

Variable 21 “Place du travail dans la société”

1 Définition

L'antiquité, puis le Moyen-Âge et enfin la période moderne (depuis le 19^{ème} siècle) ont accordé une place différente au travail. Du mépris du travail considéré comme réservé aux esclaves, au servage, puis à la naissance du salariat et à sa généralisation à l'époque actuelle, l'image du travail et donc sa place ont considérablement évolué.

Dans toutes ces situations, le travail a été défini à partir de deux aspects : bien qu'il soit une des principales sources de revenu, il est élément de la construction de Soi tout autant qu'il permet de faire société.

2 Indicateurs

- 1) Image du travail dans la société selon les courants théoriques dominants
- 2) Evolutions politiques et sociales majeures en France
- 3) Formes d'emploi, statuts de travail et leur évolution
- 4) Travail et utilité sociale
- 5) Reconnaissance au travail, collectif intégrateur
- 6) Importance du travail et protection sociale
- 7) Evolutions des rémunérations, enquête rémunérations
- 8) Regard porté par certaines catégories sur d'autres catégories

3 Rétrospective

3.1 *Evolution de l'image du travail dans la société*

3.1.1 Rétrospective de l'image du travail dans la société

Il semble qu'avant les sociétés grecques, on ne sache pas grand-chose sur la place du travail dans les sociétés, sauf qu'il ne les structure apparemment pas. En Grèce, les activités étaient différenciées entre activités pénibles, considérées comme dégradantes, et activités d'œuvre. Le travail était réservé aux esclaves. L'idéal social prônait la libération de la nécessité pour être un “citoyen“. Le lien social ne se faisait pas à travers le travail. De l'empire romain à la fin du Moyen Age, on voit deux tendances contradictoires. Il existe trois classes hiérarchisées dans la société : ceux qui prient, ceux qui portent les armes et ceux qui travaillent. Le travail est au bas de l'échelle sociale. Cependant, par la suite, Sully restera célèbre pour son “Labourage et pastourage, les deux mamelles de la France“. Dans un même temps, les professions s'organisent en corporations, permettant ainsi une appartenance et une reconnaissance des métiers.

À partir du 18^{ème} siècle, la place et la représentation du travail changent. Il devient facteur de production et valorisé comme tel, sous la promotion de l'enrichissement individuel (les philosophes

anglais, John Locke) et de changement dans l'ordre social (montée de la bourgeoisie, Montesquieu puis Rousseau).

Le travail apparaît comme l'essence de l'homme. Ce n'est plus seulement une peine (évolution de la lecture de la Bible, l'homme co-créateur du monde). Par son travail l'homme transforme le monde (Marx, l'homme démiurge). En même temps, une nouvelle classe sociale prend le pouvoir. En France, au début du 19^e, les saint-simoniens soutiennent l'idéal de la grande industrie (grands travaux, canal de Suez, les banques, Haussmann). Ils prônent un ordre social plus juste, une répartition plus égalitaire des richesses avec une place aux travailleurs. Enfin, les économistes (Léon Walras, Adam Smith) placent les richesses tirées du travail à la source de toute prospérité.

3.1.2 La place du travail aujourd'hui dans la société

En 1997¹ comme en 2005, 65% de français qui considéraient le travail comme très important et comme nécessaire pour pouvoir mener une existence normale. Parallèlement, 57% des Français pensent que la place faite aujourd'hui au travail en France n'est pas assez importante (sondage CSA 2005).

Qu'est ce qui fonde cette norme ?

Le travail est souvent la condition principale d'accès à un revenu. Selon un sondage CSA de 2005, 66% des Français pense que le travail sert principalement à garantir des moyens d'existence.

C'est le lieu où l'on montre ses capacités. (cf. variable 18)

C'est en travaillant que l'on montre son utilité à la société, notamment à travers de nouvelles réalisations. 49%² des Français pensent que le travail permet d'avoir une place dans la société et 22% qu'il contribue à un projet collectif. Pour les Français, le travail est plus fréquemment un investissement affectif (IPSOS 2006, TNS SOFRES 2007), 42% pensent qu'ils "s'accomplissent souvent dans le travail" pour une moyenne européenne de 30%. De plus, par rapport à la moyenne européenne, les Français plébiscitent les notions de fierté et d'accomplissement.

