les personnes ayant fait des études supérieures, minimale chez celles qui n'ont aucun diplôme. Elle est également très nettement croissante avec les revenus de la personne. A revenu égal toutefois, les femmes sont toujours plus satisfaites, sauf dans les tranches extrêmes.

Des attentes qui évoluent en fonction de la situation de famille, notamment pour les femmes

D'après l'enquête « Histoire de vie », vivre en couple va systématiquement de pair avec une moindre importance accordée au travail. La présence d'enfants diminue la place donnée au travail pour les deux sexes mais dans des proportions différentes : ainsi, pour les femmes devenues mères, le travail devient moins important et ce d'autant moins que les enfants sont nombreux et jeunes. Pour les hommes

L'importance relative accordée au travail ne change pas jusqu'à deux enfants puis elle augmente même pour le troisième.

Les jeunes accordent une importance plus relative au travail

L'importance accordée au travail est croissante avec l'âge. La place du travail reste importante pour les jeunes, mais elle est davantage relativisée par rapport à d'autres domaines de la vie (la famille, les loisirs, la vie sociale,...).

Un clivage entre générations ?

Le regard que les différentes générations portent sur le travail est largement façonné par le contexte dans lequel ils ont appris à le connaître. Or, il y a des différences (structurelles) concrètes entre les groupes d'âge qui sont le produit de l'histoire.

Elles reflètent une évolution vers un monde du travail plus dur auquel les jeunes auront été exposés dès leur sortie de scolarité : l'insécurité et la précarité de l'emploi, reconnaissance et perspectives professionnelles plus difficiles, perte de sens par rapport au bien collectif, dégradation des conditions de travail. Face à cette situation, les jeunes et notamment les plus qualifiés se montrent plus exigeants vis-à-vis de leur employeur tout en étant moins attachés à leur entreprise. Pour Béatrice Delay, ces points de dissociation observés entre jeunes et âgés renvoient moins à une rupture brutale entre deux logiques antinomiques et davantage à une radicalisation par les jeunes d'aspirations également présentes chez leurs aînés mais de façon moins prononcée.

3.3 *Les facteurs influençant la valeur travail*

3.3.1 La conjoncture économique et sociale et la transformation de l'emploi

Les enquêtes mettent en évidence que l'attachement des salariés aux aspects matériels fluctue en fonction des tensions sur le marché du travail : quand l'emploi se fait plus rare, le travail (et sa rémunération) reprend de l'importance.

Suivant la situation économique, les personnes donneront plus d'importance à certaines dimensions de la valeur travail. Ainsi, le développement économique important en Europe a conduit à l'avènement de valeurs post-matérialistes, qui touchent à l'épanouissement de la personne au détriment de valeurs matérialistes. Le regain récent de la dimension normative (le travail est un enjeu social majeur qu'il convient de soutenir) est expliqué en partie par « les craintes relatives à la mondialisation, notamment les risques de délocalisation » et « la nécessaire solidarité entre actifs et inactifs, au travers notamment du financement de la protection sociale » (Pierre Bréchon).

L'emploi acquiert une valeur de par sa rareté ou les risques encourus à le perdre. Préserver le maintien dans son emploi devient plus important que l'intérêt pour son travail. Les conditions pour le garder peuvent être endurées plus longtemps. Mais la dégradation actuelle des formes d'emploi et des conditions de travail peut amener à une relativisation de la place du travail, ce qui est notamment le cas pour les jeunes. En situation de chômage durable, la valeur peut devenir inaccessible pour la personne car elle ne peut s'appuyer sur elle pour faire référence, se construire, faire face, assumer des choix... La personne chômeuse se référera éventuellement à d'autres valeurs qui feront passer la valeur travail en arrière plan.

