

Quelques remarques générales

Les copies sont relativement équilibrées entre Économie et sociologie, même si de nombreuses copies minorent les dimensions économiques du sujet. Au risque de me répéter, vous êtes corrigés, pour la dissertation de sciences sociales, par deux correcteurs (économiste et sociologue) et **il vous appartient de «rétablir l'équilibre»**, lorsque l'intitulé ou la thématique d'un sujet – ce qui n'était d'ailleurs pas vraiment le cas ici- penchent nettement d'un côté, ce qui peut parfois arriver.

Pour l'aspect « Économie » du sujet, veuillez- sans que cela non plus systématique- à introduire **un ou des schémas, lorsque cela s'y prête** (c'était le cas ici) : ils permettent d'adresser un signal au jury, en leur montrant déjà que vous les maîtrisez (ils doivent être évidemment accompagnés d'un bref commentaire, éventuellement intégré au développement) et vous permettent de gagner du temps en évitant une fastidieuse récitation d'un cours d'Économie. Ils étaient absents de nombreuses copies alors que vous aviez l'embarras du choix pour représenter, par exemple, l'arbitrage travail/loisir ; offre de travail (coudée) ; équilibre du producteur en fonction du prix du travail ; équilibre du monopsonne (suggéré par le doc. 9)

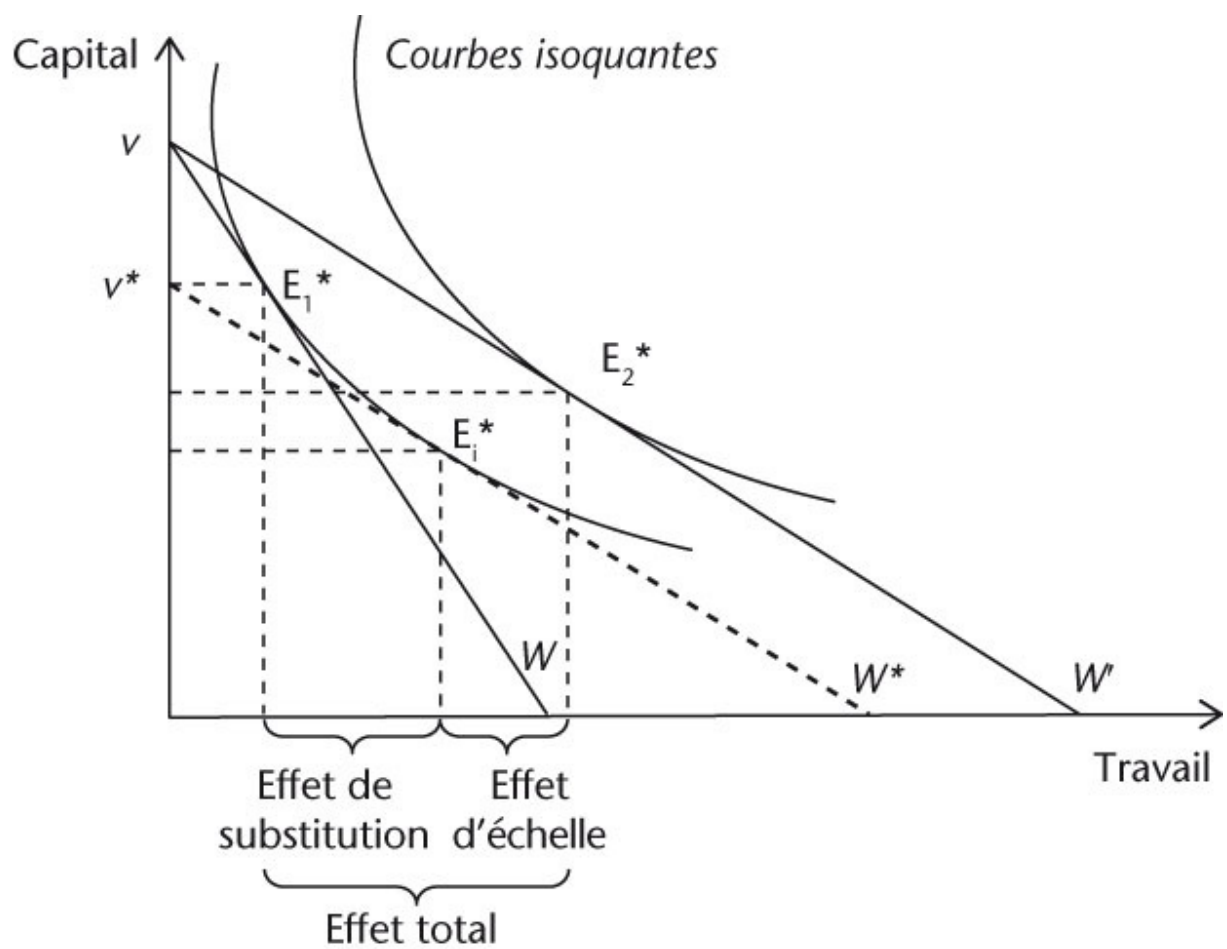
Je vous insère ci après – à titre d'exemples- quelques schémas extraits du manuel de B. Gazier, H. Petit, *Économie du travail*, La Découverte, 2019. (vous pouvez y jeter un coup d'œil sur cairn).

Je me permets d'insister sur le rôle du dossier- certes volumineux, ce qui signifie bien que vous n'êtes pas obligés de citer, et encore moins d'étudier de manière approfondie chaque document, du moins ici, mais ce serait déjà moins vrai pour l'épreuve du concours. Néanmoins, il est **impossible dans la copie d'aborder un thème présent dans le dossier sans y faire référence**, particulièrement lorsqu'il pourrait vous fournir des éléments de « preuve » pour votre argumentation. De même, citer en enfilade pour faire bonne mesure ou se déculpabiliser, une liste de documents sans extraire une seule donnée ne sert vraiment pas à grand-chose. Vous ne pouvez pas vous contenter de réciter des connaissances durant plusieurs pages sans intégrer votre argumentation au problème à traiter. Prendre appui sur le dossier vous permet justement de ne pas oublier la dimension empirique du sujet et évite d'en rester, comme certains le font parfois, à une pure question scholastique.