Travailler est perçu comme un devoir. Le sentiment que le travail est un devoir à accomplir est encore largement en vigueur. L'enquête EVS de 2008 montre une inflexion notable au sujet de la perception du travail comme un devoir social. Cette idée, déjà majoritairement soutenue en 1999, est maintenant admise par 75% des Français. Alors que le travail paraissait légitimé dans les enquêtes précédentes par les satisfactions matérielles et psychologiques qu'il procurait aux individus, sa dimension sociale (engagement de chacun dans la société) apparaît aujourd'hui fortement valorisée.

Le travail est un contrat social, facteur d'intégration et de relation, source de reconnaissance. Le travail se résume le plus souvent dans les couples : droit /devoir, droit /obligation, contribution / rétribution. Cela implique un modèle selon lequel c'est la contribution de chacun à la société qui le légitime à en attendre quelque chose en retour et lui assure la reconnaissance des autres. Or c'est dans le travail que vont s'incarner la contribution, le devoir ou l'obligation et du coup qui va lui donner une place centrale.

3.2 *Le travail dans les contextes politiques et sociaux*

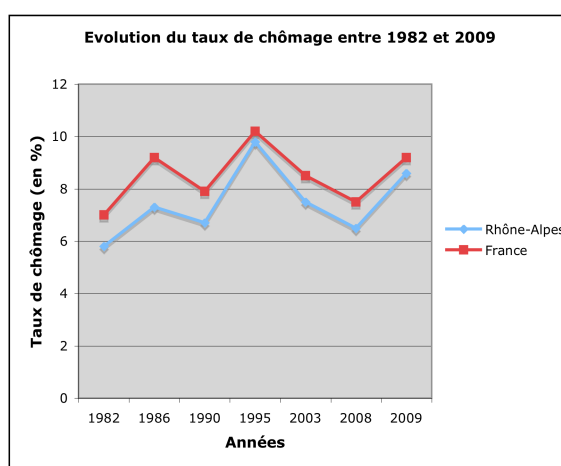
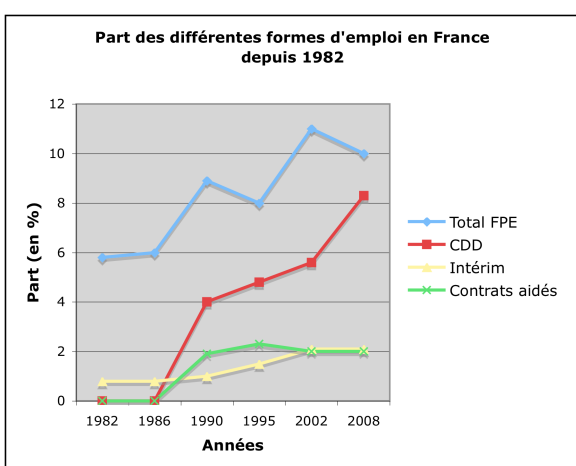
Le travail est au cœur des dispositifs politiques d'emploi. Nous verrons comment les différentes évolutions sociales contribuent ou ont contribué aujourd'hui à jouer un rôle sur sa place.

¹ Enquêtes "Travail et modes de vie" (INSEE, DARES), 1997 et 2005

² Sondage CSA /Les Enjeux, 2005

3.2.1 Les évolutions politiques

Progressivement généralisé entre 1945 et 1975, le CDI reste la norme de référence en matière de contrat de travail jusqu'en 1986. Depuis le milieu des années 70, de nombreux contrats atypiques ont vu le jour et se sont peu à peu imposés dans les années 80, favorisés par les politiques publiques de lutte contre le chômage ainsi que les nouvelles formes d'organisations du travail (en recherche de flexibilité). L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a en revanche réaffirmé la primauté du CDI : "le contrat de travail en CDI est la forme normale et générale des relations de travail."



Source des graphiques : www.insee.fr

Pour lutter notamment contre le chômage, l'Etat a mis en place différentes politiques sociales. La société est confrontée à une problématique qui conduit l'Etat à répondre aux besoins des individus en termes de sécurité de revenus face aux aléas d'un marché du travail de plus en plus instable, ne permettant pas à tous de vivre pleinement des revenus de leurs activités. Mais aujourd'hui, se pose la question de l'avenir de ces politiques sociales, dans un contexte de crise.

Les lois Aubry sur les 35 heures (1998 et 2000) ont vraisemblablement modifiées l'image de la place du travail dans la vie. Le temps hors travail prend alors de l'importance, au risque, selon certaines organisations syndicales, d'en oublier l'objet qu'est le travail lui-même.

De plus, les évolutions politiques semblent de plus en plus relier travail et système de redistribution (à travers la protection sociale). Le travail revient comme valeur importante à travers les différentes politiques mises en place, en témoigne par exemple la mise en place du Revenu de Solidarité Active (RSA). Ce système va vraisemblablement encore évoluer, percuté par les crises et les évolutions démographiques et de santé ...

