



Comment mesurer la valeur accordée au travail ?

Dominique Méda

DANS **SOCIOLOGIE** 2010/1 (VOL. 1), PAGES 121 À 140

ÉDITIONS **PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE**

ISSN 2108-8845

ISBN 9782130580621

DOI 10.3917/socio.001.0121

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/revue-sociologie-2010-1-page-121.htm>



CAIRN.INFO
MATIÈRES À RÉFLEXION

Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Presses Universitaires de France.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Comment mesurer la valeur accordée au travail ?*

How to measure the value accorded to work?

par Dominique Méda**

R É S U M É

L'article considère un matériel constitué de sept enquêtes sur grands échantillons (quatre enquêtes françaises et trois enquêtes internationales) et d'un ensemble d'entretiens approfondis menés en 2007 et 2008 par une équipe de recherche dont les membres appartenaient à six pays européens et dont l'auteure faisait partie, pour analyser les diverses manières d'appréhender ce que représente le travail dans la vie des individus. L'auteure pose notamment la question de savoir s'il est possible d'accéder à une éventuelle vérité de ce qu'il en est du rapport qu'entretiennent les personnes interrogées avec le travail par des questions directes subjectives, alors même que les sociologues ont depuis longtemps multiplié les mises en garde à l'égard de telles approches. Après avoir présenté le matériel et les principaux résultats, elle s'interroge sur ce qui semble apparaître comme une « énigme » française et sur la possibilité d'expliquer celle-ci. Selon les enquêtes considérées, les Français sont en effet, parmi les Européens les plus nombreux à indiquer que « le travail est très important », les plus nombreux à accorder plus de valeur aux dimensions intrinsèques du travail mais aussi à souhaiter que le travail occupe moins de place dans leur vie. Si les enquêtes s'appuyant sur des déclarations subjectives des individus ne sont pas en mesure de donner une information complètement exacte de ce qu'il en est réellement de la nature du rapport que ceux-ci entretiennent avec le travail, il est utile de les compléter par des entretiens organisés autour de « cas critiques », comme l'ont proposé par exemple Golthorpe et ses collègues à la fin des années 1960, démontrant la nature en fin de compte instrumentale du travail ou très récemment Ferreras, prouvant la nature en dernier ressort expressive du travail. Mais de tels dispositifs sont-ils, plus que les enquêtes sur grands échantillons et données subjectives, susceptibles d'apporter la preuve de ce que les individus pensent, en dernière analyse, du travail ? Et si les individus peuvent être amenés à « tricher » pour ne pas entacher leur estime de soi, ou pire encore, s'ils sont aliénés au sens que Marx donnait à cette expression, alors quelle confiance pouvons nous accorder aux enquêtes disponibles sur cette question, qu'il s'agisse de sondages, d'enquêtes d'opinion, de grandes enquêtes quantitatives ou d'entretiens approfondis ? Est-il possible d'envisager un type d'interrogation et un type d'enquête qui permettraient de prendre en considération ces limites pour mettre en évidence les pathologies du travail et de renouer ainsi avec le projet d'une étroite jonction entre connaissance et transformation sociale, qui était celui de la première école de Francfort ?

A B S T R A C T

The article is based on seven surveys (four are only French and three are international) and on more than 160 interviews conducted as part of a European research project, which aim totally or in part to analyze the relationship of the individuals to work. The author asks in particular how is it possible to access to a relative truth of this relationship to work with subjective data, even though sociologists have multiplied warnings against this kind of approach. After presenting advantages and limitations of the concerned surveys and the results regarding the importance attached to work and the different valued dimensions of work, the author underlines the seeming French specificity and the difficulty to explain it. According to the considered surveys, the French people declare more than other Europeans that work is very important, like the intrinsic interest of work and in the same time, that they wish to see the importance of work diminishing in the society and in their life. If surveys based on subjective statements cannot give a completely accurate information on the nature of the relation that people have with work, it is useful to complete them with interviews organized around « critical cases », as Golthorpe and his colleagues suggested at the end of the sixties, proving the ultimately instrumental dimension of work, or recently Ferreras, demonstrating the ultimately expressive dimension of work. But are such empirical devices able to prove what people really think about work? And if people are compelled to cheat in order to avoid endanger their self-esteem or if they are alienated, in the sense that Marx gave to this expression, what confidence can we give to the existing surveys, whether polls, opinion polls, large quantitative surveys, or depth interviews? Is it possible to conceive a kind of interrogation or a kind of survey able to take into account the limitations described above in order to highlight the « abnormalities » of the work? Can these surveys enable individuals to express anything other than an agreement with the existing work? Under what conditions can they become an instrument for the identification of the gap between the real and the ideal of social transformation? Is it possible to resurrect the project of the first « frankfurt school » to join knowledge and social transformation?

MOTS-CLÉS : rapport au travail ; satisfaction vis-à-vis du travail et de l'emploi ; évolution des valeurs ; données subjectives ; comparaisons européennes

KEYWORDS: relationship to work; satisfaction with job; dynamics of values; subjective data; european comparisons

* Je souhaite remercier vivement Patricia Vendramin, la coordonnatrice du projet SPReW, Béatrice Delay, qui a assuré la prise en charge de la partie française du projet, et Lucie Davoine avec laquelle nous avons réalisé l'étude dont est en partie tiré cet article.

** Directrice de l'unité trajectoires, institutions et politiques d'emploi-Sociologue / Centre d'études de l'emploi
Dominique.meda@cee-recherche.fr / Centre d'études de l'emploi Le Descartes I, 29, Promenade Michel Simon, 93166 Noisy-le-Grand cedex

Dans quelle mesure et de quelle façon les attitudes et le « comportement industriels suivent-ils des modèles impliquant que la nature de la relation de l'ouvrier avec, par exemple, l'entreprise qui l'emploie, soit associée à la nature de ses relations avec ses compagnons de travail, son contremaître ou son syndicat ? Dans la mesure où ce modèle existe bien, comment l'interpréter et le comprendre ? Doit-on penser par exemple, qu'il est déterminé essentiellement par les caractéristiques du travail lui-même, qu'il est le résultat des réactions et des opinions des ouvriers sur la tâche qu'ils doivent exécuter ? Ou bien, au contraire tout modèle de ce type peut-il être également issu, d'une façon peut-être plus fondamentale, d'une orientation particulière adoptée par les ouvriers envers leur emploi, et dériver des besoins et des espérances qu'ils en attendent, c'est-à-dire de la façon dont ils définissent leur travail, ce qui va au-delà d'une simple réaction devant ce travail ? Si cette dernière alternative se confirme, quels sont les déterminants essentiels, extérieurs à l'emploi, de la signification qu'ils confèrent à leur travail, de la place et du rôle qu'ils lui accordent dans leur vie ? »¹. C'est par cette question programmatique que s'ouvrait *The Affluent Worker*, publié en 1968 par Goldthorpe *et al.*, dans lequel les auteurs allaient mettre en évidence le caractère instrumental de la relation que les ouvriers de Luton entretenaient avec le travail, au contraire des employés et des professions libérales.

Mais comment accéder à la « réalité », voire à la « vérité » de ce que pensent les individus de leur travail, de l'importance qu'ils lui accordent, de ce que le travail représente pour eux : une obligation, un moyen de s'exprimer, une contrainte, un plaisir... ? Peut-on s'en remettre pour en avoir une représentation la moins fautive possible, à leurs dires, à leur discours, à leur perception subjective, que celle-ci soit appréhendée par le biais de questionnaires ou d'entretiens personnalisés ? Comme le rappellent les mêmes auteurs : « les difficultés que l'on rencontre pour évaluer le degré de satisfaction des ouvriers sont à présent unanimement reconnues par la sociologie. 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 de 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'à 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 équivaldrait pour lui à admettre qu'il ne se trouve pas acceptable » (Goldthorpe *et al.*, 1972, p. 53-54).

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'emploi ». 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 actuelle ». 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

1. Nous avons utilisé ici l'édition française publiée en 1972 aux Éditions du Seuil sous le titre *L'ouvrier de l'abondance*, p. 39.

ce que représente le travail peut émerger, en positif : « on se sent réellement quelqu'un » ou 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 standard², 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 Senik dans « Que nous apprennent les données subjectives ? » (2002), « 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 aléatoire »³.

Mais les « avancées » des économistes en matière d'usage des données subjectives⁴ permettent-elles réellement de passer outre les mises en garde ci-dessus rapportées ? 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 (ainsi selon la dernière vague de l'*European Values Survey*, 73 % des actifs français occupés interrogés sur leur satisfaction vis-à-vis du travail donneraient une note supérieure ou égale à 7 sur une échelle allant de 1 à 10⁵, (Gonthier, 2009) ; 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 élevés » (Friedmann, 1956, p. 193) ; 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

2. Cette tendance est relativement récente. En 1997, dans « Happiness and Economic Performance », Andrew J.O. écrit « Later pages use the answers that people give when asked questions about how happy they feel with life or how satisfied they feel with their job and work (...). Sources of information exist that have for many years recorded individuals' survey responses to questions about subjective well-being. **These responses have been studied intensively by psychologists, studied a little by sociologists and ignored by economists** (1) » (1): A. Clark' recent work (for example 1992, 1996a, b) is an exception. Dans « Utilité relative ou utilité absolue. État des lieux », A. Clark écrit en 2000 que « l'économiste, en général, a tendance à laisser de côté les jugements subjectifs des individus préférant s'appuyer sur l'observation des comportements » (p. 460). Il indique dans le même article que « le bien-être et la satisfaction (souvent dans le domaine du travail) ont été beaucoup analysés dans d'autres domaines des sciences sociales mais jusqu'à récemment très peu dans le domaine de l'économie. Ces dernières années ont été caractérisées par un regain d'intérêt pour ce type d'analyse, mais **l'analyse économique des variables subjectives relatives à l'utilité en est encore à ses débuts** » (p. 461). À dater de ce constat, c'est à une véritable explosion du recours aux bases de données subjectives, données de panel, données des grandes enquêtes internationales, que l'on va assister (voir par exemple, Clark et Oswald, 2002 ; Layard, 2007 ou Davoine, 2007).

3. p. 10. Auparavant, Senik a rappelé que « Une suspicion multiforme s'attache aux mécanismes psychologiques sous-jacents aux jugements individuels : volonté de contrôle de l'image de soi, biais culturel à se déclarer (ou non) satisfait, interactions avec l'enquêteur, mémoire et lucidité éventuellement défaillantes de l'enquête, effets liés à la formulation et à l'ordre de passage des questions, réponses données même à des questions absurdes, effets d'humeur et difficulté d'interpréter les réponses. Le problème général

est l'interprétation de la satisfaction déclarée, variable par essence inobservable et sujette à de fortes variations individuelles. L'interprétation des réponses subjectives impose de relier des jugements de satisfaction verbaux (discrets) à des niveaux d'une variable latente de satisfaction, puis de relier ces derniers à des caractéristiques observables, en comparant les réponses données par différents individus, processus qui, à chaque étape, suppose de faire des hypothèses fortes » avant de conclure : « Malgré ces écueils méthodologiques, les données subjectives ont d'ores et déjà prouvé leur stabilité et leur utilité. D'une part, Diener *et al.* (1999) montrent que la composante stable de la satisfaction domine les effets d'humeur. D'autre part, la cohérence des résultats obtenus à partir de bases de données différentes, c'est-à-dire la stabilité des fonctions de bien-être estimées en fonction de variables sociodémographiques, peut être considérée comme un test de validité des données subjectives. »

4. Dans « Happiness and Economic Performance », A. Oswald revient sur les objections adressées aux économistes qui étudient le bonheur et les données subjectives. Une de ses réponses consiste notamment à indiquer que les données subjectives sont corrélées avec les phénomènes objectifs et il écrit ceci : « wellbeing measures are correlated with observable phenomena. For example, people who report high happiness scores tend to laugh and smile more, and to be rated by others as happier », note 1, p. 2. Voir aussi Clark, 2009.