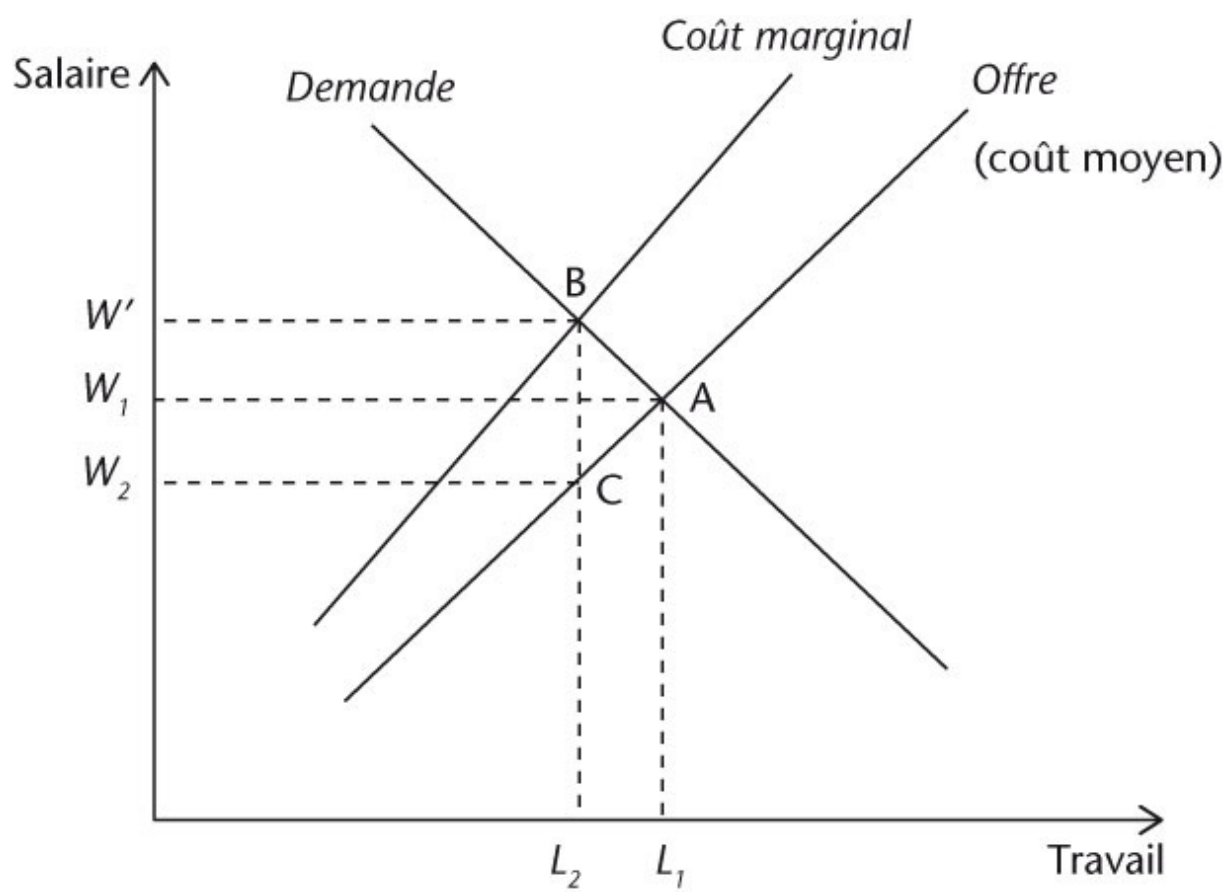
Enfin, **l'usage de vos références est parfois extrêmement relâché**, ce qui est systématiquement sanctionné au concours (les rapports de jury ne cessent de le répéter) : allusion tellement sibylline à une enquête que le correcteur – qui ne sera pas votre prof- a de grandes chances de ne pas la saisir ; titres/auteurs mal orthographiés et absence quasi générale de date, voire de période ...ce qui, par exemple, conduit Marx à discuter avec Castel, Stiglitz avec Marshall... et à énoncer ainsi des contresens. S'il est impossible – et inutile- de retenir évidemment toutes les dates-,il est impératif de posséder un **« réflexe chronologique »**, utile pour éviter les anachronismes, les fausses oppositions et, surtout, qui permet de resituer la « théorie » ou l'ouvrage dans son contexte.

Deux dernières choses : **l'analyse sociologique ne consiste pas tant à citer des enquêtes (à l'image du doc. 12) mais à tenter de saisir les logiques du propos tenus en fonction des caractéristiques socio-démographiques**, et ici du type de métier, qualification, secteur d'activité, poste de l'individu interrogé. Il n'est, enfin, **pas souhaitable de séparer, de manière excessive, les pratiques sociales de leurs « représentations »** qui ne sauraient exister isolément, sans être reliées aux expériences sociales qui les ont engendrées.