3.2.2 Les évolutions sociales

Une série d'évolutions sont sûrement des pierres d'attente pour des évolutions plus profondes dans un avenir proche.

La problématique du développement durable émerge depuis plusieurs années, s'appuyant sur des questions écologiques, économiques mais aussi sociales à travers la RSO³. L'emploi durable, de qualité ... est porté par un retour aux valeurs humanistes et éthiques et un basculement d'une "économie de la compétitivité" à celle de la "responsabilité individuelle et collective". Le travail tend à être remis au cœur du débat. Parallèlement, la France a vu l'émergence de nouvelles formes de travail, d'activités, notamment sur certains secteurs (économie sociale et solidaire par exemple).

On observe également des perspectives "alter mondialiste" portant la question de la déconsommation et de la baisse du consumérisme. Ce courant vise à limiter le gaspillage et la démesure, pour mieux répondre aux besoins vitaux de tous, pour des raisons altruistes ou éthiques, pour un développement soutenable et durable. Les objectifs de ce courant tendent vers une limitation de la consommation et donc de la production et ouvrent ainsi de nouvelles perspectives sur le travail. D'autres courants prônent le retour au naturel, du biologique, de la proximité des échanges commerciaux, toujours dans une logique éthique.

En Europe, des questions liant performance des entreprises et RH ont vu le jour sous la forme de la flexisécurité. Cette expression est fréquemment employée pour désigner un système social conjuguant une grande facilité de licenciement pour les entreprises (flexibilité) à des indemnités longues et importantes pour les salariés licenciés (sécurité). En France, l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail pourrait être l'amorce d'une flexisécurité à la française mais interroge sur les liens avec la protection sociale et la sécurité de l'emploi pour des populations jusqu'alors épargnées (comme les cadres).

D'autres courants (portés par exemple par A. Supiot), tendent à des réflexions autour de la sécurité sociale professionnelle (ou sécurisation des parcours professionnels) et des parcours de vie. La question est alors de réfléchir sur comment concilier les besoins d'une économie moderne ouverte, qui se traduit pas des besoins d'adaptation à court et à moyen terme, et les besoins de stabilité des salariés, qu'il s'agisse du statut ou du revenu.

Les politiques RH tendent à favoriser une modification des relations sociales au travail. Les collectifs sont affaiblis, et sont concurrencés par des groupes de travail formés par les hiérarchies à des fins précises. Il y a une individualisation du travail qui s'exprime à travers des relations personnalisées avec la hiérarchie, une individualisation des salaires, formations ...

3.3 *Travail et rémunération*

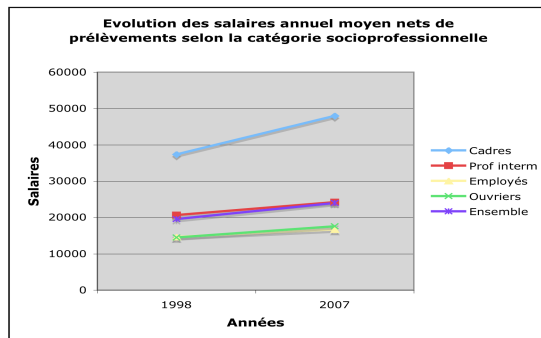
3.3.1 Travail et rémunération

Les différentes études de l'INSEE montrent que la rémunération des salariés a augmenté en 10 ans, parallèlement à l'augmentation moyenne du niveau de vie.

Selon l'enquête INSEE 2007, le salaire est la première source d'insatisfaction devant les conditions de travail, cette insatisfaction étant plus grande sur les bas salaires.

A salaire égal, l'insatisfaction est influencée par l'expérience professionnelle, le diplôme et le milieu d'origine.

³ Responsabilité Sociale des Organisations



Source : www.insee.fr

Mais les différentes études montrent bien que le travail est plus qu'une simple source de rémunération. Le travail est lié à la notion d'utilité sociale. On le voit bien avec le cas de certaines civilisations (Inuits par exemple) qui ont "dégénéré" malgré un revenu minimum mais sans travail.

Selon un sondage CSA /les Enjeux en 2005, les Français n'arrêteraient pas de travailler même s'ils pouvaient disposer de leur revenu actuel (ils étaient 53% en 2003).