5. L'auteur de l'article intitulé « L'autonomie, secret de la satisfaction au travail » tirant de ces données la conclusion que « la fonction anthropologique et le projet historique d'émancipation de la personne attaché au travail continuent donc à structurer largement les attitudes et les opinions des Français » (p. 194).

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 entourage » (Friedmann, 1956, p. 193-194) ; 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 ?

Cet article s'appuie 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 »⁶ ou l'enquête « Histoire de vie sur la construction des identités »⁷), qui sont ici soumis à une réinterprétation critique 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 et 2008, dans le cadre d'un projet de recherche européen consacré au rapport au travail des différentes générations (*Social Pattern of Relation to Work*)⁸. Il revient d'abord sur le matériel utilisé et les différentes méthodes mobilisées dans ce corpus pour atteindre une éventuelle « réalité » du rapport au travail, sur leurs limites et leurs avantages (première section) avant de s'attacher à décrire les « enseignements » livrés par ces enquêtes et ces entretiens quant aux principales caractéristiques du rapport au travail des sociétés européennes à la fin du XX^e siècle, en s'attardant notamment sur l'opposition entre dimension expressive et dimension instrumentale du travail, initiée en particulier par Goldthorpe *et al.*, remobilisée par Inglehart (1971, 1990) et récemment revisitée par Isabelle Ferreras (2007) et sur la manière dont ces caractéristiques sont distribuées à la fois

dans l'espace social et dans l'espace géographique, en tentant d'expliquer leurs variations (deuxième section). Il s'interroge ensuite sur le dispositif critique et de construction de la preuve permettant au sociologue de qualifier le rapport au travail : l'enquête suffit-elle à « démontrer » la prédominance d'un certain type de rapport au travail ? Comment le sociologue passe-t-il des résultats de l'enquête à l'administration d'une preuve ? (troisième section). Il se termine par une interrogation plus générale sur le dispositif empirique qui pourrait rendre compte de l'écart à l'idéal en termes de jugements évaluatifs sur le travail (les attentes portant sur celui-ci) voire d'une situation d'aliénation (quatrième section).

Un vaste corpus d'enquêtes sur le « rapport au travail »

De quel matériel disposons-nous pour rendre compte du rapport qu'entretiennent les individus avec leur travail ? 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. Huit dispositifs d'enquêtes ont ainsi été retenus, qui sont consacrés en totalité ou en partie seulement à la question de la façon dont les personnes perçoivent le travail. En France, le développement de ces enquêtes ou de ces questions 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 ou au contraire révélait l'importance du travail dans la structuration de la vie sociale et individuelle, dans la suite des travaux de Sainsaulieu (1977), Dubar (1991, 1992) ou Schnapper (1981).

Dans l'introduction à l'ouvrage intitulé *Crise de l'emploi et fractures politiques* (1996), Jacques Capdevielle pose la question centrale : « cette omniprésence du chômage a-t-elle changé les termes du débat sur le travail ? » et indique que l'objectif de l'enquête conçue par le CEVIPOV et passée auprès de plus de

6. Voir Baudelot et Gollac, 1997 ; 2003.

7. Voir le numéro spécial d'*Économie et Statistique*, « Histoires de vie », 2006 et plus particulièrement Garner, Méda, Senik, 2006 et *En Quête d'appartenances sociales*, INED, 2009, notamment De Larquier *et al.*

8. Ce projet de recherche intitulé « Approche générationnelle des modèles sociaux de rapport au travail » a été coordonné par Patricia Vendramin et

Gérard Valenduc de la Fondation Travail Université de Namur. Il a été financé par le Sixième Programme cadre européen de Recherche et développement. Six pays étaient partie prenante : l'Allemagne, l'Italie, le Portugal, la France, la Belgique et la Hongrie. La coordonnatrice du projet français était Dominique Méda. Les chercheurs participant au programme français étaient M. C. Bureau, L. Davoine, B. Delay, Michal Wong. Voir Vendramin *et al.*, 2007, Vendramin (dir), 2008, Bureau *et al.*, 2008.

3 000 personnes est « d'analyser la place que les gens accordent au travail et non sa place réelle dans la société. Car c'est bien là un des angles morts dans le débat actuel, une sorte de boîte noire sur laquelle tout le monde a un avis mais peu d'informations » (La Chaise, 1996, p. 48). Pour ce faire, et sans nul doute pour éviter les effets de rationalisation *a posteriori* ou de reconstruction dus à l'annonce du thème, une première question invite les personnes interrogées à choisir dans une liste de cinq caractéristiques celle qu'elles mettraient en avant en premier pour se caractériser, puis celle qu'elles ne citeraient qu'en dernier. Plus loin, on en vient au fait : « On dit qu'aujourd'hui, le travail est ce qu'il y a de plus important dans la vie. Vous-même, êtes-vous tout à fait d'accord, assez d'accord, peu d'accord ou pas d'accord du tout avec cette opinion ? ».

En 1997, une enquête conçue par le département de science sociale de l'École normale supérieure — et plus précisément Christian Baudelot et Michel Gollac, avec leurs étudiants — avec l'aide de la DARES⁹ et de l'INSEE est consacrée toute entière au travail. Intitulée « Travail et Modes de vie » en langage administratif (« Travail et Bonheur » par ses concepteurs), et passée auprès de plus de 6 000 personnes, elle vise également à appréhender la place qu'occupe le travail dans la vie des Français. Pour les mêmes raisons que celles précédemment citées, elle commence par une question ouverte très générale : « Qu'est-ce qui pour vous est le plus important pour être heureux ? ». Elle constitue encore aujourd'hui une des sources les plus précieuses sur le rapport des individus au travail en France.

En 2000, Serge Paugam (2000) signale la parenté de son enquête (menée sous l'égide de l'Observatoire sociologique du changement en 1995 auprès de plus de 1 000 salariés puis complétée en 1998 par des entretiens approfondis et consacrée à l'intégration professionnelle), avec les grandes enquêtes de Goldthorpe *et al.*, réalisées dans les années 1960. Toute la première partie de l'enquête est consacrée au rapport au travail. Elle vise moins à rendre compte, à la différence des enquêtes précédentes, de l'importance accordée au travail qu'aux différences de satisfaction et aux différentes

dimensions du travail (instrumentale, expressive, comme Goldthorpe) et aux liens que celles-ci entretiennent avec les types d'intégration professionnelle.

L'enquête intitulée « Histoire de vie sur la construction des identités », conçue par un groupe de chercheurs et passée par l'INSEE en 2003 auprès de plus de 8 000 personnes, permet à la fois de mesurer l'importance relative accordée par les individus au travail et à d'autres activités et tente de mesurer la place accordée au travail parmi les différentes sources d'identité grâce aux deux questions suivantes, posées à plus de 8 000 individus : « 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...) ; 4. n'a que peu d'importance » et ensuite, « parmi les thèmes que nous venons d'aborder¹⁰, quels sont les trois qui vous correspondent le mieux, qui permettent de dire qui vous êtes ? ».

Ces différentes enquêtes sont spécifiquement françaises. Trois autres enquêtes en revanche, l'*European Values Study* (EVS), l'*International Social Survey Program* (ISSP) et l'*European Social Survey* (ESS), qui 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. Les enquêtes sur les valeurs des Européens 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 Tilburg (Bréchon, 2002). Lors de la première vague, neuf pays européens participaient à l'enquête. Près de vingt ans plus tard, ils sont trente-quatre. Près de 1 000 personnes sont interrogées dans chaque pays. L'enquête comprend désormais quatre vagues : 1981, 1990, 1999, 2008. Peu de temps après le lancement des EVS, Ronald Inglehart, chercheur à l'Université de Michigan, a pris l'initiative d'étendre l'enquête à d'autres continents, ce qui a donné lieu au *World Values Survey*, dont le questionnaire est proche des EVS et les vagues en léger décalage. Le questionnaire

9. Liens financiers et intellectuels, avec la participation de D. Méda et M. Lurol.

10. Suit une liste de neuf thèmes : famille ; métier, situation professionnelle, études ; amis ; lieux ; passion ou activité de loisirs ; origines géographiques ; problème de santé, handicap ; opinions politiques ou religieuses, engagements ; physique ou apparence.

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.). L'entretien, qui dure près d'une heure, aborde ainsi de nombreux sujets, et seules quelques questions s'avèrent réellement pertinentes pour notre recherche.

L'*International Social Survey Programme* (ISSP), dont la première vague a eu lieu en 1985, est né 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 38 pays à l'heure actuelle. L'échantillon comprend au minimum 1 000 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 module est adossé à une enquête nationale et l'entretien dure environ un quart d'heure, si l'on ne tient pas compte des variables sociodémographiques. 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 les plus complètes sur le rapport au travail.

Dans ce paysage, l'*European Social Survey* est l'enquête la plus récente. La première vague s'est déroulée à l'automne 2002, la deuxième en 2004, et la troisième fin 2006. Elle couvrait déjà 22 pays lors de la première vague. 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 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.

Enfin, nous utiliserons ici les entretiens semi-directifs réalisés par les équipes participantes au projet de recherche européen SPReW (163 entretiens narratifs et 18 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 ponctuellement fait référence au matériau constitué par Isabelle Ferreras dans son livre *Critique politique du travail* (2007) dans la mesure

où elle mobilise ce matériel pour en déduire certaines caractéristiques actuelles du rapport contemporain au travail.

ENCADRÉ : LE MATÉRIEL MOBILISÉ

L'enquête du CEVIPOV a été passée en 1995 auprès de 3 413 personnes ;

L'enquête « Travail et Modes de vie » a été conçue par le département de sciences sociales de l'ENS avec l'aide financière et scientifique de la DARES et de l'INSEE. Il s'agit d'un module complémentaire à l'enquête « Permanente sur les Conditions de vie des ménages ». Elle a été passée en 1997 auprès de 6 000 individus ;

L'enquête de Serge Paugam a été passée en 1995 auprès de 1 016 personnes dans cinq bassins d'emploi ;

L'enquête « Histoire de vie sur la construction des identités » a été passée en 2003 auprès de 8 403 individus ;

L'European Values Study a été passée en 1981, 1990, 1999 et 2008 d'abord auprès de 9 pays et aujourd'hui de 34. Près de 1 000 personnes sont interrogées dans chaque pays ;

L'International Social Survey Program a lieu tous les ans depuis 1985 et concerne aujourd'hui 38 pays. L'échantillon comprend au minimum 1000 personnes dans chaque pays ;

L'European Social Survey a connu trois vagues en 2002, 2004 et 2006. Elle couvrait déjà 22 pays lors de la première vague. L'entretien dure en tout une heure ;

Le projet Social Pattern of Relation to Work a été financé par le 6^e PCRD, piloté par la FTU (Patricia Vendramin et Gérard Valenduc) et a rassemblé six pays : France, Belgique, Allemagne, Hongrie, Portugal, Italie. Les enquêtes nationales et internationales disponibles sur le rapport au travail ont été mobilisées. Cent soixante-trois entretiens approfondis et 18 entretiens de groupe ont été organisés dans les six pays, dont 30 entretiens approfondis et 3 entretiens de groupe en France. Les lecteurs intéressés pourront se reporter au rapport français réalisé pour rendre compte des entretiens approfondis et entretiens de groupe et de la typologie élaborée à cette occasion.