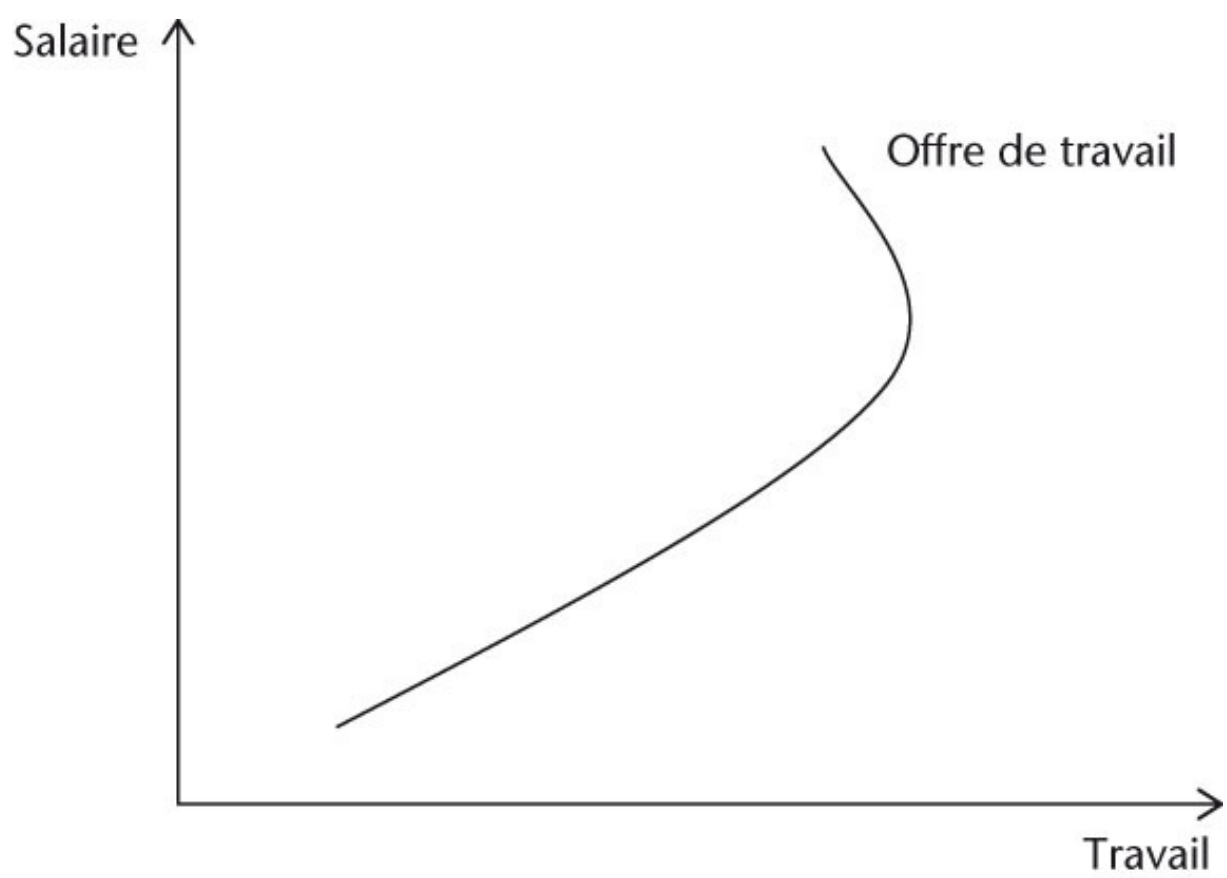
Équilibre du producteur en fonction du prix du travail



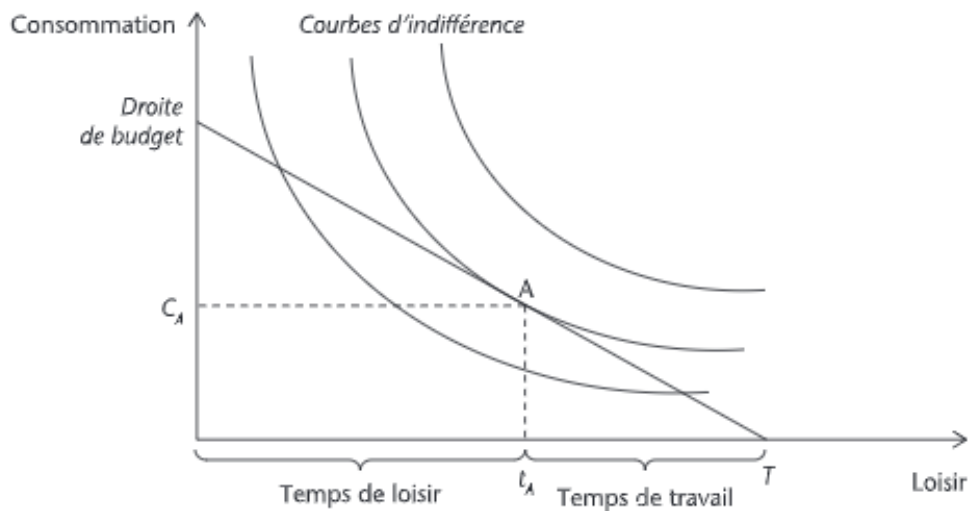
L'équilibre du monopsonne



Courbe d'offre de travail coudée



Graphique 16. Une décision optimale d'offre de travail



Sujet : Qu'attendre du travail ?

Doc. 1 : couverture de divers ouvrages, consacrés au travail, depuis la fin du XIXe siècle. Du gendre de Marx, Paul Lafargue, auteur du célèbre « Droit à la paresse » jusqu'au Méda, *Le travail, une valeur en voie de disparition ?*, les ouvrages « militants », programmatiques, utopiques, sans omettre le cinéma (*Les temps modernes*), se sont multipliés afin de dénoncer les injustices sociales (la filmographie de Vincent Lindon en témoigne), proposer des alternatives (fin du travail, baisse du temps de travail), conformément au registre de la « critique artiste », pour citer votre ouvrage préféré (réclamer ainsi davantage la « fin du travail » que la « hausse des salaires » ou un droit à la paresse – à l'image d'une universitaire qui éprouve des difficultés à effectuer son service- qui relève pourtant davantage, à l'origine, de la « critique sociale » et concerne en premier lieu les ouvriers, privés de tout loisir). Il s'agit souvent, néanmoins, d'une vision « (ré)enchantée »- voire « misérabiliste » et/ou « populiste » du travail, comme auraient pu dire Grignon et Passeron, émanant d'intellectuels et ou d'artistes, de fait, souvent considérablement éloignés des conditions de travail les plus pénibles.

Doc. 2 : la préface de Durkheim à la 2^e édition de la DTS (1893) illustre bien les inquiétudes manifestées par ED à l'égard du processus de division du travail qui lui est contemporain et qui résulte de l'industrialisation intense de la fin du XIXe siècle. Loin de partager l'optimisme de la plupart des économistes classiques (et de certains sociologues comme Spencer) à l'égard de ce phénomène inéluctable, ED souligne la faiblesse des liens – des solidarités-existantes et la quasi absence de régulations juridique, comme morale (Mobiliser dans la dissertation Abbott et l'écologie des professions pouvait s'avérer pertinent, moins pour esquisser un dialogue à distance avec ED que pour souligner les « progrès » successifs des régulations des professions). Les craintes de ED sont clairement exposées : une division du travail « anomique » (c'est dans DTS, donc avant le suicide, que le terme apparaît, sous sa

plume), source de désordres en tous genres, risque d'advenir. ED pressent la place croissante prise, au sein de la société industrielle, par les « fonctions économiques et commerciales » et recommande ainsi qu'une morale émerge en leur sein (il soulignera dans *Le Suicide* que les indépendants et les chefs d'entreprise ont un taux de suicides supérieur à la moyenne). Il est clairement question ici d'une solidarité organique à venir, d'autant plus important, que selon lui, le travail est censé occuper une place croissante dans la vie des individus.