Enfin, les évolutions sociales montrent une tendance à rémunérer beaucoup de tâches qui ne l'étaient pas auparavant, montrant ainsi le lien avec la reconnaissance (aide à domicile, femmes d'agriculteur ...). De même, beaucoup d'emplois, auparavant considérés comme des "petits boulots", sont aujourd'hui appréciés comme des emplois à part entière (la société de service et du "care").

3.3.2 Travail et protection sociale

L'organisation de la société autour du travail en France est allée de pair avec la construction des droits associés qui sont aujourd'hui devenus des acquis sociaux importants pour les Français.

Selon R. Castel, le travail s'est avéré être la voie idéale pour créer une société de semblable. La protection sociale était accordée au travailleur afin de produire un équivalent par rapport à la "propriété privée". Cette période de compromis flanche dans les années 70, les individus basculent dans une "insécurité sociale". Les problèmes de financement et de fonctionnement, qui créent un écart croissant entre travailleurs et personnes sans travail, mettent en péril la survie du système social. On assiste alors à la mise en place de nouveaux régimes de protection, plus flexibles, plus individualisés avec une dégradation de la conception de solidarité. Pour lui, on ne doit pas découpler protection sociale et travail, au risque de dégradation des conditions de travail.

En France, toutes choses égales par ailleurs, les personnes les moins qualifiées accordent plus d'importance au salaire et à la sécurité de l'emploi. Ce phénomène peut s'expliquer de 2 manières principales :

- Le niveau de revenu par habitant influence les préférences à l'égard du salaire. Ce dernier est moins important dans les sociétés les plus riches (comme la France), une fois pris en compte le niveau d'éducation ou la structure par profession.
- Le contexte institutionnel joue également un rôle. Des indemnités de chômage élevées rassurent les salariés, qui se soucient moins de la sécurité de l'emploi puisque le contexte institutionnel permet d'assurer une continuité de revenus. Donc, une protection sociale généreuse par redistribution des richesses peut minorer l'importance des salaires mais ne remet pas en question l'importance du travail.

Les diplômés et les professions intellectuelles privilégient les aspects intrinsèques de l'emploi, l'autonomie, la possibilité d'être utile à la société. Ils se préoccupent moins du salaire et de la sécurité de l'emploi. Ces résultats montrent bien l'idée selon laquelle le diplôme protège contre le risque d'avoir un mauvais emploi, fait naître d'autres ambitions, davantage tournées vers les aspects intrinsèques.

Selon un sondage CSA pour l'Humanité conduit en 2003, 40% des Français évoquent le système de protection sociale comme de la solidarité (19% pour les aides sociales) et 48% déclarent que c'est un atout pour la France.

La protection sociale reste perçue comme un acquis par les Français. Elle n'arrive qu'en avant-dernière position des préoccupations des Français (15% en 2007 contre 19% en 2005), loin derrière le pouvoir d'achat (51%), la santé (35%) ou encore l'emploi (26%). Cette préoccupation est encore plus minorée pour les chômeurs (7%).

La notion du "vivre ensemble" s'est construite au fil des siècles pour ensuite être touché de plein fouet par les crises économiques successives. Bien que la protection sociale reste un des éléments qui permette de faire société avec ses semblables, notamment à travers la question de la contribution /rétribution, le lien commence au fur et à mesure à se détricoter.

En 2003, la vision par les Français de l'avenir de la protection sociale est plutôt pessimiste : 55% d'entre eux pensent que les choses iront moins bien dans les 10 à 15 ans à venir.

Certains auteurs se dirigent vers d'autres modes de protection sociale. A. Gorz prône l'instauration d'une allocation universelle, qui ne serait pas réellement une forme de protection sociale, mais plutôt "un instrument de resocialisation" de l'économie et d'atténuation de la contrainte monétaire que constitue le rapport salarial." En d'autres termes, délivré de l'obligation de productivisme, chacun serait alors libre de travailler, reconditionnant ainsi la relation de pouvoir.

3.4 *Travail et société*

3.4.1 Travail et utilité sociale

Selon le Mauss, ce qu'on reconnaît aux personnes qui travaillent, c'est leur utilité, par laquelle on donne acte de sa contribution dans la société, et en contrepartie de laquelle la personne peut avoir une place. Derrière cette norme, il y a l'idée d'une utilité qui ne peut être reconnue que par le travail. En 2005, 34% des Français jugeaient d'ailleurs que la valeur du travail vient de son utilité pour la société dans son ensemble. Ces données sont à mettre en lien avec les activités de production et de relation de service avec 30% des personnes interrogées qui pensent que la valeur du travail vient de la considération que les clients ou les usagers lui portent.