Les limites de ces enquêtes sont très nombreuses. On ne reviendra pas ici sur celles qui ont été exprimées par Goldthorpe *et al.*, et rappelées ci-dessus, qui sont inhérentes au recueil de déclarations sur des données subjectives : le risque que la personne interrogée ne travestisse, plus ou moins consciemment, pour elle-même ou pour l'enquêteur, un jugement authentique, originel, et s'éloigne donc de ce qui serait la « vérité » (si tant est que celle-ci existe). Une deuxième catégorie de limites 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. Ce que les statisticiens appellent des biais peuvent apparaître à différentes étapes, de la construction du questionnaire à la collecte des données. Les problèmes d'équivalence linguistique et conceptuelle sont divers, allant des erreurs de traduction à une légère variation des connotations du mot en passant par des biais d'acquiescement plus ou moins prononcés suivant les pays (Heath *et al.*, 2005 ; Smith, 2004 & Johnson *et al.*, 2005).

Plus généralement, comment s'assurer que tous les individus mettent derrière un mot¹¹, par exemple le mot travail, la même définition, les mêmes expériences ? On pense ici bien sûr à 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 admis » (Galbraith, 2004). L'enquête « Histoire de vie sur la construction des identités » confirme en tout cas le net décalage existant entre les différentes catégories sociales quant à la place occupée par le travail dans l'identité telle que repérée dans l'enquête (Garner, Méda, Senik, 2006).

Une troisième limite concerne le caractère plus ou moins adapté du questionnaire à l'objectif recherché. Quelle question

faut-il poser pour prendre une mesure, même grossière, de la « place » que tient le travail dans la vie des personnes ? Le mot « place » lui-même montre bien la difficulté de l'exercice : on emploie un mot relatif à l'espace et à la quantification physique pour tenter d'apprécier ce qu'il en est du rapport d'une personne au travail. La plupart du temps les questionnaires approchent cette question avec la notion d'importance : on l'a vu, le questionnaire du CEVIPOV, celui de l'enquête « Travail et Modes de vie », celui de l'EVS et celui de l'enquête « Histoire de vie sur la construction des identités » y recourent. C'est pour le CEVIPOV la question décisive, celle qui démontre que le travail tient toujours une place centrale dans la vie des individus (la question de fond étant bien celle de la « centralité » du travail). Le collectif Guillaume La Chaise comme les concepteurs de l'enquête « Travail et Modes de vie » tirent d'ailleurs argument des taux de réponse à ces questions (dans le premier cas, 41 % des personnes interrogées répondent qu'elles sont « totalement d'accord » avec l'idée que le travail est ce qu'il y a de plus important dans la vie ; dans le second, 27 % des personnes interrogées citent le mot travail ou un de ses équivalents dans leur réponse à la question de savoir ce qu'il y a pour eux de plus important dans leur vie pour être heureux) pour déduire que le travail reste une « valeur centrale » ou continue d'occuper une « place centrale ».

Mais quel type d'information livre la notion d'importance ? Que signifie pour les individus que quelque chose est important ? Cela peut signifier que la chose est indispensable à la vie ou très utile, tout en étant insupportable ou très agréable. S'agissant du travail, le fait d'être important peut signifier que l'on ne peut s'en passer parce que l'on en a besoin pour vivre, ou bien parce que c'est la plus haute forme d'expression. Le travail peut être important parce qu'il occupe toute la place ou tout le temps. Il peut être une torture ou un plaisir. Par ailleurs, c'est véritablement opérer un saut logique que de passer de l'importance à la centralité car la notion de centralité emporte une idée de comparaison avec d'autres activités, d'autres domaines de vie, d'autres usages du temps (Méda, 1999 ; Godechot *et al.*, 1999 ; Garner, Méda, Senik, 2006). Certes,

11. Dans son compte-rendu du livre de J. Stoetzel, *Les Valeurs du temps présent : une enquête européenne*, paru en 1983, J.R. Tréanton rappelle que « une autre chausse-trappe tient à la difficulté d'uniformiser d'un pays à l'autre, le sens de mots tels que Dieu, religion, patrie, vertu... », *Revue de sociologie française*, 1985, vol. 26, n° 1.

l'enquête du CEVIPOV et l'enquête « Travail et Modes de vie » proposent, la première, un choix entre cinq items et l'autre, une infinité de possibilités puisqu'il s'agit d'une question ouverte. L'enquête « Histoire de vie sur la construction des identités » permet dans les deux cas d'affiner encore le questionnement, d'une part, en proposant aux personnes de choisir dans une liste de dix items, sans recourir à la notion d'importance mais en demandant aux personnes de dire ce qui les caractérise, les définit le mieux, dit le mieux qui elles sont (l'interrogation est plus précise), d'autre part, en demandant aux personnes interrogées d'établir elles-mêmes des hiérarchies entre différentes activités, domaines ou valeurs (« le travail est-il assez important mais moins que d'autres choses ? »).

Enfin, concernant les enquêtes internationales, les problèmes techniques demeurent¹². Les échantillons de certaines d'entre elles sont en effet 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'EVS, dont l'échantillon français est actuellement tiré pour moitié de matière aléatoire et pour moitié selon la méthode des quotas, et à l'ISSP, dont le questionnaire transite par voie postale avec un très faible taux de retour, ce qui peut entraîner de nombreux biais¹³. 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 consistantes »¹⁴.

Malgré ces nombreuses limites (inhérentes aux données subjectives, tenant aux difficultés dues à l'opération même de comparaison, renforcée 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 donc 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, réalisés dans un seul ou plusieurs pays peuvent par ailleurs constituer un « support » permettant une vérification ou une analyse plus fine lors d'entretiens approfondis.

L'énigme du « rapport au travail » des Français

Que nous apprennent ces enquêtes sur le rapport au travail des Français à la fin du XX^e siècle et au tout début du XXI^e siècle ? En première analyse, si dans tous les pays le travail est considéré comme très important, les Français le déclarent encore plus que les autres. Selon l'enquête EVS¹⁵, si 40 % des Danois et des Anglais répondent que dans leur vie, le travail est très important, c'est le cas de 70 % des Français, dépassés seulement par les Lettons, les Roumains, les Maltais et les Polonais. Cette spécificité n'est pas due à un effet de composition ou au moins elle subsiste malgré celui-ci (Davoine et Méda, 2008). Comment l'expliquer ? 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. Deux explications cumulatives ont été proposées (Davoine et Méda, 2008) : l'importance plus grande accordée au travail par les Français serait, d'une part, due au niveau de chômage, particulièrement élevé pendant toute la période concernée et, d'autre part, à une appréciation plus marquée qu'ailleurs de l'intérêt intrinsèque du travail. Sur le premier point, il existe en effet bien un lien, dans tous les pays où est passée l'enquête

12. L'article de P. Bréchon (2002) livre un panorama très complet des limites des enquêtes internationales citées, au nombre desquelles figure le fait que « 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 recherches 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 pays » (*idem*).

13. « 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 » (Bréchon, 2002).

14. Bréchon, 2002.

15. Ce sont les résultats de l'enquête EVS 1999 qui seront principalement utilisés ici. En effet, si les résultats français de l'enquête 2008 venaient de sortir au moment de la rédaction de cet article (Bréchon & Tchernia, 2009), les données des autres pays que la France n'étaient pas disponibles. Il sera fait mention des résultats français 2008 lorsque ceux-ci sont significativement différents des précédents.

EVS, entre taux de chômage et taux d'adhésion à l'idée que le travail est très important. La notion d'importance recouvrerait donc en partie l'idée bien mise en évidence par Baudelot et Gollac (1997, 2003) pour la France selon laquelle le travail est d'autant plus considéré comme important qu'il manque. La notion d'importance recouvre dans ce cas celle de « bien de première nécessité », de ressource sans laquelle on ne peut vivre : si 27 % des personnes interrogées par leur enquête mettaient le travail parmi ce qui importait le plus pour être heureux¹⁶ (contre 46 % la santé et 31 % la famille), les chômeurs et les salariés en emploi précaire le citaient beaucoup plus souvent que les autres (respectivement 43 et 45 %). Néanmoins, le caractère élevé du chômage français ne suffit pas à expliquer l'importance que les Français accordent au travail.

Le fait que les Français attachent plus d'importance que les autres à la nécessité d'avoir un travail pour développer leurs capacités et aux dimensions expressives du travail constitue-t-il une validation de l'hypothèse proposée par Inglehart (1971, 1990, 2000) ? Le développement économique aurait selon cet auteur des conséquences systématiques et en large partie prévisibles sur la culture et les valeurs d'un pays. On pourrait opposer les préoccupations de survie typiques des sociétés agraire et industrielle aux préoccupations d'expression individuelle et de qualité de vie développées dans la société postindustrielle. Dès lors, on pourrait distinguer plusieurs périodes dans les significations accordées au travail qui aurait d'abord été considéré comme une obligation, correspondant à une éthique du devoir, puis se serait vu accordé une dimension instrumentale et enfin une dimension post-matérialiste, le travail devant désormais avant tout permettre aux individus de s'épanouir. Nos sociétés seraient donc devenues principalement post-matérialistes. Le développement économique (généralement exprimé par le niveau de PIB) devrait donc s'accompagner à la fois d'une moindre importance attachée au travail en tant qu'obligation et d'une montée des dimensions du travail dites expressives. D'après l'ISSP, près de 65 % des Français déclarent cet aspect important et cette proportion est plus élevée que dans la plupart des autres pays européens. Mais on ne peut, pour autant, établir une corrélation stricte, en

Europe, entre niveau de développement économique exprimé par le PIB et importance accordée aux aspects intrinsèques du travail. Par ailleurs, la prise en considération des entretiens approfondis menés dans les six pays européens et des résultats issus de l'enquête « Histoire de vie sur la construction des identités » apportent sur deux points un bémol à une interprétation trop stricte de la théorie d'Inglehart.

En effet, les entretiens menés dans les six pays européens (Bureau *et al.*, 2008 ; Vendramin, 2008) montrent que ce que l'exploitation des enquêtes internationales suggère, à savoir une particularité française tenant à un développement plus prononcé des dimensions expressives du travail, doit être amendé. Car l'ensemble des pays où se sont déroulés les entretiens est le théâtre d'un tel développement et dans tous les pays analysés les attentes portées sur le travail font une grande place, d'une part, à la possibilité de s'exprimer et de se réaliser dans son travail, du moins d'avoir un travail intéressant et, d'autre part, à la qualité de l'ambiance de travail et du lien social développé au sein de l'équipe de travail. Par ailleurs, la distinction dimension instrumentale/dimension expressive du travail ou encore intérêt extrinsèque/intérêt intrinsèque ne semble pas vraiment opérante. D'abord, parce que l'intensité des attentes expressives portées sur le travail ne signifie en rien une disparition ou même une diminution des attentes dites instrumentales en matière de revenu ou de sécurité de l'emploi : les secondes restent à un niveau élevé et il n'y a pas de phénomène de vase communicant ou de substitution entre les deux. Ensuite parce que les individus refusent de considérer salaire et sécurité de l'emploi ou conditions d'exercice de l'emploi comme de pures gratifications matérielles : ils interprètent au contraire celles-ci comme des symboles et des marques de reconnaissance et ne sont pas prêts à échanger l'un contre l'autre. Un des résultats de nos entretiens est que dans tous les pays étudiés, les individus tentent d'établir un équilibre entre dimension instrumentale et dimension expressive du travail, que les jeunes manifestent des attentes expressives plus développées que les adultes (et souvent cruellement déçues en raison de leurs conditions d'entrée sur le marché du travail) ; enfin, que la volonté de s'exprimer, et notamment d'exprimer sa subjectivité, ne se manifeste pas