Doc.3 : statuts d'emploi, Insee. Le document atteste le maintien de la « société salariale », en dépit des changements en cours (autoentrepreneuriat, ubérisation...) puisque plus de 8 actifs sur 9 sont salariés (et le poids des « indépendants » régresse au fil du temps) et le CDI demeure nettement majoritaire (4 salariés sur 5), même si les entrants sur le marché du travail (les jeunes peu qualifiés, principalement) sont davantage exposés aux FPE (stages, alternance, cdd...) et à une présence de courte durée dans l'organisation, ce qui induit une vie « en intérim » (cf. D. Glaymann). Une « police des âges » (A.M. Guillemard) est observable. Pour les 50 ans et plus, il semblerait que la sortie, plus ou moins définitive, du marché du travail – chômage, invalidité- (Demazière) l'emporte sur la précarisation statutaire. Même s'il convient d'être circonspect envers la réponse portant sur le « choix » de l'intérim ou du cdd (souvent, simple moyen de repousser l'échéance du travail non souhaité, cf. Pialoux, 1979), il est probable qu'une partie de la main-d'œuvre des cohortes les plus récentes finisse par s'accommoder de cette situation (cf. Pilmis). **Sur l'intérim**

Doc.4 : variation attendue du nombre d'emplois par métiers

Les activités qui, selon les projections, devraient connaître les progressions les plus importantes sont souvent très qualifiées (ingénieurs informatique, ingénieurs et cadres de l'industrie, cadres du bâtiment), souvent liées au secteur des NTIC, de la santé et du care (aides à domicile, aides-soignants, infirmiers, sages-femmes). Il est toutefois permis de remarquer que les emplois qui comprennent les effectifs les plus élevés sont souvent moins qualifiés (OQ et ONQ de la manutention, aides à domicile), ce qui pourrait laisser augurer une polarisation croissante des métiers et un accroissement des écarts au sein des revenus primaires des actifs.

Doc.5 : salaires moyens et effectifs

Les écarts de rémunération sur le marché du travail semblent étroitement liés au niveau de qualification – la hiérarchie est très claire entre cadres et professions intermédiaires, professions intermédiaires et employés/ouvriers. Les salaires des femmes demeurent également inférieurs à ceux des hommes (écarts dus aux secteurs d'activité, aux logiques de carrière : « plafond de verre »). Le fait que les salaires soient en moyenne plus faibles dans les services que dans l'industrie témoigne de la polarisation croissante du marché du travail (cf. O. Godechot) qui favorise la logique des « appariements sélectifs ». Voir, note récente de l'Insee, sur ce sujet.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/7734850/IA92.pdf>

Doc. 6 : - Vingt métiers avec la sortie d'emploi la plus élevée

Les raisons de santé constituent le facteur majeur de sortie précoce de l'emploi. Il illustre bien les effets potentiels des modes de vie, des ressources financières mais également des conditions de travail elles-mêmes sur la santé du salarié. Ainsi, les ONQ de la manutention et du bâtiment sont ceux qui sortent le plus tôt du marché du travail. La hiérarchie, liée à la

qualification, à la pénibilité de l'emploi et du secteur d'activité – redoublée généralement par les écarts de salaire- semble se lire, à partir de ce graphique. Cette pénibilité ultime se conjugue avec des revenus en baisse (le passage au statut d'inactif et, le plus souvent, par l'invalidité) et probablement par l'impossibilité de bénéficier d'une retraite à taux plein, liée à l'absence de « carrière complète », situation particulièrement pénalisante dans un contexte de décalage de l'âge légal de départ en retraite.

-Vingt métiers avec la part de sorties précoces de l'emploi la moins élevée

Les métiers qui, en raison de leur statut, bénéficient d'un départ précoce à la retraite (armée, police, pompiers) sont évidemment concernés. A ceux-là s'ajoutent les fonctionnaires – qui possèdent, par leur statut, la possibilité de choisir le moment de cessation d'activité, voire de la maintenir pour bénéficier d'un « taux plein »- et de manière générale, les emplois, moyennement qualifiés (professions intermédiaires) ou très qualifiés (cadres) du secteur tertiaire (recherche, santé, banque et assurance...). Là encore, la hiérarchie du salariat est lisible à travers le moment de sortie du marché du travail. Disposer d'un emploi « bien rémunéré » et qualifié prédispose à demeurer sur le marché du travail et favorise certainement un « attachement » au travail. A contrario, exercer un emploi peu valorisé, pénible accentue les difficultés physiques et favorise un départ précoce handicapant pour la suite de l'existence. Exemple : l'indicateur (certes discuté) de l'espérance de vie sans incapacités.

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/en-2020-lesperance-de-vie-sans-incapacite-65-ans-est-de-121-ans>

doc.7 : Le premier graphique illustre l'évolution moyenne du temps de travail par salarié au sein de la zone euro. Hormis l'effondrement lié à la crise covid en 2020, une légère baisse de la durée du travail est perceptible sur la période et témoigne certainement de la progression des FPE au sein de la population active peu qualifiée, comme de la volonté des entreprises de favoriser la « flexibilité statutaire et « horaire » (Cf. Lesnard et Boulin & Lesnard). La répartition de la structure de l'emploi est caractérisée par une baisse régulière – et désormais ancienne- des emplois manufacturiers au bénéfice des services aux entreprises (conséquence, entre autres, de l'externalisation croissante liée aux « évolutions managériales » : ex : « lean management »). La baisse de la productivité du travail observée récemment pourrait trouver une explication dans la baisse du taux de chômage et la création d'emplois NQ mais aussi dans le processus de désindustrialisation-tertiarisation, ce qui repose la question du secteur tertiaire, comme « réservoir d'emplois » (cf. Gorz/Gadrey mais aussi Fourastié, Baumol & Bowen) et, indirectement, du financement de ces emplois (ex : services aux particuliers).