Dans une société où la norme est de travailler, où les revenus s'acquièrent par le travail, où le travail occupe une place et un temps important, l'absence de travail, d'utilité et d'inscription dans un collectif est une "catastrophe" pour la personne et pour la société. La critique du Mauss amène à considérer que si les chômeurs se sentent inutiles, ce n'est pas parce que le travail serait une valeur universelle mais bien parce qu'il constitue une norme sociale, d'autant mieux intériorisée qu'elle conditionne la reconnaissance de soi par autrui (à travers également le droit à la protection sociale) et donc de soi par soi. Près d'un tiers des Français jugent que la précarité et le chômage dévalorisent le travail (sondage CSA, mars 2005).

Par ailleurs, le travail est synonyme de statut social : il confère une position dans la société et permet d'acquérir une reconnaissance sociale. Depuis que le CDI est devenu la norme en matière de contrat de travail, il a conduit progressivement à une hiérarchisation des statuts : CDI > Fonctionnaires > CDD > retraités > chômeurs. Cette hiérarchisation se fait sur la base de la stabilité, de la distance à l'emploi mais aussi de l'utilité sociale. Ainsi, les chômeurs se trouvent en "bas" de l'échelle car percevant des

revenus sans travailler et n'ayant pas d'utilité "productive" à la société, contrairement aux retraités qui perçoivent le fruit du système de redistribution et ont déjà contribué à l'utilité sociale. Les CDI sont quant à eux le statut le plus "élevé" ouvrant ainsi accès à différentes possibilités de la vie courante (prêts immobiliers, stabilité, logement ...).

En France, l'enquête "travail et modes de vie" (2003) confirme que les chômeurs (43%) et les précaires du travail (44%) indiquent beaucoup plus souvent que les titulaires d'emploi stable (25%) que le travail est une condition du bonheur. Plus le travail manque, plus il est considéré comme indispensable au bonheur. Cette importance s'est accrue depuis la crise économique dans les 75's, notamment dans les catégories les plus vulnérables au chômage car le travail est devenu une denrée "rare". Les actifs occupés accordent plus d'importance au travail s'ils ont connu des périodes de chômage.

Enfin, les sondages d'opinion montrent bien comment le travail et son utilité sont également liés à la reconnaissance que peut en avoir les autres. Si 76% des Français sentent leur travail reconnu à sa juste valeur par l'entourage et les collègues, ils ne sont plus que 62% à le penser de l'employeur et 47% des Français pensent que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur par la société française dans son ensemble.

3.4.2 Travail et intégration sociale : la question de la reconnaissance au travail ?

Le travail constitue un des facteurs parmi les plus importants permettant l'établissement d'un lien social. Il peut avoir une fonction d'intégration sociale en ce fait qu'il contribue à la définition de la position sociale de la personne. Il permet de socialiser et d'intégrer les individus mais aussi les normes et les valeurs d'un groupe. Au-delà de la réalisation individuelle, le travail se fait avec d'autres, pour d'autres ... Il permet de faire partie d'un groupe, d'un genre professionnel qui va bien au-delà de la culture d'entreprise. "Le travail est bien la scène où se joue le rapport au réel, le rapport aux autres et le rapport à soi"⁴.

Alain Gorz⁵ affirme que jamais la fonction "indispensable" du travail en tant que source du lien social, de cohésion sociale, d'intégration, de socialisation n'a été autant évoquée que depuis que chacune de ces fonctions est plus ou moins obérée par le contexte économique et la situation du marché du travail.

Avec la modification des relations sociales au travail, la montée de l'individualisation à travers les politiques RH, les salariés de l'entreprise deviennent de plus en plus seuls avec et face à leur travail. Ils n'ont plus de remparts des collectifs où sont mutualisés les difficultés et aspirations. Dans les contextes de crise et /ou mutations, ils ont aussi individuellement à faire la démonstration de leur utilité pour l'entreprise afin de "mériter" leur place. À travers l'individualisation et la précarisation subjective, les conditions de travail modernes réduisent le plus souvent le périmètre d'implication des salariés⁶. Elles attaquent les vecteurs de résonance collective du travail et se caractérisent de moins en moins par des pratiques collectives. On observe donc qu'avec les nouvelles formes d'organisation du travail, le collectif semble être de moins en moins intégrateur et source de lien social.

⁴ D. Lhuilier, les enjeux psychiques du travail.

⁵ Misères du présent, richesses du possible, Galilée, 1997.