16. La question était formulée de la manière suivante : « Qu'est-ce qui, pour vous, est le plus important pour être heureux ? ». Il s'agissait d'une question ouverte, par laquelle s'ouvrait le questionnaire. Dans le dépouillement de celle-ci, tous les termes synonymes de travail (emploi, boulot, taf...) ont été

comptabilisés : « Plus d'une personne interrogée sur quatre (27 %) invoque dans sa réponse le "travail", soit directement (22 %), soit sous la forme d'un synonyme — "emploi", "boulot", "métier", "profession" (5 %) », Baudelot et Gollac, 1997.

qu'à l'occasion du travail mais dans les diverses activités de la vie (Delay, 2008a ; Bureau *et al.*, 2008 ; Vendramin, 2008). Enfin, d'autres facteurs que le niveau de développement économique mesuré par le PIB entrent en jeu dans la variation des rapports que les individus entretiennent avec le travail, et notamment les niveaux d'éducation (et la CSP qui a souvent le même effet) et l'organisation de la protection sociale. Ces facteurs expliquent une grande partie de l'hétérogénéité individuelle observée au niveau de chaque pays. L'intérêt intrinsèque du travail est plus important pour les personnes situées en haut de l'échelle des revenus et celles qui sont plus diplômées : ceci contribue à expliquer des différences entre pays (ainsi l'importance de l'intérêt intrinsèque du travail au Danemark peut-elle s'expliquer par la structure de la population, plus diplômée que dans le reste de l'Europe) et à l'intérieur de chaque pays, comme le met en évidence la réponse de l'enquête « Histoire de vie sur la construction des identités » à la question de savoir ce qui « vous correspond le mieux, dit le mieux qui vous êtes ? », à choisir parmi une liste de dix items dont « votre métier, votre situation professionnelle, vos études ». Ceux qui choisissent cet item sont les personnes qui font partie de la catégorie cadres, indépendants ou professions intellectuelles, appartiennent aux 10 % de revenus les plus élevés et n'ont pas d'enfant : « du point de vue de la place du travail dans l'identité, une frontière très nette sépare deux groupes, les cadres et les indépendants, pour lesquels le travail est un fort composant de l'identité, et les employés et ouvriers, pour lesquels il l'est moins » (Garner, Méda, Senik, 2006). La prise en compte des niveaux d'éducation permet aussi d'expliquer en partie à la fois la plus grande importance accordée par les jeunes à l'intérêt intrinsèque du travail (les jeunes ayant globalement un niveau d'éducation plus élevé que les adultes) et la persistance d'une hétérogénéité parmi cette classe d'âge : les entretiens approfondis menés sur les six pays ont en effet mis en évidence, à côté de l'ampleur des attentes pesant sur le travail, le caractère déterminant de la trajectoire d'insertion dans la vie active, les jeunes à faible niveau de qualification, à scolarité chaotique ou à insertion difficile ayant un rapport plus distant au travail¹⁷.

Quant au système de protection sociale, on a pu montrer qu'il contribuait à façonner les préférences, une protection sociale

généreuse étant par exemple susceptible de minorer l'importance du salaire et des promotions dans la hiérarchie salariale : dans les pays où les dépenses de protection sociale sont élevées, les travailleurs déclarent moins souvent que le salaire et les possibilités de promotion sont importants (Haller, 2002 ; Davoine & Méda, 2008).

Le cadre théorique d'Inglehart semble donc à la fois heuristique mais également à compléter : plutôt que d'envisager une série de significations accordées au travail qui se succèdent dans le temps, le travail comme devoir laissant la place au travail considéré comme ayant une valeur principalement instrumentale puis principalement expressive, il semble plus adapté de considérer, comme nous y invite la prise en compte conjointe des enquêtes quantitatives et des entretiens approfondis ici exposés, que le travail présente aujourd'hui dans les sociétés occidentales plusieurs significations en même temps et est susceptible d'être le support de plusieurs types d'attentes simultanément. Ainsi, Méda (1995) a-t-elle pu proposer que notre concept actuel de travail est constitué d'au moins trois couches de signification déposées à des époques différentes et peut dès lors être compris par les individus à la fois comme un facteur de production, recouvrant une dimension instrumentale telle que le travail n'est pas exercé pour lui-même mais en vue de l'obtention d'un revenu, comme « l'essence de l'homme », c'est-à-dire l'activité permettant aux hommes de s'exprimer, de transformer le monde dans lequel ils vivent mais aussi eux-mêmes, et comme le « système de distribution des revenus, des droits et des protections » qui permet de comprendre le travail comme ce qui ouvre accès aux droits et protections de la société salariale. La typologie proposée par Paugam (2000) dans laquelle le travail apparaît tout à la fois comme l'activité de l'*Homo faber* (activité transformatrice), de l'*Homo economicus* (dimension instrumentale) et de l'*Homo sociologicus* qui laisse une place au lien de coopération et d'échange développé au sein de l'activité de travail permet également de faire droit à la multiplicité actuelle des significations attachées par les individus au travail et à leur variation, tout comme celle de Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (2001). Ces typologies ont l'avantage de laisser place à une diversité de constellations variant selon des facteurs culturels, institutionnels

17. Sur ce sujet du rapport des jeunes au travail, voir notamment Delay, 2008a et 2008b.

relatifs déterminant des effets pays mais aussi selon les catégories sociales, niveaux d'éducation, situation familiale et trajectoires individuelles.

Quel dispositif empirique pour faire preuve ?

La difficulté d'aboutir à des résultats qui constitueraient la synthèse de ces différentes enquêtes, et qui pourraient prendre en considération les données issues des enquêtes quantitatives et des entretiens approfondis dans plusieurs pays conduit à s'interroger sur le statut de la preuve en sociologie. Dans un travail précédent, réalisé à partir des différentes vagues des trois enquêtes internationales mentionnées, nous avons tenté d'expliquer l'hétérogénéité européenne en matière d'importance accordée au travail, sans y parvenir (Davoine et Méda, 2008). Il nous a en particulier été impossible d'expliquer pourquoi les Français accordaient plus d'importance que les autres au travail et pourquoi ils considéraient plus que les autres Européens qu'il faut avoir un travail pour développer ses capacités et que l'intérêt intrinsèque du travail importe fortement. Il est certes possible d'obtenir des résultats relativement assurés à partir d'une seule enquête. Mais, outre le fait que chacune est limitée à un type d'interrogation, une méthode et un échantillon particulier, comment prendre en compte le fait que les différentes enquêtes, fondée chacune sur des questions et des méthodologies particulières, donnent parfois des informations différentes sur une question proche ? Plus généralement, comment trouver « l'explication dernière », si tant est que cette expression signifie quelque chose notamment pour des disciplines qui ne partagent pas systématiquement la même conception de la démonstration, de la preuve et de la validation empirique que les sciences dites exactes ?

En matière d'importance accordée au travail — considérée comme la « variable à expliquer » —, nous avons proposé de voir dans la spécificité française révélée par les enquêtes (en gardant à l'esprit toutes les limites y compris les biais de traduction, les habitudes différentes des pays en matière d'appréciation, les uns n'hésitant pas à choisir les degrés les plus hauts sur une échelle d'intensité, d'autres y répugnant...) le résultat de la conjonction

d'un taux de chômage élevé et d'une propension plus grande à accorder de l'importance à l'intérêt intrinsèque du travail (importance dont nous avons pu démontrer qu'elle ne s'expliquait ni par les caractéristiques de la population en emploi, ni par les effets de contexte, ni par les biais linguistiques). Mais comment expliquer cette dernière spécificité, si elle est avérée, ce que ne confirment pas les entretiens approfondis réalisés dans d'autres pays (ce qui pose la question du poids relatif de 30 entretiens approfondis et d'un échantillon tiré de manière aléatoire même imparfait de plus de 1 000 personnes) ? Nous avons mis cette particularité en lien avec le fait que le travail semblait plus qu'ailleurs faire l'objet d'un investissement affectif et avons considéré les théories voyant dans la logique de l'honneur française¹⁸ et plus généralement dans la culture nationale un élément d'explication comme des candidats tout à fait valables pour expliquer cette spécificité. Mais il nous a été impossible de trouver une explication « en dernier ressort », ce qui aurait supposé, d'une part, d'avoir pu dresser un inventaire de toutes les « causes » possibles, d'avoir réussi à les synthétiser systématiquement dans une variable et enfin d'être parvenu à développer un modèle multi-niveau permettant de prendre en considération toutes les interactions possibles entre ces variables. Une telle difficulté conduit évidemment à s'interroger sur le type de « preuve » proposé par les sciences sociales à partir des enquêtes, à comparer les résultats issus des enquêtes sur grands échantillons et d'entretiens approfondis et plus précisément à revisiter certains dispositifs empiriques élaborés pour administrer la preuve.

À partir du dispositif construit par Goldthorpe et ses amis en 1968, particulièrement instructif pour notre propos et d'une enquête récente menée par Isabelle Ferreras (2007), on voudrait donc s'interroger plus avant sur le statut de la démonstration et de la preuve en sociologie et sur le rôle que joue l'enquête, notamment l'élaboration de son questionnaire, dans de tels processus. Le dispositif empirique mis en place par Goldthorpe et ses associés avait un objectif tout à fait précis : tester la thèse de l'embourgeoisement de la classe ouvrière. Pour ce faire, il fallait choisir un « cas critique » — un échantillon d'ouvriers aisés — et voir si ceux-ci avaient intégré les valeurs, les comportements et les modes de vie des autres classes sociales. On sait que tout l'ouvrage peut être considéré comme une démonstration de l'inanité de

18. Selon les travaux de Ph. d'Iribarne (1989, 1991, 2006).

la thèse de l'embourgeoisement puisque, malgré leur niveau de vie, les ouvriers sélectionnés n'ont pas adopté les valeurs des couches moyennes de la population : l'ouvrage montre une « adaptation » des modèles traditionnels ouvriers mais en aucun cas une réorientation normative fondamentale. On sait aussi qu'il constitue un plaidoyer extraordinairement puissant (et quasi obsessionnel) en faveur de la thèse d'une orientation au travail quasi exclusivement instrumentale de la part des ouvriers. Les auteurs dévoilent sans ambages leur manière de faire : il s'agit bien, après avoir formé une hypothèse (celle du non-embourgeoisement de la classe ouvrière), de mettre en place un dispositif empirique fondé sur un cas critique (les auteurs parlent de « stratégie du cas critique ») et de « démontrer » empiriquement la validité de l'hypothèse à partir de l'analyse minutieuse des 229 entretiens réalisés. En réalité, l'opération se développe par la remise en cause successive des différents composants de la thèse de l'embourgeoisement. On montre ainsi : 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. Ceci s'explique en dernière instance par leur orientation fondamentalement instrumentale envers le travail qui revient comme un leitmotiv tout au long de l'ouvrage mais n'est pas elle-même expliquée.

Concernant ce dispositif, et sans que l'on ait ici la place pour y revenir de manière détaillée, disons que l'administration de la « preuve », même si l'ensemble de l'opération semble formellement très scientifique, n'est pas très convaincante : 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 (dont les chercheurs tentent pourtant de montrer la validité) 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 niés¹⁹.