Doc.8 : note sur M. Burawoy, *Manufacturing of consent*.

Burawoy, sociologue US important (*Pour la sociologie publique, Conversations avec Bourdieu*) et pratiquant une « ethnologie marxiste » s'est longuement interrogé sur le « consentement » des ouvriers, acceptant au moins implicitement leur « exploitation » et leur « aliénation » -termes plus justes ici que « domination » qui possède une résonance wéberienne. L'intérêt de la démarche de Burawoy est de se pencher sur la contribution de l'activité productive elle-même au « consentement » des intéressés, sans aller chercher du côté de « l'idéologie dominante ». Prenant ses distances tant envers Mayo que Roy, il souligne que les dispositifs mis en place par la direction (l'octroi de primes, l'éventuelle promotion interne) favorise l'adhésion des ouvriers, y compris par la médiation de leurs

représentants (syndicats). Toutefois, le système décrit par Burawoy est bien celui du fordisme et l'auteur reconnaîtra lui-même qu'il était préférable à celui qui lui a succédé, caractérisé par une concurrence entre salariés à l'échelle internationale et par une perte de pouvoir de négociation des ouvriers (cf. Chauvin ; Mizruchi)

Doc.9 : texte de F. Lévêque sur les monopoles et le marché du travail

Le texte évoque le cas des entreprises en situation de monopsonie (cf. schéma). Il s'agit potentiellement d'un cas-limite empiriquement (car une entreprise est rarement seul employeur dans un bassin d'emploi) mais cette situation évoque le pouvoir de marché considérable de l'employeur sur l'embauche, la rémunération et le déroulement des carrières des salariés. En effet, le pouvoir de négociation des salariés est nettement réduit en situation de monopsonie et la baisse relative des rétributions des salariés par rapport à une situation concurrentielle se traduit, le plus souvent, surtout lorsque la situation se prolonge sur le marché des B & S, par une hausse de la marge des entreprises et non par une baisse des prix des produits, *a priori* favorable aux consommateurs. La concentration, observable classiquement dans de nombreux secteurs industriels, mais également dans des secteurs émergents comme celui des NTIC (Gafam) favorise, en effet, le pouvoir des directions de firmes et la pression exercée par les actionnaires à leur endroit au détriment des salariés – dont les statuts peuvent devenir « flexibles » afin de tenter de transformer des coûts fixes en coûts variables- , situation laquelle, paradoxalement, a souvent pour conséquence d'être défavorable à l'innovation et de conduire à l'avènement d'une économie de rentes (cf. Philippe Askenazy, *Tous rentiers ?*, 2016 ; T. Philippon, *The great reversal, How America gave up on free markets*, 2019 (présentation du livre par P.C. Hautcoeur <https://lavedesidees.fr/Philippon-The-Great-Reversal>); F. Lévêque, *Les entreprises hyper-puissantes. Géants et titans, la fin du modèle global ?*, 2021)

Doc. 10 et 10 bis : indicateurs de la qualité de l'emploi

France-Stratégie propose de retenir six dimensions principales regroupant 24 indicateurs pour classer la qualité de l'emploi comprenant les salaires, les conditions d'emploi, les conditions de travail, le temps de travail, les trajectoires et carrières et la représentation des salariés.

A partir de là des groupes de métiers peuvent être distingués : le groupe 1 désigne des métiers bien rémunérés, aux perspectives de carrière favorables mais à forte intensité de travail. Il rassemble surtout les CPIS du secteur privé qui illustrent l'« intégration assurée » selon S. Paugam mais se plaignent souvent de « stress » et d'une pression hiérarchique croissante qui émane de la multiplication des objectifs issus d'indicateurs de performance (cf. Baudelot et Gollac, *Travailleur pour être heureux ?*, 2003) et n'échappent pas au « modèle de la hâte » analysé par C. Gaudart et S. Volkoff (<https://www.lespetitsmatins.fr/collections/essais/292-le-travail-presse.html>) ; le groupe 2 réunit des métiers de bonne qualité protégés des risques et des contraintes mais qui possèdent souvent des rémunérations et des profils de carrière moins ascendants que le groupe 1 ; le groupe 3 rassemble des métiers à fortes contraintes physiques (ils concentrent un niveau élevé d'accidents du travail) ; le groupe 4 englobe des métiers à bas salaires relativement protégés des contraintes physiques et horaires (leurs conditions de travail sont moins défavorables que celles du groupe 3 même s'ils partagent de nombreux traits communs) ; le groupe 5 caractérise des métiers à très bas salaires et trajectoires défavorables avec de fortes contraintes horaires. Ils s'apparentent largement à ce que S.

Paugam désignait par l'«intégration disqualifiante» ; le groupe 6 relie les métiers très exposés aux contraintes horaires mais avec des perspectives de carrière favorables (le niveau de rémunération est plus élevé que celui du groupe 5). L'intérêt de cette enquête est de souligner l'hétérogénéité des contraintes et des insatisfactions qui caractérisent les divers groupes professionnels. Comme l'avaient déjà analysé Baudelot et Gollac, bonheur et malheur au travail se retrouvent dans toutes les PCS, avec plus ou moins d'intensité mais surtout, à partir de causes fort différentes. La qualité de l'emploi semble constituer le principal facteur de satisfaction au travail et certainement un indice de productivité.

Doc. 11 et 11 bis: aspects considérés comme importants pour un emploi

La rémunération jugée convenable (« gagner bien sa vie ») et l'autonomie dans le travail (« avoir de l'initiative », « avoir des responsabilités ») semblent déterminantes comme le « sens » donné au travail (« l'impression de réussir quelque chose »). La satisfaction au travail mêle aussi bien des aspects matériels – rémunération, conditions de travail comme les « horaires satisfaisants » – que subjectifs : « se réaliser », avoir le sentiment d'être utile, même si la « reconnaissance » varie d'un métier à l'autre (Baudelot & Gollac distinguaient ainsi les « métiers de l'être » plus féminins de ceux de « l'avoir », plus masculins). En termes d'âge, voire de génération, les écarts semblent relativement peu marqués, exception faite de la recherche d'« horaires satisfaisants », certainement jugés plus importants par ceux – les plus jeunes – qui ont le plus de probabilités d'en être privés (cf. Lesnard ; Boulin & Lesnard).