De même, la relation contractuelle à l'emploi se caractérise par de moins en moins de stabilité, ce qui selon l'INSEE correspond à l'une des dimensions de la précarité. Les CDI se maintiennent actuellement, au-dessus de 80% (91 % en 1975), contre 12% environ de contrats précaires, CDD, intérim, stagiaires, contrats aidés, apprentis. « C'est le flux, en revanche, qui est devenu impressionnant sur la même période », relève Mathieu Plane, économiste à l'OFCE : en 2000, les CDD représentaient 71% des intentions d'embauche, dont 39% pour des contrats de moins d'un mois. En

2009, les CDD ont grimpé à 85% des intentions d'embauche. Quant aux CDD de moins d'un mois, le chiffre a spectaculairement bondi à 63% (source Acooss).

3.3.2 L'évolution du travail

La valeur varie en fonction de l'évolution du travail lui-même. Le travail évolue et les conditions s'aggravent sous l'impulsion de plusieurs grandes causes :

La tertiarisation qui rapproche du client complexifie le travail en ajoutant des opérations mentales de niveaux différents et augmente le stress.

Les transformations des organisations et des formes de management et l'exigence d'adaptation permanente et de productivité, la recherche de la performance, génèrent un stress psychique.

Il en va de même pour l'augmentation des process et des normes et la pression des indicateurs de mesure...

Les Nouvelles Technologies d'Info-Communication, qui dématérialisent, modifient les relations, nomadisent et rendent poreuses les frontières entre vie personnelle et vie professionnelle.

La financiarisation et la prépondérance de l'actionnariat, donnant une suprématie de l'économie et des finances sur le travail réel, éloigne du sens que chacun peut construire.

La gestion de plus en plus individuelle des ressources humaines, et par ailleurs, la désyndicalisation et la perte de la fonction sociale du travail.

Face aux nouveaux risques pour la santé, pouvoirs publics et partenaires sociaux se mobilisent à travers divers plans (plan national santé au travail, plan seniors, plan d'urgence risques psycho-sociaux) et accords interprofessionnels (seniors, stress au travail, violence et harcèlement) et la question de la santé au travail devient un sujet quasi-quotidien dans les médias.

3.3.3 L'individualisation au niveau des valeurs

L'individualisation de la société s'est faite à travers plusieurs étapes.

Gauchet identifie deux principales sources du processus d'individualisation de la société : la première étant la fin d'une société avec une transcendance liée à la religion. La deuxième étant l'émergence d'un droit de l'individu dans les divers codes : déclaration des droits de l'homme, contrat civil. Ainsi l'Etat par l'usage du droit a joué un rôle crucial dans l'individualisation de la société.

Une autre étape cruciale dans l'individualisation de la société se situe dans les années 1960, où l'on assiste à la naissance d'un sujet à la recherche d'accomplissement personnel. S'ouvre alors une période caractérisée, selon Ehrenberg, par une dynamique dont les deux faces sont libération psychique et insécurité identitaire.

Ce processus d'individualisation se retrouve dans l'évolution des valeurs des Français de ces 30 dernières années. L'enquête sur les valeurs des Français, (EVS) a été réalisée à quatre reprises (1981, 1990, 1999, 2008) avec un questionnaire largement identique. Ceci permet donc de lire l'évolution des valeurs des Français sur presque 30 ans. Les valeurs ne changent que très lentement. On observe donc beaucoup de constantes dans les résultats. Le terme d'individualisation est celui qui synthétise le mieux l'évolution des valeurs des Français, et ceci dans tous les domaines.

Parler d'individualisation ne doit pas être confondu avec individualisme. L'individualisme étant le culte du « chacun pour soi ».

L'individualisation correspond à une culture du choix, chacun affirmant son autonomie, sa capacité d'orienter son action sans être contrôlé et contraint. Le mouvement de sécularisation de la société contribue fortement à cette affirmation d'autonomie individuelle. Le respect de l'autonomie individuelle et la demande de permissivité concernant la vie privée sont de plus en plus affirmés.