Curieusement, il en va exactement de même dans un ouvrage récent, *Critique politique du travail*, dans lequel Isabelle Ferreras procède de la même manière que Goldthorpe *et al.*, (en se réclamant d'ailleurs de leur tradition méthodologique) pour démontrer la thèse en tous points contraire, c'est-à-dire la nature principalement expressive du travail. Comme eux, elle se propose, pour vérifier cette hypothèse de travailler à partir d'un « cas critique » : les caissières de la grande distribution. « Le poste "caisses" constitue un cas critique pour l'étude du rapport au travail contemporain. En effet, il représente *a priori* un cas extrêmement défavorable à la thèse d'un rapport expressif au travail (...). L'on pourrait penser que logiquement, le travail aux postes caisses est des plus susceptibles à donner lieu à un rapport purement instrumental au travail » (Ferreras, 2007, p. 35). Comme eux, elle considère que la validation du cas critique permet la généralisation : « la thèse du rapport expressif au travail se verra dès lors confirmée avec force et pourra être étendue à la majorité des professions d'aujourd'hui » (*idem*, p. 39). Son dispositif empirique est constitué, outre d'interviews de syndicalistes et de managers et d'une participation de quelques jours à l'activité, d'une soixantaine d'interviews approfondis de caissières.

Ferreras exprime sa méfiance vis-à-vis d'une conception positiviste des sciences sociales dans laquelle celles-ci devraient « prouver » un résultat. Elle indique que le concept de « preuve » perd de sa pertinence dans le cadre de la démarche compréhensive qu'elle revendique (p. 43), dans la filiation de Weber et qu'il s'agit pour le chercheur d'accéder à la compréhension intersubjective que l'acteur a de lui-même : « ce ne sont pas les réponses à quelques items d'un questionnaire d'enquête quantitative qui nous donneront une compréhension profonde du fait de travailler » (p. 37). Pourtant, c'est à la même perplexité que celle provoquée par la « démonstration » de Goldthorpe

19. Sur ce thème voir les textes de D. Roy, notamment *Un sociologue à l'usine* (2005) et Burawoy (1979, 1985, 2009)

et al., que conduit celle de Ferreras. En effet, elle accumule les verbatim mettant en évidence que les caissières éprouvent de l'intérêt pour leur travail et y mettent du sens. Mais comme Goldthorpe *et al.*, elle passe d'une manière peu convaincante du fait qu'elle n'a rencontré aucune caissière développant un rapport exclusivement instrumental au travail, à l'idée que même si les caissières combinent des rapports diversifiés avec le travail « la résultante est d'ordre expressif » (p. 76) et que « pour l'ensemble de ce groupe professionnel, le rapport au travail est de nature expressive » (p. 78) (voir Méda, 2009 pour le détail de ce qui apparaît bien comme un saut logique).

Ces deux exemples, dont la similitude est frappante à quarante années d'intervalle posent de manière très forte la question de l'usage des enquêtes et des entretiens en sociologie et de la nature de la preuve. Ils illustrent à la fois l'insuffisance des grandes enquêtes quantitatives, notamment du fait de leur incapacité à entrer dans la complexité des significations que les individus donnent à leurs actes, et celle des entretiens auprès d'échantillons non représentatifs, même aussi soigneusement constitués que dans les deux cas d'école que nous venons de rappeler. Peut-on avancer l'idée (sans doute beaucoup trop simpliste) que dans les deux cas, une partie du problème vient peut-être de la volonté de concevoir un questionnaire (d'enquête ou d'entretien) pour démontrer ou invalider une thèse ? La chose apparaît clairement dans les deux cas que nous venons de rappeler mais également dans celui des deux grandes enquêtes du CEVIPOV ou de l'ENS citées, qui avaient toutes deux pour objectif reconnu de démontrer l'inanité de ce qui a été présenté sous le vocable de « fin du travail »²⁰. Comme C. Baudelot et M. Gollac le reconnaissent dans l'introduction à leur ouvrage, il s'agissait pour eux de concevoir une enquête qui montrerait la fausseté des thèses qui annonçaient un déclin de la valeur travail ou de l'attachement des individus au travail²¹. Si la démonstration du CEVIPOV et de

l'enquête « Travail et Modes de vie » était clairement destinée à éviter que l'on puisse interpréter la montée du chômage comme une bonne nouvelle, servir à mettre en évidence le drame individuel que représentait le chômage et inciter à la mise en place de politiques visant à lutter plus efficacement contre celui-ci, la démonstration de Ferreras permettait de montrer que la réalité du travail n'était pas en accord avec les attentes des salariés et que le travail doit aussi constituer un lieu d'exercice de la citoyenneté, ce que permettrait la réforme qu'elle appelle de ses vœux à l'extrême fin de son livre : le bicaméralisme économique, c'est-à-dire la possibilité que les salariés soient représentés, dans l'entreprise, exactement au même titre et avec le même poids que les actionnaires²².

Loin de nous l'idée de critiquer ce type d'usage des enquêtes, bien au contraire. Mais ne faudrait-il pas le dire plus clairement, c'est-à-dire rompre avec le prétendu objectivisme qui voudrait qu'elles soient réalisées du point de vue de Sirius, rendre explicites l'ensemble des présupposés (les thèses qu'il s'agit de démontrer, les objectifs que l'on poursuit, la stratégie démonstrative que l'on adopte), de manière à savoir exactement ce que l'on peut attendre des enquêtes en question. Car il est un péril bien plus grand que celui de l'instrumentalisation, s'agissant de ces enquêtes, c'est celui de passer complètement à côté d'une véritable critique du travail existant et de ne pas parvenir à faire advenir, grâce à l'enquête ou à l'entretien, ce qu'il en est réellement du rapport des individus au travail, l'ampleur du décalage entre le travail rêvé ou le travail tel qu'il devrait être et le travail réel, voire la situation d'aliénation dans laquelle il est possible que les individus se trouvent aujourd'hui vis-à-vis du travail. Le risque est de passer trop vite du fait au droit et d'interpréter les taux élevés d'adhésion au fait que « le travail est très important » comme une adhésion aux conditions actuelles d'exercice du travail. D'où l'interrogation qui sous-tend toute

20. De manière finalement mal appropriée puisque ni Gorz, ni Rifkin, ni Méda ne prônent ni n'annoncent la fin du travail.

21. Dans le chapitre 2 de *Travailler pour être heureux ?*, consacré à la présentation de l'enquête « Travail et Modes de vie », Baudelot et Gollac rappellent que la conjonction d'un certain nombre de phénomènes « a rendu possible l'idée de la fin du travail. Conçue par certains comme une apocalypse inéluctable (1), elle a été interprétée d'autres comme une chance (2) à saisir pour substituer à une valeur travail en déclin d'autres valeurs autour desquelles pourraient être mobilisées les énergies humaines : la citoyenneté par exemple (...). Tous ces propos sur la fin du travail ou le déclin de la valeur travail (...) nous semblaient objectivement infondés et politiquement suspects (...). Bien sûr, nous étions parfaitement conscients du risque que notre intention polémique pouvait faire courir à l'enquête. Il fallait à tout prix éviter de bâtir une "enquête à thèse" consistant à "démontrer" le caractère infondé des théories que nous réfutions. Ce risque a été très inégalement contrôlé dans la

formulation du questionnaire. Plusieurs questions ouvertement posées pour contrer les idées favorables à une théorie de la fin du travail ont ainsi donné des résultats trop attendus pour pouvoir être sérieusement exploités ». (1) J. Rifkin, 2000 ; (2) A. Gorz, 1988 ; D. Méda, 2009.

22. « Nous avons développé le concept de "bicaméralisme économique" pour tenter de penser comment cette analyse du travail peut prendre corps au niveau de la structure de gouvernance de la firme. Sa philosophie prend au sérieux le rapport expressif, public et politique au travail et reconnaît non pas une, mais les deux rationalités qui animent l'aventure de la firme : la rationalité portée par les investisseurs en capital, de nature instrumentale, et celle qui anime les investisseurs en personnes, ceux qui travaillent, de nature politique. Dès lors, l'autorité du gouvernement de l'entreprise n'est plus confiée aux seuls détenteurs du capital (*via* le conseil d'administration) mais conjointement aux investisseurs en capital ("chambre du capital") et aux investisseurs en personne ("chambre du travail") », Ferreras, 2007.

argumentation ici exposée : si les individus peuvent être amenés à « tricher » pour ne pas entacher leur estime de soi, si les questions ne leur permettent pas d'exprimer de façon directe ou indirecte ce que le travail ne leur permet pas d'être ou de faire, pire, si les individus sont aliénés et ne sont plus capables de se rendre compte qu'un autre monde serait possible, que le travail pourrait être organisé autrement, occuper une autre place, leur permettre d'exercer différemment leurs capacités, alors quelle confiance pouvons nous accorder aux enquêtes, qu'il s'agisse de sondages, d'enquêtes d'opinion, de grandes enquêtes quantitatives ou d'entretiens approfondis pour nous révéler ce qu'il en est vraiment du travail ?

Prendre en compte les limites des enquêtes fondées sur données subjectives

Le travail est-il vraiment devenu aujourd'hui le vecteur de réalisation de soi et l'activité grâce à laquelle les individus se réalisent ? Que signifie l'idée qu'il serait devenu principalement de nature expressive ? Cela veut-il dire que tout travail, même le plus routinier, permet aux individus qui l'exercent, d'exprimer leur singularité et leur participation à une œuvre collective ? Cela implique-t-il que les attentes de Marx ont été comblées : « Supposons, écrivait celui-ci, que nous produisions comme des êtres humains, chacun de nous s'affirmerait doublement dans sa production, soi-même et l'autre. 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 »²³, alors même que les conditions permettant une désaliénation du travail (l'abolition du salariat notamment) n'ont pas été réalisées ? L'avènement de la société salariale (Castel, 1995) a-t-il rendu obsolète l'analyse de Goldthorpe et de ses collègues liant importance accordée au salaire et à la sécurité de l'emploi avec la prédominance d'une relation instrumentale au travail et considérant que les ouvriers sont « contraints de voir dans le travail avant tout

un moyen de parvenir à une fin » ? Le fait que les ouvriers d'aujourd'hui ne vendent plus leur travail, « à l'heure ou à la pièce, sur le marché de l'emploi » (Goldthorpe *et al.*, 1972, p. 86) a-t-il pour autant transformé la relation instrumentale en relation expressive ? Le chômage de masse dans lequel nous vivons depuis maintenant plus de trente ans ne constitue-t-il pas au contraire un facteur supplémentaire pour contraindre les salariés à accepter tout type d'emploi et à considérer celui-ci avant tout comme un moyen de gagner sa vie ?

Serge Paugam n'a-t-il pas montré, trente ans après Goldthorpe et ses collègues, que l'on pouvait être insatisfait de son travail mais ne pas vouloir en changer pour des raisons à la fois économiques et liées aux droits et protections auxquels ouvre le fait d'occuper un emploi ? La situation de la plus grande partie des travailleurs du début du XXI^e siècle est-elle si différente de celle des travailleurs que décrivait Georges Friedmann en 1956, dans *Le Travail en miettes*, selon lequel : « nulle part mieux qu'au travail de l'homme contemporain ne s'applique le concept d'aliénation (*Entfremdung*) mis par Hegel au cœur de son système et repris par Marx » (Friedmann, 1956, p. 234) ? Ne sommes-nous pas en réalité toujours plus profondément entraînés dans le processus de rationalisation qu'avait décrit Weber, emprisonnés dans la « cage d'acier »²⁴, finissant par accepter, voire apprécier puisque aucune autre configuration ne semble possible, un monde où le travail est non seulement nécessaire pour gagner sa vie mais doit, de surcroît, pouvoir être vécu comme un des plus hauts moyens d'expression de l'individu ou présenté comme tel même s'il n'en est rien.