⁶ Dominique Luilier (2009). La résistance créatrice, Nouvelle revue de psychosociologie, n°16.

Se pose aujourd'hui également la question de la reconnaissance au travail et de la reconnaissance du travail. Le concept de reconnaissance postule que le travail doit être vu d'abord, non dans sa relation à l'individu qui travaille, mais dans les relations des individus entre eux et donc à la société. Le point de départ est sociologique – une société, ce n'est pas une somme d'individus mais un système de relations sociales – et ce sont ces relations sociales qui vont provoquer le retentissement sur l'individu. Ce n'est pas d'abord le malaise des individus dans une relation personnelle à leur travail, mais le regard des autres et de la société sur leur travail. Le malaise social actuel (malaise au travail, stress, suicides) révèle une crise de la pensée due à une connaissance plus que sommaire de l'homme au travail, prenant appui sur des données individuelles (fragilités psychologiques, contraintes de la production sur l'individu). Dans l'organisation des changements dans les entreprises, les objectifs déclarés des directions visent l'efficacité, souvent à court terme, et ne mentionnent que rarement, et toujours de façon vague, les références aux connaissances anthropologiques.

La démarche anthropologique et philosophique a été, sur ce point, initiée par le philosophe Hegel pour lequel la lutte pour la reconnaissance est constitutive de toute société : l'être humain est d'abord conscience de soi et cette conscience passe par la reconnaissance par les autres. Les hommes n'ont pas, comme les animaux, le seul désir de persévérer dans leur être, ils ont le désir impérieux de se faire reconnaître comme conscience de soi, comme élevés au-dessus de la vie purement animale, et cette passion pour se faire reconnaître exige à son tour la reconnaissance de l'autre conscience de soi.

À partir des années 70, la massification du chômage et la précarisation des emplois ont entraîné une mise en cause du travail comme facteur d'intégration sociale. Le chômage peut entraîner une distanciation des liens sociaux, une perte des repères identitaires, bien au-delà de l'amputation du revenu (famille, amis, vie sociale,...). Pour les chômeurs, la perte de relations par rapport aux actifs occupés se chiffre à un déficit d'environ 2 interlocuteurs par semaine. Le chômage est une exclusion au regard de cette conception du travail comme facteur de lien et d'intégration sociale. Le travail semble donc toujours être facteur d'intégration sociale, en revanche, tout le monde ne semble plus être intégré.

4 Hypothèses d'évolution

Tendances lourdes

L'augmentation des contrats atypiques

Avec les besoins de flexibilité des entreprises, les politiques publiques de lutte contre le chômage, l'arrivée des 35 heures, les contrats atypiques (CDD, intérim, contrats aidés ...) progressent régulièrement depuis le milieu des années 80, pour atteindre aujourd'hui environ 15% des contrats de travail en France. Alors que les créations d'entreprises baissent, le statut d'auto-entrepreneur, principalement dans le secteur des services est en pleine explosion.

Même si la loi de modernisation sociale de 2008 a réaffirmé la primauté du CDI et que l'ensemble la société se base sur ce contrat pour l'accès à différentes possibilités de la vie courante (quête ultime de la stabilité ouvrant différents droits), il semble néanmoins de plus en plus menacé.

Un chômage toujours très présent

Avec la succession des crises économiques, la France semble peu à peu pencher dans une précarisation des salariés à travers le chômage. La mondialisation, la recherche de flexibilité des entreprises, la volonté de produire à moindre coût, génèrent des licenciements massifs et réguliers. Le chômage tend à stagner voire à augmenter régulièrement depuis les années 80. Pour palier à la précarité, l'Etat tente de faire face en mettant en place des politiques publiques basées sur les aides sociales ou les contrats aidés.

La modification des organisations du travail

Les organisations du travail évoluent en même temps que les modes de management et interrogent les manières d'exercer son travail dans les meilleures conditions. Certains modèles sont aujourd'hui remis en question soit en raison de leur impact sur la performance des entreprises (qualité notamment) soit des conséquences sur la santé des salariés (RPS, TMS).

Dans les situations de sous-traitance, de fusion, de délocalisations ... les modes de gouvernance sont réinterrogés avec des prises de décisions éloignées du travail et qui posent la question de la déresponsabilisation des lignes managériales.

L'individualisation des systèmes de GRH

Les politiques RH tendent à mettre en place des systèmes de gestion des personnels de plus en plus individualisés, à travers des pratiques de GRH : individualisation des salaires, individualisation des objectifs et résultats, individualisation des relations hiérarchiques ... Les collectifs tendent à être remplacés par des équipes. Les salariés tendent à être de plus en plus seuls face à leur travail, en témoigne également la baisse des manifestations de résistance collective (comme les grèves).