L'entrée sur le marché du travail par le CDI se raréfie au fur et à mesure de la succession des cohortes, ce qui atteste l'avènement et l'imposition croissante de la norme de « flexibilité » statutaire. Toutefois, l'accès au cdi l'emporte progressivement, lorsque la présence sur le marché du travail se pérennise, mais est plus tardive que par le passé.

Doc. 12 : témoignages sur le travail

Ces témoignages rendent compte de la diversité des rapports au travail, notamment des jeunes actifs et invitent à s'interroger sur d'éventuelles évolutions, liées à la « crise du travail ». Par-delà les extraits d'entretien, un certain nombre d'attentes mais aussi d'insatisfactions et de désillusions sont perceptibles : l'attente d'une rémunération jugée « correcte », le fait de faire « quelque chose » que l'on apprécie jusqu'à la réalisation d'une vocation des – « intellos précaires » (cf. Rambach et Rambach, 2001 et 2009) mais également l'impression que la réalisation de ses missions est entravée par des règles et des contraintes paralysantes (prof des écoles ; agricultrice ; journaliste web ; développeur informatique). C'est certainement cette contradiction entre aspirations subjectives et réalités objectives qui est source de « malheur » au travail, facteur d'« anomie » et d'isolement social. Cela permet de comprendre que la « souffrance au travail » soit devenu pratiquement un genre à lui seul de la littérature managériale et essayiste (cf. les essais grand public de Ch. Dejours).

Doc. 13 : les élections professionnelles

Les élections professionnelles témoignent d'une grande désaffection des salariés à l'égard de leurs instances de représentation. La désyndicalisation massive de la population active salariés (le taux moyen de 10% masque les écarts entre secteur public et privé et surtout entre les générations, - de 3% chez les moins de 30 ans) se traduit par l'abstention massive aux élections professionnelles, encore plus forte dans les petites structures où la présence d'un délégué syndical, d'un délégué du personnel est improbable. L'abstention encore plus

manifeste des ouvriers et des employés, catégories historiquement mobilisées par l'action revendicative, est la conséquence de l'évolution de leurs conditions d'emploi (statuts plus précaires), de la perte de visibilité et d'«efficacité» des syndicats (les «grèves défensives» prenant le pas sur les «grèves offensives») et de la solution de repli qui conduit à privilégier, de fait, Exit sur Voice (cf. Hirschman) dans la mesure où les coûts engendrés par l'action collective apparaissent, à juste titre, excessifs au regard des gains éventuels (cf. Olson).

Proposition de Plan

Introduction

« Ne pas perdre sa vie à la gagner » serait, à l'origine, un proverbe marocain. Il semble rencontrer un certain renouveau illustré par les désirs de la « génération Z », soucieuse plus que par le passé, de réaliser un réel équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de ne pas « tout » sacrifier au travail, de crainte d'avoir à le regretter plus tard. Ces « nouveaux » rapports au travail témoigneraient alors, non pas d'un refus délibéré du travail – qui demeure à la fois, la principale source de revenu et l'une des instances de socialisation primordiales – , encore moins d'une prétendue flemme généralisée contre laquelle la sociologue D. Méda invite à se déprendre – mais d'un souci de remettre le travail à sa juste place, place qui n'a cessé de prendre de l'importance avec l'avènement d'une société industrielle, à la fin du XIXe siècle, et d'une société salariale, au XXe siècle.

Qu'attendre du travail alors au sein d'une société tertiariée, en voie de numérisation, au sein de laquelle les solidarités professionnelles, voire de classe ne vont plus de soi ?

De la reconnaissance, un statut, des liens sociaux durables, une rémunération, une promesse d'avenir... ces attentes n'ont pas nécessairement radicalement changé et caractérisaient déjà les aspirations des générations précédentes mais elles passent souvent désormais par d'autres canaux et prennent appui sur d'autres fondements.

L'évolution des attentes à l'égard du travail invite à s'interroger évidemment sur celles des salariés dont l'implication au travail suscite les réflexions des sciences du management, des économistes et des sociologues mais également celles des employeurs qui, en contrepartie d'une embauche et du paiement d'un salaire, escomptent une promesse de productivité, voire des pouvoirs publics qui, par la réglementation du marché du travail, la fixation de principes qui s'imposent à ses propres agents agissent directement ou indirectement sur l'offre et la demande de travail.

Attendre du travail revient à attendre de « justes » rétributions, notamment matérielles, en échange d'une subordination, du moins pour les salariés (I), mais également une insertion sociale et professionnelle qui s'avère déterminante en termes d'intégration sociale comme d'estime de soi (II). Ce sont ces contreparties du travail qui paraissent désormais en voie de fragilisation pour une part significative de la population active et qui pourrait conduire à entretenir l'illusion d'une « fin du travail » (III).

I Qu'attendre du travail ? De légitimes rétributions matérielles

A. Le salaire, « juste » rétribution du travail ?

La question de la rétribution du travail est centrale dans la théorie économique. Dans l'analyse classique, elle est étroitement liée à l'idée d'une « juste » rémunération (pour Ricardo, le « salaire naturel » tend à s'apparenter au « salaire de subsistance ») alors que chez Marx- lecteur de Ricardo- l'organisation capitaliste repose sur l'« exploitation » inexorable du salarié, dont la rémunération de la force de travail fait l'objet d'une captation, sous forme de plus-value, par l'employeur. A leur manière, en proposant une approche radicalement différente de la « valeur », les néo-classiques résolvent l'épineux problème de la « juste » rémunération en érigeant le marché du travail en marché parfait (schéma à reproduire, par exemple) – ce que Keynes récusera- et en établissant le principe de rémunération : salaire d'équilibre= PmL. En pratique, l'existence d'un pouvoir de marché – à l'image du monopsonne (doc. 9)- contribue à réduire le montant des rémunérations des salariés et permettre la réalisation d'un et déformer le partage de la valeur ajoutée en faveur du K et au détriment du L (pour une note récente, incluant la question du partage du risque initialement assumé par l'employeur <https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/salaires-et-profits-partage-de-la-valeur-ou-partage-du-risque/>)