Il ne s'agit pas d'autre chose que de prendre au sérieux l'hypothèse de la persistance de l'état d'aliénation que décrivait Marx dans ses *Manuscrits de 1844*, à l'époque du fait du développement du capitalisme, et depuis, du fait de l'approfondissement du processus de spécialisation et de division du travail, de la mise en place de nouvelles méthodes d'organisation du travail et des pressions issues du développement de la société de consommation, qui faisaient dire à Habermas : « Le citoyen est dédommagé par des droits dans son rôle d'usager des bureaucraties mises en place par l'État-Providence, et par

23. Marx (1844), Notes de lecture, § 22, in *Œuvres*, 1979, p. 33.

24. « Le puritain voulait être un homme besogneux — et nous sommes forcés de l'être (...). Selon les vues de Baxter, le souci des biens extérieurs ne

devait peser sur les épaules de ces saints qu'à la façon d'"un léger manteau qu'à chaque instant on peut rejeter". Mais la fatalité a transformé ce manteau en "cage d'acier" » (Weber, 1967).

du pouvoir d'achat, dans son rôle de consommateur de marchandises. Le levier permettant de pacifier l'antagonisme de classe reste donc la neutralisation de la matière à conflit que continue de receler le statut du travail salarié »²⁵. Prendre au sérieux l'idée que les travailleurs contemporains sont aliénés²⁶ au point qu'ils auraient même oublié que le travail pourrait être organisé autrement, occuper une autre place, servir à d'autres fonctions ou que d'autres activités que le travail peuvent également être porteuses de réalisation de soi, comme l'ont souligné tour à tour Friedmann, Arendt ou Habermas, c'est évidemment jeter un doute radical sur l'utilité des enquêtes fondées sur les données subjectives. Car quel crédit accorder aux déclarations des individus, même lorsqu'ils font état de très hauts taux de satisfaction, si le processus même de développement du capitalisme ou de rationalisation débouche sur la production d'une illusion, est à l'origine d'un processus d'aliénation ?

Contrairement aux critiques virulentes qu'adresse Isabelle Ferreras (et beaucoup d'autres auteurs) à la tradition qui va d'Arendt à Habermas en passant par Gorz et par Friedmann (à laquelle je me rattache), en reprochant à ceux-ci d'avoir déserté le champ du travail et d'avoir été incapables de saisir la nature « politique » du travail, on doit, me semble-t-il, savoir gré à celle-ci d'avoir continûment refusé la confusion entre le travail idéal (celui qui en effet devrait permettre aux individus de s'exprimer individuellement et collectivement, comme le rappelle Linhardt [2009]) et le travail réel et d'avoir défendu la double nécessité de réussir simultanément à changer radicalement les conditions d'exercice du travail et, prenant acte de l'appartenance de celui-ci au domaine de la nécessité, à limiter son emprise sur l'ensemble de la vie de manière à permettre aux hommes et aux femmes d'exercer pleinement leurs autres rôles, notamment de citoyen et d'éducateur. Isabelle Ferreras use d'ailleurs finement de son enquête pour mettre en évidence le décalage entre les exigences des hommes et des femmes au travail (être traités de manière juste et comme des citoyens au travail) et la manière dont ils sont effectivement traités (selon le registre qu'elle appelle « domestique »).

Mais on peut lui reprocher de ne pas toujours suffisamment marquer la différence entre l'être et le devoir-être, la réalité et l'exigence, indiquant trop souvent que « le travail *est* de nature expressive », ce qui pourrait laisser penser que l'idéal est réalisé alors qu'il s'agit bien d'exigences et d'attentes et donc sans préciser si ce *est* renvoie à une réalité en acte ou seulement en puissance, si le travail est de nature expressive en soi ou aussi pour soi. Dans le premier cas, le risque est de laisser penser que le travail est actuellement tout ce qu'il pourrait être, qu'il est aujourd'hui, en réalité et en acte, le principal moyen d'expression et de réalisation des individus et qu'il ne nous reste donc plus rien à faire pour transformer celui-ci et le rendre conforme à l'idéal.

Cette absence de différence entre le réel et l'idéal (ce dernier terme n'étant pas pris ici de manière péjorative mais au contraire au sens de ce qui est exigé, espéré, conforme à l'idée que l'on se fait de l'homme) constitue une des grandes limites des enquêtes dont nous avons rendu compte au cours de cet article. On pourrait formuler les choses autrement en disant que l'un des grands défauts de ces enquêtes est de ne pas permettre la mise en évidence — voire la prise de conscience et l'expression par les individus eux-mêmes — des insuffisances du travail par rapport aux attentes dont il peut être l'objet. Les enquêtes françaises poursuivaient en grande partie un objectif précis consistant à mettre en évidence que le travail restait un puissant facteur d'intégration sociale²⁷ voire conservait une place centrale (la fameuse centralité du travail). Cet objectif était pleinement légitime (même si, on ne reviendra pas ici sur ce sujet, personne n'a défendu en France ou ailleurs l'idée que les individus n'étaient plus attachés au travail et pouvaient se passer du travail, y compris l'auteur de ces lignes...) et parfaitement louable. Mais, à force de vouloir montrer le caractère irremplaçable du travail, la multiplicité des fonctions qu'il assure, l'importance que les individus y attachent et les satisfactions qu'ils en retirent, n'a-t-on pas oublié de faire la critique du travail actuel, tel qu'il est vécu aujourd'hui par les individus, de son absence de sens pour beaucoup, de son organisation, des conséquences de son caractère toujours plus subordonné ? N'a-t-on pas renoncé à élaborer des enquêtes qui permettraient

25. Weber, 1967, p. 113

26. Friedmann écrit dans *Le Travail en miettes* en parlant des camarades de Joe, un ouvrier américain, que « les tendances profondes de leur personnalité ne s'expriment pas dans leur travail, qui leur est devenu quelque chose d'étranger et par rapport à quoi ils sont "aliénés" ». (1956, p. 234).

27. Dans la toute dernière livraison des premières exploitations de la vague 2008 française de l'EVS, l'auteur du chapitre relatif au travail conclut ainsi son propos : « à rebours des thèses annonçant la "fin du travail", la fonction anthropologique et le projet historique d'émancipation de la personne humaine attachés au travail contribuent donc à structurer largement les attitudes et les opinions des Français » (Gonthier, 2009, p. 184).

de mettre en évidence les pathologies du travail²⁸, c'est-à-dire les causes d'une intégration professionnelle laborieuse, incertaine ou disqualifiante (Paugam, 2000) ainsi que les facteurs de non-engagement ou de démotivation tenant à l'absence de sens de l'activité elle-même, à l'absence de participation à la gestion de l'entreprise, à la mauvaise organisation du travail, à l'absence de prise en compte par celle-ci des autres activités dans lesquelles les hommes et les femmes sont engagés ? Dès lors, deux pièges devraient être évités avec ces enquêtes : d'une part, une interprétation trop fidèle à « la lettre », prenant pour « argent comptant » ce que disent les individus, d'autre part, une ambition réduite à la prise en considération ou bien des seules « valeurs », comme si celles-ci pouvaient connaître une évolution autonome, ou bien des seules « conditions objectives de travail ».

Dés lors, à quoi peuvent servir les enquêtes fondées sur des données subjectives ? Elles ne sont pas du tout inutiles : par exemple, elles ont eu pour avantage de confirmer et de manifester la souffrance engendrée par l'absence de travail. De façon certainement moins riche et détaillée que dans des recherches comme celles de Schnapper (1981) ou plus originellement de Lazarsfeld *et al.* (1981), elles ont en effet permis de montrer sur grands échantillons que le chômage constituait un motif central d'insatisfaction et que ses effets ne s'amointraient pas au cours des années (ceci a notamment été bien montré par Clark à partir d'exploitations de l'ISSP), que le fait d'avoir un emploi constituait un réquisit fondamental d'une vie normale en société et que la satisfaction vis-à-vis du travail dépendait d'un grand nombre de facteurs. Elles permettent aussi de montrer la variété des attentes et la variation dans le temps et dans l'espace des dimensions appréciées dans le travail. Mais il est clair qu'une première limite des enquêtes exclusivement fondées sur les perceptions et déclarations des individus vient de leur usage lui-même, notamment lorsque celui-ci se réduit à la mise en œuvre de corrélations entre des taux de satisfaction acceptés comme des reflets des préférences exprimées des individus et d'autres événements. Car c'est accorder trop d'importance à une variable dont on a vu qu'elle pouvait être extrêmement peu fiable. Une manière d'éviter cette limitation est de multiplier les questions « détournées »

permettant d'éviter le phénomène de « rationalisation *a posteriori* » et ouvrant la possibilité aux individus d'exprimer une autre vérité que celle qu'ils souhaitent déclarer à l'enquêteur. On pense ici à plusieurs exemples : à la question posée dans l'enquête « Travail et Modes de vie », qui demande aux personnes si elles auraient aimé que leur enfant s'engage dans la même activité qu'eux (62 % répondent non, voir Godechot *et al.*, 1999) ; celle qui propose aux personnes d'opérer un classement hiérarchique entre le travail et les autres activités dans l'enquête « Histoire de vie sur la Construction des identités », 66 % des personnes répondant que « le travail est assez important mais moins que d'autres activités » (Garner, Méda, Senik, 2006) ; celle qui dans l'EVS demande aux personnes, presque incidemment, si elles aimeraient que telle ou telle activité (dont le travail) prenne moins d'importance dans leur vie (65 % des personnes interrogées répondent oui, mais cette question a été supprimée en 2008). Il s'agit ici de multiplier les points de vue sur une même question en tentant d'éviter les réponses trop attendues et formatées.

Une autre manière de prendre en compte les limites des enquêtes fondées sur les données subjectives est de compléter celles-ci par des considérations « objectives ». On pense ici aux enquêtes « Conditions de travail » par exemple, qui permettent de recueillir non seulement les opinions et perceptions des individus revendiquées comme subjectives mais également celles qui peuvent sembler plus objectives (les charges transportées, les seuils de bruit supportés, mais aussi l'ensemble des conditions de travail et d'emploi...).²⁹ On comprendra mieux l'intérêt d'un tel complément à la lecture de l'exemple suivant : dans une enquête destinée à comprendre pourquoi des femmes avaient cessé leur activité à la naissance d'un enfant, on avait d'abord posé une question ouverte aux femmes concernées : pourquoi vous êtes-vous arrêté de travailler à la naissance de votre enfant ? Plus de 90 % avaient répondu que c'était « pour s'occuper de mon enfant ». Puis on avait posé de nombreuses autres questions, plus anodines et semblant avoir moins de rapport direct avec cette question centrale, et il était apparu, d'une part, que plus de la moitié d'entre elles aurait souhaité continuer à travailler et qu'une partie l'aurait fait si elles avaient obtenu des

28. J'emploie à dessein ce terme de pathologique central dans les travaux de Durkheim (« comme en biologie, le pathologique nous aidera à mieux comprendre le physiologique »). Je m'inscris à la fois dans la perspective ouverte par Hannah Arendt et prolongée par Axel Honneth, qui consacre de longues pages de *La société du mépris* à expliquer pourquoi pour mobiliser ce terme de pathologie, il faut se référer à un état normal de la société : « on ne peut véritablement parler d'une « pathologie » de la vie sociale que si l'on

dispose de certaines hypothèses sur les conditions d'autoréalisation de l'être humain », A. Honneth, « Les pathologies du social. Tradition et actualité de la philosophie sociale », in A. Honneth, 2006, p. 87.