Cette individualisation se retrouve dans le monde du travail. On assiste à un recul de l'acceptation d'un destin, au profit d'une demande de parcours individuels. Le travailleur indifférencié n'est plus la référence, comme il l'était dans la pensée taylorienne. Se sont ainsi installées progressivement des pratiques cohérentes avec cette montée des valeurs d'individualité (des modalités de recrutement personnalisées, des entretiens individuels d'évaluation, des parcours de formation adaptés, des rémunérations individualisées plus ou moins variables, le benchmarking des performances et la mise en concurrence entre les travailleurs, ...).

Le management a dû être redéfini, il repose moins sur le pouvoir hiérarchique. Il laisse aux individus des marges d'autonomie et de choix. L'individu est donc responsabilisé. Mais l'autonomie devient un piège quand il n'est possible de négocier ni les objectifs, ni les moyens pour les atteindre. Selon le sociologue David Courpasson, bien que l'individu soit de plus en plus autonome et responsabilisé, les décisions stratégiques sont prises par des cercles étroits. Face à cela, les salariés se replieraient sur leur carrière, dont la gestion prime sur l'intérêt porté au destin de l'entreprise.

Pour certains auteurs cette individualisation rime avec décollectivisation. La mise en concurrence entre les travailleurs casse le ressort de la solidarité. L'instabilité des carrières et la mobilité professionnelle ne permettraient plus aux individus de nouer des liens et de s'impliquer dans les collectifs de travail. Une conception de la sécurité de l'emploi qui se limite à l'employabilité et qui renvoie aux individus la responsabilité de leurs succès et déboires professionnelles : l'individu est censé gérer son parcours professionnel comme une entreprise (entreprise de soi, marketing de soi...) Ainsi, pour certains auteurs comme D. Linhart, malgré la diminution des pénibilités physiques et du temps de travail, la situation s'est aggravée parce que « la souffrance au travail n'a plus de résonance politique ». Durant les 30 glorieuses, les gens pouvaient repérer des causes d'inégalités de classes, se mobiliser et « donner collectivement un sens à la souffrance », alors qu'à présent « le travail est devenu une épreuve personnelle et individuelle. »

3.3.4 Les évolutions démographiques

Le vieillissement de la population a des effets contradictoires sur la valeur travail. D'un côté, avec l'allongement de l'espérance de vie, le temps consacré au travail dans une vie diminue. Mais l'équilibre financier des retraites impose de travailler plus longtemps. Or, la France se singularise par un taux d'emploi des 55-64 ans parmi les plus bas au monde (38,9 %) et un âge médian de sortie qui stagne autour de 58 ans, en dépit de la réforme des retraites intervenue en 2003. On constate une difficulté persistante de rompre avec les pratiques de départs anticipés qui ont eu cours pendant une trentaine d'années. Ces sorties précoces constituaient une forme implicite de compensation à posteriori de pénibilités du travail dans un contexte de chômage de masse. D'autre part, les seniors globalement moins diplômés que les jeunes se trouvent souvent démunis face aux mutations du travail ce qui les incite à vouloir sortir le plus tôt possible ou, pour les plus qualifiés, à créer leur propre entreprise. Les débats actuels très vifs sur une nouvelle réforme des retraites reposent avec force la question de la pénibilité des métiers exercés et des conditions de travail. Il paraît donc difficile de prévoir l'impact de cette obligation sur la valeur travail.

D'autre part, les départs massifs à la retraite des générations du baby boom vont entraîner un renouvellement des effectifs, accentué par l'arrivée des jeunes sur le marché. Or, les jeunes qui construisent leur rapport au travail dans un monde du travail plus instable et plus dur « ne placent pas toujours le travail en tête de leurs priorités ». (Céline Laisné).

3.4 *Le travail, une valeur (encore) pérenne*

3.4.1 Le contexte de crise fait bouger la nature des attentes ...

Il ressort de manière convergente de nombreux travaux que le travail reste important, mais n'est plus la seule dimension importante de la construction identitaire et de l'équilibre existentiel. Cette évolution vers une relativisation de la place du travail par rapport à d'autres domaines de la vie concerne plus particulièrement les jeunes.