Les agents sociaux- y compris non économistes (!) – sont particulièrement sensibles (doc.12) à l'idée d'une juste rémunération, tenant compte des efforts et investissements fournis par le salarié (cf. Baudelot & Gollac, 2003 soulignent clairement les sentiments d'exploitation et d'aliénation des « salariés du bas de l'échelle »). Ainsi, l'évocation de « principes de justice », y compris parfois contradictoires entre eux – « cité domestique » vs « cité industrielle », par exemple (cf. Boltanski et Thévenot, 1991), sont fréquemment mobilisés pour dénoncer les injustices au travail (cf. le célèbre article de N. Dodier, « Agir dans plusieurs mondes », 1991)

B. L'énigme de la productivité du salarié en échange de sa rémunération

La rémunération du salarié en échange de sa promesse de productivité comporte toujours un risque évident pour l'employeur, et justifierait qu'il s'en prémunisse, en amont ou en aval (périodes d'essai, rupture conventionnelle plutôt que licenciement), comportement que les pouvoirs publics peuvent, à leur tour, favoriser (ex : « ordonnances Macron » plafonnant les indemnités de licenciement). Un moyen de fidélisation de la main-d'œuvre peut consister, à la manière du « mode de régulation fordiste » (cf. R. Boyer), en l'octroi de primes qui peuvent, du même coup, désamorcer la « résistance ouvrière », voire favoriser leur « aliénation » (doc.8) mais aussi en tentant d'instituer un « don-contre don » (Akerlof, 1984 après Mauss) et d'instaurer une rémunération supérieure au salaire d'équilibre en évitant les coûts de turn-over et en fidélisant la main d'œuvre, généralement qualifiée, en incitant l'accroissement de leur productivité, comme l'analyse la théorie du « salaire d'efficience » (Yellen, 1984 ; Shapiro & Stiglitz, 1984). Cela serait susceptible d'expliquer la rémunération, relativement élevée des cadres du privé, par exemple (doc. 3 et 5). Ainsi, la baisse tendancielle de la productivité du travail (doc 7) pourrait, si elle se confirmait, constituer une légitime inquiétude pour les employeurs – et à terme pour la croissance- : elle semble résulter, à la fois, de causes structurelles (la désindustrialisation), comme conjoncturelles (la création massive d'emplois peu qualifiés au cours des dernières années).

C. Des conditions de travail et d'emploi segmentées

Les attentes à l'égard du travail varient profondément selon la qualité du travail, reconnue subjectivement (doc.11) et établie objectivement (doc.10). Ainsi, les *insiders* (Lindbeck &

Snowder, 1984) disposent le plus souvent d'un CDI, d'une stabilité dans l'emploi, sont souvent plus qualifiés et mieux rémunérés, et selon la logique des « appariements sélectifs » ont de grandes chances désormais, en outre, de travailler ensemble (Godechot, 2023). A l'opposé, les **outsiders**, à l'image des intérimaires (Pialoux, 1979 (**attention à la date. Il ne décrit pas la situation contemporaine**); Glaymann, 2005; Pilmis, 2013) entretiennent un rapport au travail distant, de fait, pouvant parfois s'apparenter à la « critique artiste » (Boltanski & Chiapello, 1999). Les indicateurs de la qualité de l'emploi permettent ainsi de dessiner une hiérarchie des métiers (doc 10), illustrant les différents modes d'intégration professionnelle, typifiés par S. Paugam (de l'intégration assurée à l'intégration disqualifiante).

cf. tableau

II Qu'attendre du travail ? Une reconnaissance de « devoir accompli »

A. L'intégration professionnelle, élément clé de l'identité sociale

E. Durkheim, soulignait, déjà, dans DTS (doc. 2) la nécessité qu'une solidarité finisse par émerger des « fonctions économiques », amenées à occuper une part croissante dans l'existence d'un individu. La séparation croissante des lieux professionnels et des lieux de vie – phénomène remis partiellement en cause par la progression récente du télétravail –, la place prise par la profession (cf. l'approche écologique d'Abbott et le débat initial Parsons/Hughes) dans l'identité et les statuts sociaux justifie pleinement que la **socialisation secondaire soit, en grande partie, organisée autour de la socialisation professionnelle**. L'identité au travail peut, en effet, conduire à favoriser l'émergence d'une « **culture professionnelle** » (cf. la sociologie interactionniste des professions et en premier lieu E. Freidson, 1970; la sociologie fonctionnaliste de Merton jusqu'à F. Champy), à l'image des architectes (Champy), des policiers (Gautier), des chirurgiens (Zolesio) qui constitue un appui identitaire majeur (doc.12) et favorise l'action collective (cf. les « communautés pertinentes d'action collective », Segrestin, 1992).

B. Une « réalisation de soi » vocationnelle

Les attentes à l'égard du travail sont étroitement liées à l'ampleur des investissements placés à son endroit. Ainsi, de nombreux discours semblent relever de la « foi », de la réalisation de soi, de l'accomplissement d'une vocation (doc.12). Ils seraient alors susceptibles de justifier de supporter, en retour, une forte intensité (le groupe 1 du doc 10), l'intériorisation d'un « stress » et multiples pressions relatives à la remise en cause partielle de l'autonomie professionnelle au nom des formes néo-managériales et de la financiarisation des entreprises. Si la vocation professionnelle est souvent le produit d'une **socialisation primaire – à l'image des danseurs (Sorignet) ou des footballeurs (Bertrand) –** ainsi que l'avait analysé C. Suaud, pour les prêtres ruraux (*La vocation*, 1978), elle trouve son accomplissement dans la réalisation du « **métier de ses rêves** ». Ce surinvestissement justifie également l'excédent structurel de l'offre de travail par rapport à la demande (Cf. Menger) et l'acceptation de la précarité instituée – sur le mode de l'intégration incertaine chez Paugam – et la sélection de la main-d'œuvre selon la **logique du « tournoi »** (cf. Rosen, 1981 et pour le cas des journalistes Bastin & Machut, 2023). Cette « réalisation de soi » peut paradoxalement se vérifier dans des activités « subalternes », telles que les aides à domicile, d'origine étrangère (cf. Avril, 2014).