29. Même si cette notion d'objectivité ne résiste pas à l'analyse : voir la note 31 de Gollac, 1997.

aménagements du temps de travail, et, par ailleurs, que la moitié de ces femmes travaillaient en horaires atypiques, ce qui rendait la conciliation particulièrement difficile (Méda *et al.*, 2003). La capacité des enquêtes à compléter la réponse brute par des retours sur des questions qui semblent n'avoir pas de rapport avec le sujet ou par des considérations objectives sur les conditions de travail et d'emploi apparaît tout à fait essentielle. Dans cette mesure, les enquêtes les plus intéressantes sont celles qui permettent de compléter les pures perceptions subjectives et expressions d'opinions non seulement par des déclarations plus objectives comme dans les enquêtes « Conditions de travail » mais aussi par des informations totalement objectives issues de sources d'entreprises, lorsque les enquêtes sont « couplées » (comme dans le cas des enquêtes « Réponse », « Changement Organisationnel et Informatisation » ou « Famille et Employeurs », dans lesquelles les déclarations des individus peuvent être complétées avec des déclarations plus objectives et des situations de fait également déclarées par l'entreprise).

Alors, peuvent commencer à apparaître les raisons pour lesquelles certaines modalités d'exercice du travail sont plus pénibles que d'autres, de même que certains dysfonctionnements, certaines pathologies. En parlant de « pathologies » du travail, on ne fait pas seulement référence ici aux dysfonctionnements dans les types d'intégration que peut provoquer le travail (Paugam, 2000) ou aux souffrances qui peuvent se développer au cœur du processus de travail du fait d'organisations déficientes (laissant par exemple trop peu de place à l'autonomie) ou de modes de gestion des ressources humaines faisant une trop large place à l'individualisation dans l'atteinte des objectifs ou dans l'évaluation de la manière dont les agents y parviennent ou non. On fait aussi allusion à la manière dont le travail peut empêcher l'épanouissement et la réalisation de soi, dans la droite ligne de ce qu'explicite Honneth (2006) qui tente « d'analyser les processus d'évolution de la société qui apparaissent comme des évolutions manquées ou des perturbations, c'est-à-dire comme des pathologies du social ». C'est en me situant dans cette perspective et dans celle ouverte par Friedmann qu'il me paraît possible de parler des pathologies du travail pour désigner des états où le travail

est privé de sens, d'intérêt, de possibilité d'autoréalisation, sans cependant que les individus en soient conscients et puissent l'exprimer. On se trouve alors dans une situation d'aliénation où une activité dépourvue de sens continue pourtant d'occuper la majeure partie du temps d'un individu ou d'une société sans que les facteurs nécessaires à la prise de conscience ou la volonté de changement soient présents.

Peut-on attendre des enquêtes que non seulement elles révèlent des malaises au travail ou les formes « anormales de travail » mais aussi qu'elles permettent de mettre en évidence les décalages entre le travail réel et le travail idéal, et qu'elles aident les individus à prendre conscience du processus d'aliénation dans lequel ils se trouvent pris, à se déprendre de l'illusion ? Il est essentiel de pouvoir reconnaître que le travail réel peut présenter des différences radicales avec le travail rêvé ou le travail « idéal », le travail tel qu'il pourrait ou devrait être, le travail « dans ses formes normales » aurait dit Durkheim. Les enquêtes peuvent y aider, à condition que les grandes enquêtes fondées sur des données subjectives soient complétées par des données objectives, y compris au moyen d'enquêtes couplées, mais aussi par des entretiens approfondis susceptibles d'éclairer, de compléter, voire de contredire les apports des enquêtes quantitatives (Volkoff et Molinié, 1982)³⁰. Comme l'ont mis en évidence les entretiens approfondis que nous avons menés dans le programme de recherche européen SPReW, seuls de longs moments passés avec les individus interrogés et permettant non seulement de recueillir une information objective complète mais aussi de revenir sur les différentes étapes d'une trajectoire et les perceptions associées à celles-ci sont en mesure de donner toute leur épaisseur et en fin de compte de permettre de comprendre au sens plein du terme les réponses qui peuvent être données dans une enquête quantitative qui n'est pas susceptible ni de rentrer dans les détails ni d'enregistrer l'infinie variété des expériences individuelles. La méthode ethnographique constitue également un complément précieux, notamment pour comprendre, grâce à l'usage des mots « indigènes », comment les personnes classent et nomment les activités dans lesquelles elles sont engagées (Weber, 2004)³¹.

30. « apprécier l'utilité de l'enquête indépendamment d'autres sources d'informations, qualitatives ou quantitatives, déjà disponibles ou à venir, serait une erreur », écrivent Volkoff et Molinié à propos de la première occurrence de l'enquête « Conditions de travail » en 1982.

31. « Comment nommer ces formes d'occupation productive du temps laissé libre par l'usine ? Écoutons les mots indigènes. Les militants syndicalistes,

accoutumés à son importance pour les ouvriers de la métallurgie, le nomment "travail à l'extérieur" (...). Mais est-ce bien du travail ? L'incertitude règne dans le langage même de ceux qui le font. (...) En réalité, dans l'expression spontanée, entre pairs qui n'ont pas besoin d'explications, le terme en usage est plus simple et plus significatif, dans son caractère éminemment allusif : "travailler à côté" ».

Dès lors, pour parvenir à dresser un tableau suffisamment riche du rapport des individus contemporains à leur travail, susceptible de se tenir éloigné des pièges de l'illusion et d'accompagner une certaine prise de conscience des individus quant à la place qu'occupe et que pourrait occuper le travail dans leur vie, ne peut-on que recommander le développement de vastes dispositifs d'enquêtes mixant recueil de données sur de larges échantillons de population et entretiens approfondis, et permettant de mettre en rapport données subjectives et données objectives concernant tant les individus — leur situation familiale et professionnelle (salaire, temps de travail, contrat de travail, description fine de la profession, des rapports avec les collègues, caractéristiques physiques et psychologiques du travail) —, que leur entreprise (l'organisation du travail, les modes d'exercice de l'autorité, la participation aux décisions, l'ambiance de travail). Ces enquêtes, permettant de mettre en rapport données subjectives et pratiques, et par exemple motifs d'insatisfaction et type d'organisation du travail, de gestion, de participation, de rémunération et description fine des fonctions (un mixte des enquêtes internationales que nous avons décrites, de l'ECHP et des enquêtes françaises « Conditions de travail et Changement organisationnel et informatisation »), pourraient de ce fait constituer non seulement de puissants outils de connaissance des principales pathologies du travail aujourd'hui mais également servir de véhicule au recueil des aspirations des individus et servir dès lors d'outil au service du changement social³².

Il s'agirait non seulement de recueillir les insatisfactions et les attentes des salariés en matière de place occupée par le travail, de sens du travail, d'organisation du travail³³ (comment organiser le travail de manière à ce que les personnes puissent exercer leurs tâches éducatives et leurs tâches professionnelles, à ce que le travail devienne soutenable et puisse constituer un protecteur, voire un opérateur de santé (David

et al., 2001 ; Gollac et Volkoff, 2006, 2007 ; Dejours, 1993 ; De Terssac, 2008), à ce que les salariés participent à la gestion de l'entreprise... ?) mais plus généralement de faire prendre conscience que d'autres types d'organisation sont possibles, que les formes actuelles prises par l'organisation du travail ne constituent qu'une possibilité parmi d'autres, que d'autres formes d'organisation, de propriété, de gestion, de conditions d'exercice du travail peuvent se développer, sans nul doute en lien avec une reconsidération plus ou moins radicale de la place des logiques financières, des structures de propriété du capital (Ferreras, 2007), des modes de représentation des salariés, de la définition de l'entreprise, de la place accordée à la consommation dans nos sociétés, de la prédominance du PIB comme indicateur central de performance sociale (Méda, 1999 ; 2008). Un tel usage des enquêtes renouerait avec le projet avorté de philosophie sociale de la première école de Francfort et l'idée d'une étroite jonction entre connaissance et transformation sociale, telle qu'exprimée par exemple dans le Manifeste rédigé en 1931 par Horkheimer, *La situation actuelle de la philosophie sociale et les tâches d'un Institut de Recherche social* : « poursuivre au moyen des méthodes scientifiques les plus fines les grandes questions philosophiques, préciser et transformer les questions en fonction de l'objet tout au long du travail, trouver de nouvelles méthodes sans pour autant perdre de vue l'Universel »³⁴. Un tel projet permettrait sans doute également de rendre visibles les conditions grâce auxquelles il serait possible de « libérer » le travail, de permettre aux individus de « produire comme des êtres humains », de faire du travail non plus le moyen en vue d'autre chose mais une activité ayant sa propre fin en elle-même, et finalement de prendre au sérieux l'ensemble des dimensions constitutives du travail (le travail comme « essence de l'homme »³⁵) et de l'homme au travail (*Homo sociologicus*³⁶).

32. Dans le rapport intitulé « Overview and appraisal over quantitative surveys » (Vendramin, (ed.), 2008), nous avons proposé une revue de toutes les enquêtes existantes dans les six pays concernés par la recherche SPREW sur le thème du rapport au travail et suggéré le développement de nouveaux items plus propres à rendre compte des différentes facettes des rapports au travail : <http://www.ftu-namur.org/fichiers/SPREW-D4-finalweb.pdf>

33. Les enquêtes que nous avons utilisées font déjà place à ce type de question, mais de façon insuffisante notamment parce qu'elles font trop peu de place aux pratiques pour certaines d'entre elles (EVS) mais aussi parce qu'elles rentrent insuffisamment dans la question des activités que le travail empêche de faire, ou des mauvaises articulations entre travail et autres activités qui sont aussi source de mal-être. On pense ici à l'une des questions que j'avais proposée dans le questionnaire de l'enquête « Travail et Modes de vie » : « le travail vous empêche-t-il de faire autre chose ? » Les résultats sont exposés dans Godechot *et al.* : « Les actifs à la recherche d'un nouvel

équilibre entre travail et hors-travail », *Premières Synthèses*, ministère de l'Emploi : 60 % des actifs occupés considèrent que le travail les empêche de se consacrer davantage aux activités qu'ils aiment. Par ailleurs, les trois vagues précédentes de l'enquête EVS comportaient une question essentielle qui consistait à demander aux personnes si ce serait une bonne chose que le travail occupe moins de place dans leur vie. Cette question n'a pas été reconduite en 2008. En 1999, les Français étaient les plus nombreux à souhaiter que le travail occupe moins de place dans leur vie : nous avons exploré ce paradoxe dans Davoine et Méda, 2008.