Les enquêtes sur les valeurs (European Value Surveys, EVS) mesurent depuis bientôt 30 ans le rapport au travail des Européens en étudiant le travail sous un double aspect : les attentes personnelles qu'il peut satisfaire chez l'individu et les normes sociales qui s'y rapportent. Les analyses des données européennes soutenaient jusqu'à l'édition 1999 l'hypothèse d'une dévalorisation du travail, qui tenait plus à un rejet des normes sociales s'y rapportant, plutôt qu'à une diminution de l'importance intrinsèque du travail. Les résultats français de l'enquête valeurs 2008 mettent en évidence deux changements importants :

- Un fort ralentissement de la progression des attentes personnelles par rapport à l'emploi qui a pu être observé sur la période 1981-1999. Si le fait de « bien gagner sa vie », d'avoir un travail « intéressant » et de travailler dans « une bonne ambiance » restent le trio gagnant des 4 périodes observées (1981-1990- 1999-2008), la totalité des items proposés sont en net recul en 2008 par rapport à 1999.
- Une forte progression (+17 points/1999) de l'idée que le travail est un devoir vis-à-vis de la société associée à une nette progression (+8 points/1999) du soutien à l'idée que le travail doit toujours passer en premier, ce qui renvoie fortement à la notion de devoir.

Cette évolution très récente appelle plusieurs questions ou remarques. D'une part, est ce que cette diminution générale des attentes vis-à-vis du travail traduit un désenchantement par rapport au travail aux conditions de réalisation de plus en plus difficiles ?

D'autre part, le contexte de crise économique mondial et l'inquiétude croissante sur l'avenir des retraites et l'équilibre des comptes sociaux semblent donner du poids à l'idée du travail comme devoir social. Mais ce sont les jeunes et les personnes les plus qualifiées qui adhèrent le moins aux normes sociales relatives au travail. Pierre Bréchon parle même d'une « quasi rupture générationnelle, comme si à partir d'une certaine époque, au cours des années 80, les générations adultes avaient cessé d'enseigner ces normes aux plus jeunes, ou comme si ce discours avait eu plus de difficulté à être admis par ceux-ci ».

3.4.2 La transmission de la valeur travail devient-elle mission impossible ?

Aujourd'hui, la transmission de la valeur travail se trouve doublement bousculée :

D'une part, du fait des différences (structurelles) entre les générations. En effet, le regard que les jeunes portent sur le monde du travail a été façonné par un monde différent de celui de leurs parents : nés à une époque de prospérité et de croissance économique, ils ont grandi avec les TIC qui sont autant le moyen d'accéder à des informations complexes qu'à créer et développer des réseaux sociaux. Bénéficiant d'une meilleure éducation et plus diplômés, ils ont plus de confiance en eux-mêmes et aussi plus de recul sur le monde du travail : ils savent que leur insertion dans la vie professionnelle va être longue et difficile (notamment pour les moins qualifiés).

Leur vision de l'entreprise est celle d'une organisation ouverte, un modèle promu à l'école, dans les médias, au niveau politique et leur ancrage professionnel se construit sur leurs compétences et non plus, comme pour la génération de leurs parents dans des métiers (relativement) stables qui étaient souvent appris sur le tas.

Certaines différences mettent en évidence que le sens de la transmission cesse d'être unidirectionnel, voir qu'elle repose sur une « relation pédagogique inversée » (Gilles Achache).

Ainsi, ce sont bien souvent les parents qui sollicitent leurs enfants pour des problèmes liés à l'informatique et qui se trouvent démunis face à l'évolution rapide des métiers ne leur permettant pas de faire bénéficier la génération de leurs enfants de leur expérience professionnelle.