Signaux faibles

RSO et déconsommation

Il semble qu'aujourd'hui de plus en plus d'individus se tournent vers des nouveaux modes de réflexion et de consommation basés sur l'éthique, la proximité et le développement durable. D'abord porté par des courants politiques et /ou idéologiques, ce courant a au fur et à mesure progressé au sein de la société. La jeune génération (moins de 30 ans) a d'ailleurs tendance à se définir comme la "génération

développement durable". Les sondages⁷ montrent également une volonté des Français de "changer la société et les rapports entre les gens" (38%) ainsi que "l'économie et la façon de travailler" (38%).

Le thème de la reconnaissance

Ce thème connaît aujourd'hui un regain d'actualité et prend une place importante dans le débat d'idées et les conséquences sur la société, à travers notamment la problématique de la souffrance au travail. Au-delà de la rémunération, longtemps considérée comme principal moyen de reconnaissance, et dans une société où on se trouve en crise face au travail, où les salariés peinent à trouver un sens et une identité dans le travail qu'ils exercent, le thème de la reconnaissance du travail devient alors de plus en plus prépondérant.

Le travail revient sur le devant de la scène

Le travail, pendant longtemps abandonné du débat social au profit de l'emploi, revient en force à travers notamment la question de la santé au travail. Il y a sans nul doute une reconquête du travail, du monde du travail et une mise en avant des conditions de travail.

Incertitudes majeures

Evolution du système de protection sociale ?

Le contexte général de crise économique, le vieillissement démographique, la diminution du nombre de salariés cotisants pourraient remettre en question le système de redistribution de protection sociale existant.

Dans ce contexte, l'Etat pourrait remettre en cause le système existant en faisant évoluer le lien entre emploi et protection sociale, en diminuant les indemnités, en laissant les individus avec une individualisation de la protection sociale. À l'inverse, ce système pourrait être accru, principalement à destination des publics précarisés, sans être directement conditionné par l'activité et l'état professionnel de la personne.

La fin du travail comme contrat social ?

Si l'on considère le travail comme un contrat social, comme facteur d'intégration et source d'intégration, cela implique un modèle selon lequel c'est la contribution de chacun dans la société qui le légitime et en retour lui assure la reconnaissance des autres.

Cette question du travail comme contrat social pourrait être remis en question avec les évolutions de politiques de GRH, fondées sur l'individualisation, ainsi que la montée des contrats atypiques, fragilisant les collectifs au sein de l'entreprise. La rémunération et la reconnaissance du travail pourraient se faire principalement sur la base de l'utilité du travail pour la société. L'approche du travail comme norme est précieuse pour comprendre le rôle assigné au travail dans le "contrat social" mais qui montre aussi la défaillance de cette norme avec l'augmentation du chômage et des contrats précaires alors que tout est encore organisé autour de cette norme (fin du CDI comme norme).

⁷ *La modernité contre la jeunesse ? Sondage CSA pour le parisien, 2006*

4.1 Hypothèse 1 : Le travail redevient obligatoire

Les individus se trouvent dans des situations de forte insécurité. Progressivement, ils abandonnent toute forme individuelle d'accomplissement au profit d'une protection accrue. Les écarts se restreignent entre les personnes mais l'individu n'a plus le choix de son chemin personnel.

Le travail est à nouveau fortement valorisé et il est rendu obligatoire. C'est le retour du "Tout Etat" avec plus d'autorité, de contraintes sur les modalités de protection sociale. Le lien entre emploi (contribution à la société) et rétribution (rémunération et protection sociale) est renforcé.

Parallèlement, il n'y a pas de discours encadré sur le travail, seul l'emploi est obligatoire, peu important pour le législateur et la société les conditions dans lesquelles on l'exerce. Il conditionne le statut et les modalités de rémunération et de reconnaissance de l'individu.

4.2 Hypothèse 2 : Développement humain durable, pour une politique globale du travail

Après l'écroulement du « capitalisme séparateur » et de ses modèles économiques, le Développement Humain Durable s'impose sous l'effet conjugué des mouvements sociaux et de dynamiques politiques de partage et de vivre ensemble.