34. Horkheimer, 1978.

35. Méda, 1995.

36. Paugam, 2000.

Bibliographie

- Balazs G., Gollac M., Volkoff S.** (dir.) (2006), « Santé et travail. Déné, visibilité, mesure », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, juin, p. 4-17.
- Baudelot C. & Gollac M.** (1997), « Faut-il travailler pour être heureux ? », *Insee Première*, n° 560.
- Baudelot C. & Gollac M.** (2003), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris, Fayard.
- Bréchon P.** (2002), « Les grandes enquêtes internationales (Eurobaromètres, Valeurs, ISSP) : apports et limites », *L'Année sociologique*, vol. 52, p. 105-130.
- Bréchon P. & Tchernia J.-F.** (dir.) (2009), *La France à travers ses valeurs*, Paris, Armand Colin.
- Bureau M.-C., Davoine L., Delay B., Méda D.** (2008), Report from France, in Qualitative approach through biographies and group interviews, <http://www.ftu-namur.org/fichiers/SPReW-D3-final-web.pdf>, p. 89-143.
- Burawoy M.** (1979), *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Burawoy M.** (1985), *The Politics of Production. Factory Regimes under Capitalism and Socialism*, Londres, Verso.
- Burawoy M.** (2009), « Le procès de production comme jeu », traduit par José Angel Calderón, *Tracés. Revue de Sciences humaines*, n° 14, *Consentir : domination, consentement et déni*, mai 2008 [en ligne], mis en ligne le 30 mai 2009. URL : <http://traces.revues.org/index388.html>
- Castel R.** (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard « L'espace du politique ».
- Clark A.** (1992), « Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? », University of Essex, Economics Department Working Paper, p. 415.
- Clark A.** (1996), « Job satisfaction in Britain », *British Journal of industrial relations*, 34, p. 189-217.
- Clark A.** (2000), « Utilité relative et utilité absolue. Un état des lieux », *Revue économique*, vol. 51, n° 3, mai, p. 459-471.
- Clark A.** (2005), « Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n° 3, p. 377-400.
- Clark A.** (2009), « Work, jobs and well-being across the Millennium », Working paper n° 2009-02, Paris School of economics.
- Clark A. & Oswald A.** (1994), « Unhappiness and Unemployment », *Economic Journal*, vol. 104, n° 424, p. 648-659.
- Clark A.** (2002), « Well-being in panels », Document de travail : <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/faculty/oswald/revwellbeinginpanelsclarkosdec2002.pdf>.
- Creapt** (2007), « Âges, santé, travail : quelles évolutions ? Quinze ans de recherches du Creapt », Rapport de recherches du CEE, n° 37.
- David H., Volkoff S., Cloutier E., Derriennic F.** (2001), « Vieillesse, organisation du travail et santé », *PISTES*, vol. 3, n° 1, mai 2001.
- Davoine L.** (2006), « Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe : l'importance du contexte », Document de travail du Centre d'études de l'emploi, n° 76.
- Davoine L.** (2007), « L'économie du bonheur peut-elle renouveler l'économie du bien-être ? », Document de travail du CEE, n° 80, février.
- Davoine L. & Méda D.** (2008), *Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?*, Document de travail 96-1, Centre d'études de l'emploi.
- Dejours C.** (1993), *Travail : usure mentale*, Paris, Centurion « Santé ».
- Delay B.** (2008a), « Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges », Document de travail du CEE, n° 104.
- Delay B.** (2008b), « Les rapports entre jeunes et anciens dans les grandes entreprises. La responsabilité organisationnelle dans la construction de dynamiques intergénérationnelles coopératives », Document de travail du CEE.
- Diener E., Suh E., Lucas R., Smith H.** (1999), « Subjective Well-Being: three decades of Progress », *Psychological Bulletin*, 125 (2), p. 276-302.
- Docherty P., Kira M., Shani (RAMI) A. B.** (eds.) (2008), *Creating Sustainable Work Systems. Emerging Perspectives and Practice*, Londres-New-York, Routledge.
- Dubar C.** (1991), *La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- Dubar C.** (1992), « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, vol. XXXIII, n° 4, p. 505-529.
- Dubar C.** (2006), « Histoires de vie », *Économie et statistique*, n° 393-394.
- Ester P., Braun M., Vinken H.** (2006), « Eroding Work Values? », in Ester P., Braun M., Mohler P. (eds.), *Globalization, Value Change and Generations. A Cross-National and Intergenerational Perspective* Leyde-Boston, Brill Academic Publishers, p. 89-113.
- Ferreras I.** (2007), *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris, Les presses de Science Po « ACA 2 ».
- Friedmann G.** (1956), *Le Travail en miettes*, Paris, Gallimard.
- Galbraith J. K.** (2004), *Les Mensonges de l'économie. Vérité pour notre temps*, Paris, Grasset & Fasquelle.
- Gallie D.** (2007), « Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations », *European Sociological Review*, vol. 23, n° 3, p. 279-293.
- Gallie D.** (dir.) (2007), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press.
- Garner H., Méda D., Senik C.** (2006), « La place du travail dans les identités », *Économie et statistique*, nos 393-394, p. 21-39.
- Garner H., Larquier G. de, Méda D., Remillon D.** (2009), « Carrière et rapport au travail : une distinction de genre ? », in Guerin-Pace F., Samuel O., Ville I., *En quête d'appartenance*, Paris, Les éditions de L'INED.
- Godechot O., Lurol M., Méda D.** (1999), « Les actifs à la recherche d'un nouvel équilibre entre travail et hors-travail », *Premières Synthèses*, Paris, ministère de l'Emploi.
- Goldthorpe J. H., Lockwood D., Bechhofer F., Platt J.** (1972), *L'ouvrier de l'abondance*, Paris, Seuil.
- Gollac M.** (1997), « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques ? », *Revue française de sociologie*, XXXVIII, n° 1.
- Gollac M., Volkoff S.** (2006), « Santé et travail : déni, visibilité, mesure », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, p. 4-17.
- Gollac M., Volkoff S.** (2007), *Les Conditions de travail*, Paris, La Découverte « Repères ».
- Gollac M., Guyot S., Volkoff S.** (2008), « À propos du travail soutenable », Rapport de recherches du CEE, n° 48.

- Gonthier F.** (2009), « L'autonomie, secret de la satisfaction au travail ? », in Bréchon P. & Tchernia J.-F. (dir.), *La France à travers ses valeurs*, Paris, Armand Colin.
- Gorz A.** (1988), *Métamorphose du travail, quête du sens*, Paris, Galilée.
- Gorz A.** (1997), *Misères du présent, richesse du possible*, Paris, Galilée.
- Guérin F., Samuel O., Ville I.** (2009), *En quête d'appartenances. L'enquête Histoire de vie sur la construction des identités*, Paris, Les Éditions de l'INED « Grandes enquêtes ».
- Habermas J.** (1973), « La technique et la science comme idéologie », in *La Technique et la science comme idéologie*, Paris, Denoël.
- Habermas J.** (1990), *Écrits politiques*, Paris, Cerf « Passages ».
- Habermas J.** (1991), « Culture et effet sociétal » *Revue française de sociologie*, vol. 32, n° 4, p. 599-614.
- Habermas J.** (2006), *L'étrangeté française*, Paris, Seuil « La couleur des idées ».
- Haller M.** (2002), « Theory and Method in the Comparative Study of Values. Critique and Alternative to Inglehart », *European Sociological Review*, vol. 18, n° 2, p. 139-158.
- Heath A., Fisher S., Smith S.** (2005), « The Globalization of Public Opinion Research », *Annual Review of Political Science*, vol. 8, n° 6, p. 297-333.
- Horkheimer M.** (1978), *Théorie critique*, Paris, Payot.
- Honneth A.** (2006), *La Société du mépris. Vers une nouvelle Théorie pratique*, Paris, La Découverte « Armillaire ».
- Inglehart R.** (1971), « The Silent Revolution in Europe: Inter-generational Change in Post-Industrial Societies », *The American Political Science Review*, décembre, vol. 65, n° 4, p. 991-1017.
- Inglehart R.** (1990), *Culture Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton, Princeton University Press.
- Inglehart R.** (2000), « Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values », *American sociological review*, février, vol. 65, p. 19-51.
- Iribarne Ph. d'.** (1989), *La Logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil « Sociologie ».
- Jahoda M.** (1984), « Braucht der Mensch die Arbeit ? » in Niess F., *Leben wir um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch*, Köln.
- Johnson T., Kulesa P., Cho Y. I., Shavitt S.** (2005), « The relation between culture and response styles », *Journal of Cross-Cultural Psychology*, mars, vol. 36, n° 2, p. 264-277.
- La Chaise G.** (1996), *Crise de l'emploi et fractures politiques*, Paris, Presses de Sciences-Po « Académique ».
- Lallement M.** (2007), *Le Travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard « Folio Essais ».
- Lalive d'Épinay C.** (1994), « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in De Coster M. & Pichault F. (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck, p. 55-82.
- Layard R.** (2007), *Le Prix du bonheur*, Paris, A. Colin.
- Lazarsfeld P., Jahoda M., Zeisel H.** (1981), *Les Chômeurs de Marienthal*, Préface de Pierre Bourdieu, trad. de l'allemand par F. Laroche, Paris, Les éditions de Minuit « Documents ».
- Linhardt D.** (2009), *Travailler sans les autres*, Paris, Seuil.
- Marx K.** (1979), *Œuvres, Économie*, tome II, Gallimard « La Pléiade ».
- Méda D.** (1998), *Le Travail, une valeur en voie de disparition*, (1995), Paris, Aubier « Alto », rééd. Flammarion « Champs ».
- Méda D.** (1999), *Qu'est-ce que la richesse ?*, Paris, Aubier « Alto ».
- Méda D.** (2004), *Le Travail*, Paris, PUF « Que sais-je ? ».
- Méda D.** (2009), sur le livre de Isabelle Ferreras, « Critique politique du travail », *Revue française de sociologie*, n° 3, p. 645-649.
- Méda D., Simon M.-O., Wierink M.** (2003), « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Synthèses*, Dares.
- Mercure D. & Spurk J.** (2003), *Le Travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, Lyon, Presses universitaires de Lyon.
- Nicole-Drancourt C. & Roulleau-Berger L.** (2001), *Les Jeunes et le travail. 1950-2000*, Paris, PUF « Sociologie aujourd'hui ».
- Oswald A.** (1997), « Happiness and Economic Performance » The Warwick Economics Research Paper Series (TWERPS) 478, Warwick, University of Warwick, Department of Economics.
- Paugam S.** (2000), *Le Salarié de la précarité*, Paris, PUF « Le Lien Social ».
- Rifkin J.** (2000), *La Fin du travail*, Paris, La Découverte.
- Roy D., Briand J.-P., Chapoulie J.-M.** (éd.) (2005), *Un sociologue à l'usine. Textes essentiels pour la sociologie du travail*, Paris, La Découverte « Classiques repères ».
- Sainsaulieu R.** (1977), *L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Schnapper D.** (1981), *L'épreuve du chômage*, Gallimard « Folio », Paris, 2^e édition 1994.
- Senik C.** (2002), « Que nous apprennent les données subjectives ? Une application au lien entre revenu et bien-être », Working paper n° 20, Delta.
- Smith P. B.** (2004), « Acquiescent Response Bias as an Aspect of Cultural Communication Style », *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 35, n° 1, janvier, p. 50-61.
- Terresac G. de** (dir.) (2008), *La Précarité : une relation entre travail, organisation et santé*, Toulouse, Octares éditions « Le travail en débats ».
- Ville I. & Guérin-Pace F.** (2005), « Interroger les identités : l'élaboration d'une enquête en France », *Population*, vol. 60, n° 3, p. 277-306.
- Vendramin P.** (ed.) (2007), « Generational approach to the social patterns of relation to work », Bruxelles, European Commission, Series « EU research on social sciences and humanities ».
- Vendramin P.** (ed.) (2008), « Generational approach to the social patterns of relation to work », *Changing social patterns of relation to work*, Qualitative approach through biographies and group interviews, <http://www.ftu-namur.org/fichiers/SPReW-D3-finalweb.pdf>.
- Vendramin P.** (ed.) (2008), « Generational approach to the social patterns of relation to work », *Changing social patterns of relation to work, Final synthesis report*, <http://www.ftu-namur.org/fichiers/SPReW-D11-Finalreport-web.pdf>.
- Vendramin P.** (ed.) (2008), « Generational approach to the social patterns of relation to work », *Changing Social Patterns of Relation to Work, Overview and Appraisal Over Quantitative Surveys*, <http://www.ftu-namur.org/fichiers/SPReW-D4-finalweb.pdf>.
- Volkoff S. & Molinié A.-F.** (1982), « Quantifier les conditions de travail », *Travail et Emploi*, n° 11.
- Weber M.** (1967), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon « Recherches en sciences humaines ».
- Weber F.** (2004), *Le Travail à-côté. Étude d'ethnographie ouvrière*, Paris, Éditions de l'EHESS « Les réimpressions ».
- Witte H. de, Halman L., Gelissen J.** (2004), « European work orientations at the end of the twentieth century ». in Arts W. & Halman L. (eds.), *European Values at the Turn of the Millennium*, Vol. 7, Leyde, Brill.