D'autre part, confrontés aux transformations du travail et devant la suprématie de la logique économique, les parents s'interrogent sur le sens de ces évolutions et sur la nature du travail que connaîtront leurs enfants. Ils en arrivent à faire davantage confiance aux capacités de leurs enfants à améliorer le monde de demain qu'à leurs propres capacités ou à celles de l'école à préparer leurs enfants pour ce monde incertain.

Ce trouble pédagogique les conduit à privilégier des métiers à forte valeur ajoutée intellectuelle et des métiers à diplômes pour leurs enfants. Une préférence qui révèle une nette contradiction entre les valeurs dont ils estiment qu'elles ont le plus d'importance dans le monde du travail (des valeurs intellectuelles) et celles qu'ils estiment importantes de transmettre à leurs enfants, qui sont plutôt des valeurs affectives (respect, partage, courage,...).

4 Hypothèses d'évolution

Prospective

Tendances (lourdes)

La valeur travail reste encore une valeur pérenne, mais plusieurs phénomènes contribuent à creuser l'importance donnée au travail et à modifier la nature des attentes vis-à-vis du travail.

Un développement de la relativisation de la place du travail sous l'effet de l'arrivée des jeunes, l'instabilité voir la précarité dans l'emploi, la détérioration des conditions de travail et l'allongement de la vie professionnelle contraignant de nombreux seniors à poursuivre une activité professionnelle.

La progression des valeurs d'individualisation se poursuivra. Elle est d'ailleurs observable, sous des formes variées dans tous les pays européens. Elle se traduit par une demande forte de prendre en compte la possibilité de choix individuels dans un contexte de situations individuelles très diversifiées liées aux changements sociologiques.

La dimension collective du travail mise à mal dans un contexte de mutations permanentes qui dépasse les acteurs. La désyndicalisation d'une part et l'individualisation d'autre part atteignent la dimension sociale du travail, qui ne joue plus son rôle de construction du rapport de soi aux autres, d'élaboration collective.

Même dans sa part négative, d'apport de malaise et de souffrance, le travail ne joue plus son rôle car cette part n'est pas transformée par une expression collective qui prend une place politique.

Le travail fait de moins en moins société. Le sentiment d'inutilité et d'impasse apparaît.

Incertitudes majeures (questions sans réponses, facteurs de rupture / tendances du passé)

L'issue des débats sur la réforme de la retraite.

Ce débat sur les retraites est un nœud qui rassemble les questions des évolutions non maîtrisées jusqu'à maintenant : l'allongement de la durée de vie, la prise en compte de différentes pénibilités (passées et à venir dans un contexte en perpétuel mouvement), et repose la question de la solidarité intergénérationnelle.

De plus, la recherche d'un équilibre entre une demande accrue de la prise en compte des situations individuelles et la garantie d'un système collectif basé sur la solidarité devient de plus en plus complexe.

Ce débat remet au cœur la question de la valeur travail et de sa transmission, de la place des différentes générations dans le travail et de leur contribution dans le pacte social.

On peut s'interroger si la suprématie de l'économique se poursuit ou si sous l'effet de la crise des catastrophes écologiques, le développement des démarches RSE une prise de conscience en faveur d'une dimension plus humaine s'opère.

Faits porteurs d'avenir (signaux faibles)

La recherche de niches de travail, la recherche d'un travail à caractère social, durable, respectueux de l'environnement peuvent indiquer la recherche d'issues. Sortir de l'impasse est impératif.

La création de leur propre activité par de plus en plus de personnes et notamment des seniors qui souhaitent choisir leurs propres conditions de travail.

Le travail revient sur le devant de la scène dans un contexte de détérioration des conditions de travail (et notamment la démultiplication actuelle des risques psychosociaux) et d'allongement de la vie professionnelle. Au-delà du renforcement des politiques publiques de santé au travail et de la mobilisation des partenaires sociaux, on voit apparaître de nouveaux acteurs dans la prévention de l'usure professionnelle (organismes de mutuelles et de prévoyance, OPCA,...). On voit également émerger une approche territoriale de la santé au travail avec l'implication de nouveaux acteurs (collectivités locales, animateurs territoriaux, chambres consulaires, coopérations avec médecins généralistes,...)