Le Développement Humain Durable, en articulant les questions du travail avec les enjeux de développement, remet le travail comme besoin de se reproduire, de se transformer soi-même et collectivement, comme moyen de satisfaire des besoins essentiels et aspirations humaines. Ainsi le travailleur, en accomplissant sa tâche, saisit la finalité de ses actes, exerce un métier autrement dit exerce un travail de qualité. Qualité au sens des conditions de travail et d'ambition d'intégrer la politique du travail dans un avenir respectant la nature comme patrimoine de l'humanité autant que comme ressource de vie et de production.

Cette politique globale du travail pousserait les solidarités entre les territoires et conduirait à un élargissement des processus démocratiques, dans et hors de l'entreprise avec la contribution de l'ensemble des acteurs sociaux. Un nouveau statut du travail salarié lié à une mise en sécurité sociale professionnelle et de santé ouvrirait de fait le dépassement du salariat et des rapports de subordination.

4.3 Hypothèse 3 : Le désengagement de l'Etat

Pour freiner ses dépenses, l'Etat s'est progressivement désengagé d'une politique de protection sociale. Les acteurs publics et politiques n'arrivent pas à avoir prise sur les évolutions en cours et la vitalité économique est atteinte.

Dans ce contexte, les collectivités territoriales continuent de jouer un rôle d'amortisseur social néanmoins le poids des transferts de charges non compensés et la réforme de la fiscalité locale laissent des moyens limités. L'Etat mise sur le développement économique par un investissement important sur de nouveaux marchés et un appui aux entreprises. Il table sur un effet d'entraînement du secteur privé en vue de créer de l'emploi à haute valeur ajoutée.

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 déréglementation du travail conduit à une augmentation de la précarité et une nouvelle détérioration des conditions de travail. La pénurie d'emplois renforce la concurrence entre les salariés qui sont prêts à accepter de mauvaises conditions de travail pour garder un emploi. Les inégalités se creusent toujours plus donnant lieu à des mouvements sociaux parfois très

violents mais éclatés, chaque groupe d'acteurs défendant ses propres acquis ou revendications. L'insécurité économique et sociale s'est installée durablement.

Néanmoins le travail étant la principale ressource, demeure une valeur forte dans le contrat social. De plus un pilotage institutionnel état, région, collectivité territoriale, relativement coordonné encourage le travail.

4.4 Hypothèse 4 : Un travail décentré

La société se tourne vers de nouveaux modes de réflexion basés sur l'éthique et le développement durable. L'Etat impulse toujours l'idée que la rémunération et la protection sociale sont liées au travail. Par contre, les politiques et la société favorisent un travail plus souple, tolérant davantage de moment sans travail et une durée du travail aménagée avec des espaces de non-travail. Les personnes peuvent s'investir davantage dans des temps sociaux et extraprofessionnels, la notion de travail est alors élargie à des actions citoyennes et d'utilité sociale.

Cette orientation ne concernera pas toute la population active, certains continuant à beaucoup travailler, soit par contrainte, soit par choix personnel. On n'observerait pas une fin du travail mais son décentrement vers d'autres espaces, en allant vers une "société de projet" où les individus feraient des choix de plus ou moins de travail, choix favorisés par les décisions politiques.

Bibliographie:

Enquêtes

"*Travail et modes de vie*", INSEE & DARES 1997

"*Enquêtes CFDT*" entre 1985 et 2001

"*Histoires de vie*", INSEE 2003

Bibliographie

Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale*. Coll. La république des Idées. Seuil.

Lhuillier, D. (2009). La résistance créatrice. *Nouvelle revue de psychosociologie*, juin 2009.

Meda, D. (1995). *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Alto Aubier.

Meda, D. (2004). Le travail, collection *Que Sais-Je*, PUF.

Meda, D. (2008). *Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?* CEE, N°96-1.

Postel-Vinay, F, Saint-Martin, A. (2004). *Comment les salariés perçoivent-ils l'emploi ?* Economie et statistique, n°372.

Vidaller, V. (2007). *Le travail, une représentation sociale en transformation*. Congrès International AREF, 2007.

Revue / documents de travail / rapports

A bit rich : calculating the real value to society of different professions, NEF 2009.

Avis adopté par le Conseil Economique et Social sur le travail. B. Vivier, 2003.

La place du travail dans la vie, la Lettre EMERIT, N°53, 2008.

Revue internationale du travail. Numéro spécial : *regards croisés sur le travail et son devenir*. Volume 135, N°6, 1996/6.

Fiches thématiques INSEE : *France, portrait social* (2009) et *L'emploi : nouveaux enjeux* (vue d'ensemble, 2008).

Sitographie

www.insee.fr

www.csa-fr.com

www.dares.fr

www.cee-recherche.fr

www.wikipedia.fr