C. Une participation à la vie collective

cf. NMSP

Durkheim avait analysé, dans DTS, le rôle qu'il souhaitait voir advenir du « groupe professionnel » dans la canalisation des aspirations individuelles, comme dans l'intermédiation qu'il devait jouer entre l'individu et la société dans son ensemble (doc. 2). La participation électorale (Gaxie, Braconnier & Dormagen) est ainsi largement indexée à l'insertion professionnelle qui procure un sentiment de « compétence politique » (Bourdieu, Gaxie). Toutefois, là encore, les conditions de travail et d'emploi pèsent fortement et directement sur l'intégration à la vie collective. Si l'identité ouvrière (Halbwachs, Verret, Beaud & Pialoux) a souvent été édictée à partir du métier (Thompson), elle la dépassait largement -, comme l'eschatologie marxiste en témoigne. Plus prosaïquement, la participation aux élections professionnelles (doc 13) semble en chute libre, quel que soit le secteur d'activité, le degré de qualification. Il semblerait toutefois que les catégories du « bas de l'échelle », à l'image des « salariés de la seconde ligne » (cf. Erhel, 2021), « choisissent » l'exit (cf. Hirschman), en raison de l'exercice d'un travail perçu comme « aliénant » et contraignant, ne procurant guère de satisfaction personnelle, opposé en cela aux « métiers », signes de « fierté ouvrière » (cf. Noiriel).

III Peut-on ne plus rien attendre du travail ?

A. Un désenchantement générationnel ?

La « crise du travail », qui ne saurait être un phénomène uniforme, semble saisir davantage les plus récentes cohortes entrées sur le marché du travail. Elles témoignent, en effet, souvent, de désillusions face à une impossibilité de réaliser sa « vocation », ou tout simplement, l'exercice de son activité professionnelle (doc. 12). Aux inégalités intergénérationnelles de revenu, de mobilité ascendante, mises en évidence par de nombreux auteurs (Chauvel, Peugny), se combinent les difficultés d'accès au marché du travail (doc.3, 10 et 11). Aux « jeunes à tout faire » (L. Thévenot, « Une jeunesse difficile », 1979) d'antan, succèdent les FPE, les NEET, autant de néologismes qui consacrent une dualisation quasi structurelle du marché du travail (Piore & Doeringer, 1971) entre le « marché primaire » qui regroupe ceux qui sont en droit d'investir leur travail et le « marché secondaire », ceux pour qui l'emploi est rare et intermittent. Certaines critiques semblant espérer la « fin du travail (travailler deux heures par jour, voire une heure, doc.1) ne font finalement que rendre compte d'une situation vécue.

B. Une flexibilité et précarisation inexorables ?

Les normes de « flexibilité », sous toutes ses formes- statutaire, horaire, salariale- semblent avoir gagné, y compris les franges les plus stables du salariat, désormais concernées par l'individualisation des postes, des tâches et des rémunérations (cf. S. Bernard, « Le nouvel esprit du salariat », 2020 qui souligne bien combien des secteurs historiquement pourvoyeurs d'emplois stables comme la banque ou la grande distribution sont concernés), sans oublier le « cas extrême » des actifs « ubérisés » (Abdelnour & Méda, S. Bernard, 2023) . Elles résultent largement de politiques de l'emploi « actives » qui redéfinissent le chômage, en privilégiant une lecture micro-économique (cf. Gautié, 2002 ; Palier, 2023 ; Gazier, 2023). Ces normes de flexibilité se sont diffusées encore davantage dans les secteurs embauchant une main-d'œuvre moins qualifiée, à l'image des emplois du secteur du nettoyage où les statuts protecteurs ont été remis en cause avec l'externalisation (Devetter & Valentin, 2021). A ces contraintes lourdes qui tendent à faire du travail un « mal nécessaire », s'ajoutent avec la pénibilité

physique, le vieillissement précoce des corps (Cf. Boltanski, 1971) qui conduit à des sorties précoces du marché du travail (doc.6), synonymes de baisse de revenu (par l'accès à une pension d'invalidité, par exemple) et à l'absence de retraite à taux plein.

C. Quel réenchantement possible?

Les évolutions récentes du marché du travail semblent se caractériser par une polarisation croissante des rémunérations, des perspectives de carrières, des contraintes subies (doc. 10). A en croire les projections d'emplois par secteur d'activité (doc. 4), cette polarisation, sous l'effet de l'ouverture internationale, de la diffusion du progrès technique, de l'évolution des structures de consommation des ménages, aurait des chances de s'accroître à l'avenir (doc 4), ce qui compromettrait fortement le rôle du travail dans l'intégration sociale, déjà considérablement affaibli par l'effritement de la société salariale (cf. Castel, 1995). Une perspective possible serait alors de remettre le travail à sa juste place (cf. Meda, Rifkin, doc.1) , de lui accorder objectivement – par la baisse du temps de travail ?- et subjectivement – en accordant de la « valeur » aux autres sphères de l'existence- la place qu'il mérite et pas davantage.

Conclusion

La plupart des fondateurs des sciences sociales - des économistes classiques à Marx, en passant par Durkheim – ont érigé le travail en valeur cardinale des sociétés modernes (jusqu'au signe d' éléction divine pour les puritains analysés par Weber).

Cette idéalisation de la place du travail dans l'organisation économique et la société semble cruellement trancher avec les conditions concrètes de travail, les espoirs et déceptions suscitées en retour.

S'il paraît légitime que l'on attende du travail de légitimes « retours sur investissement » forcément variables, selon son genre, son âge, son niveau de qualification, son état de santé... il est permis de se demander si un travail davantage dématérialisé, numérisé, personnalisé (avec la place croissante prise par les services à la personne) ne requiert pas une redéfinition profonde de ses attributs, parmi lesquels la réalisation d'un subtil et difficile équilibre entre « vie professionnelle et « vie personnelle » semble fortement s'imposer, et constituer notamment une attente majeure d'un « travail féminin » en voie de généralisation.