4.1 Hypothèse 1 : Réalisation de soi dans de nouvelles formes de regroupement de travail

Face à la détérioration des conditions de travail et d'emploi, un monde de l'entreprise qui reste dominé par les aspects financiers, de plus en plus de personnes rejettent la suprématie de l'économie et recherchent une qualité de vie, de bien-être et de santé au travail. Souhaitant être acteurs de leur destin et pouvoir choisir leurs conditions de travail, ils se dirigent vers l'économie sociale et solidaire ou créent leur propre entreprise. Cette tendance concerne également largement les seniors, contraints de rallonger leur activité professionnelle. Ceux-ci chercheront à créer leur propre emploi : soit parce qu'ils en trouvent difficilement, soit parce qu'ils souhaitent pouvoir choisir leurs conditions de travail. C'est la valeur intrinsèque du travail qui prend le dessus par rapport à la valeur extrinsèque. On assiste à la création de nouveaux collectifs qui cherchent à partager la valeur travail dans ses dimensions de la réalisation de soi et de la reconnaissance par les nouveaux collectifs, plus réduits et qui mettent l'éthique en avant.

Il y a un morcellement de cette nouvelle société, car d'une part, ceux qui n'arrivent pas à reconstruire des issues individuelles et collectives se trouvent sur le bord de la route... et d'autre part, le nombre de mini collectifs explose, sans lien entre eux et sans éléments universalisants.

4.2 Hypothèse 2 : Attentes matérielles dominantes et disparition de la valeur travail comme moyen de réalisation de soi et de cohésion sociale

Le repli sur soi est incité par un contexte économique très difficile et par une détérioration des conditions de travail et d'emploi. Les seniors et les jeunes sont confrontés à de grandes difficultés pour rester au travail ou pour en retrouver. Les phénomènes d'individualisation sont renforcés, le travail ne joue plus son rôle de construction sociale. Face à la concurrence mondialisée, les états européens n'arrivent pas à imposer leurs politiques publiques : on assiste à une perte importante des acquis en termes de droit du travail, de conditions de travail, et de couverture sociale. La pénurie d'emplois aggrave la concurrence entre les salariés qui sont prêts à accepter de mauvaises conditions de travail pour garder un emploi. Les acteurs publics et politiques n'arrivent pas à avoir prise sur les évolutions en cours et la vitalité économique est atteinte. L'insécurité économique et sociale s'installe durablement. Les collectifs sont démunis et se disloquent, on est dans le « chacun pour soi ». La réalisation de soi est devenue un luxe réservé à une minorité, c'est la valeur extrinsèque qui domine à travers l'importance accordée aux aspects matériels.

4.3 Hypothèse 3 : Le travail comme devoir envers la société se renforce

L'idée que le travail est un devoir vis-à-vis de la société, continue à progresser face à la pression financière liée au déficit public et la volonté collective de préserver le système de couverture sociale. Un consensus se met en place qui donne la priorité à une contribution active obligatoire de tous, en acceptant l'allongement de la vie au travail et une répartition des emplois par les pouvoirs publics. En contrepartie de l'obligation de travailler pour tous, les politiques publiques renforcent les exigences vis-à-vis des entreprises concernant les conditions de travail. Les pouvoirs publics veillent à la santé et la sécurité des salariés par un système normé très fort qui impose aux directions d'entreprises et aux salariés de respecter scrupuleusement les règles, sous risque d'encourir des pénalités conséquentes.

La valeur extrinsèque du travail est renforcée sur un plan collectif. Au niveau individuel, le désenchantement par rapport au travail s'accroît avec un ralentissement des attentes par rapport à l'emploi comme possibilité de réalisation de soi. Cette valeur sociale est majoritairement portée par les anciens plus nombreux : la gérontocratie impose ses choix. Les jeunes adhèrent beaucoup moins à cette nouvelle norme qui s'oppose aux trajectoires individuelles et à la possibilité de faire ses propres choix.

4.4 Hypothèse 4 : Renforcement de la valeur travail dans sa double dimension à la fois individuelle et collective

La perspective de l'allongement de la vie professionnelle remet la question de la pénibilité au cœur du débat social. Une prise de conscience s'opère concernant l'importance des conditions de travail pour préserver la santé et rendre possible le « vieillissement actif » promu par les politiques européenne et française. Le caractère néfaste d'une gestion RH trop individualisée, mettant les salariés en concurrence est reconnu et amène à la redécouverte de l'importance des collectifs pour la santé au travail.

Les acteurs sociaux sont fortement mobilisés sur les questions de la santé et sécurité au travail, des collectifs de travail et de l'articulation de la vie au travail et hors travail.

Le contexte économique s'améliore un peu. Compte tenu de l'enjeu fondamental de cohésion sociale, le gouvernement et les partenaires sociaux arrivent à construire un accord de méthode qui permet de rétablir la confiance nécessaire à la renégociation du contrat social. Le dialogue social s'élargit à d'autres acteurs actifs sur les questions de l'emploi, de la santé, et prend en compte de nouvelles questions comme la possibilité de choix individuels garantis dans un cadre collectif, ce qui permet à chacun de choisir l'importance qu'il veut donner à son travail et la dimension (réalisation de soi ou aspects matériels) qu'il veut favoriser.

D'autres sujets sont pris en compte dans le dialogue social, comme les inégalités ou l'exclusion du travail de certaines populations. La suprématie de l'économie cède progressivement le pas à un équilibre entre l'économie et l'humain. Les coopérations entre acteurs sont favorisées pour faire face au monde complexe. Le travail est revalorisé dans sa dimension sociale et individuelle.

Bibliographie

« Bonheur, travail et sociologie » Christian BAUDELLOT, Michel GOLLAC et le séminaire « Bonheur et travail » de l'Ecole Normale Supérieure – 2001 – document de travail

« La perception subjective du travail : rôle des identités de genre et des conditions de travail » Serge VOLKOFF et Michel GOLLAC. Document de travail du CEE N° 69 - octobre 2006

« Un salarié en situation d'insécurité serait plus rentable » Danièle LINHARDT – article Le Monde

« Révolution culturelle » - « travail en miettes, citoyens déboussolés » Danièle LINHARDT – article Le Monde diplomatique – juin 2002

« Enquête sur les valeurs » (?) Dominique MEDA et Lucie LAVOINE – centre d'analyse stratégique – novembre 2009

« »La place du travail dans l'identité des personnes en emploi », Premières synthèses Informations, DARES, - janvier 2004

« Les Français et le travail : une relation singulière », Lucie Davoine et Dominique Meda, Futuribles n°. 351- avril 2009

La lettre EMERIT « La place du travail dans la vie »- 1er trim. 2008

« La valeur travail » Renaud SAINSAULIEU - Education Permanente N° 116 1993.3

« Le travail: qu'en pensent les Français? » Céline Laisné - Dossier. Le travail, levier de transformation sociale - La Revue de la CFDT - septembre-octobre 2005

« La valeur du travail. Une relation chargée d'affectif » Gaëlle Picut Revue Personnel, n° 471- juillet-août 2006

« C'est quoi le travail ? Quelles valeurs transmettre à nos enfants ? » Dirigé par Bernard Montelh, Autrement, collection Mutations, n°. 174- octobre 1997
P 11 à 51, Gilles Achache

« Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges » Béatrice Delay, CEE

« Les valeurs de base de la personne : théorie, mesures et applications » Shalom H. Schwartz, Revue française de sociologie, volume 47, 2006

« La France à travers ses valeurs », sous la direction de Pierre Bréchon et Jean-François Tchernia, Armand Colin, 2009