



## CONCOURS EXTERNE DE CONSERVATEUR TERRITORIAL DE BIBLIOTHEQUES

SESSION 2024

Note de synthèse établie à partir d'un dossier  
comportant des documents en langue française

### EPREUVE N° 3

Durée : 4 h  
Coefficient : 3

**SUJET** : Le rapport au travail aujourd'hui

#### **DOCUMENTS JOINTS**

|                   |  |                |
|-------------------|--|----------------|
| <b>Document 1</b> | Laurent S (15 juillet 2022 – édité par Natacha Zimmermann ),<br>« Grande démission » aux Etats-Unis : mais que font tous ces<br>Américains qui quittent leurs jobs ?, publié sur slate.fr  | <b>Page 3</b>  |
| <b>Document 2</b> | Discours des étudiants AgroParisTech lors de leur cérémonie de<br>remise des diplômes prononcé le 30 avril 2022  | <b>Page 5</b>  |
| <b>Document 3</b> | Perez C et Coutot T (20 août 2023 – The Conversation), Re-<br>donner du sens au travail : mieux comprendre les tenants et les<br>aboutissants  | <b>Page 7</b>  |
| <b>Document 4</b> | Lallement M, (14 septembre 2015), Le travail devient plaisir, le<br>Télégramme   | <b>Page 11</b> |
| <b>Document 5</b> | Petit P, (6 novembre 2022), Quand Giuseppe Rensi défendait le<br>droit au non-travail, publié sur radiofrance.fr   | <b>Page 12</b> |
| <b>Document 6</b> | Pr Oughourlian JM, Vermer J, Jost A, Bigi M, (12 janvier 2023),<br>publié sur radiofrance.fr   | <b>Page 16</b> |
| <b>Document 7</b> | Fourquet J et Peltier J, (11 novembre 2022), Grosse fatigue et<br>épidémie de flemme : Quand une partie des Français a mis les<br>pouces, Extraits de l'études de la Fondation Jean Jaurès | <b>Page 20</b> |

**NOTA :**

- 2 points seront retirés au total de la note sur 20 si la copie contient plus de 10 fautes d'orthographe ou de syntaxe.
- **Les candidats ne doivent porter aucun signe distinctif sur les copies** : pas de signature ou nom, grade, même fictifs.
- Les épreuves sont d'une durée limitée. Aucun brouillon ne sera accepté, la gestion du temps faisant partie intégrante des épreuves.
- Lorsque les renvois et annotations en bas d'une page ou à la fin d'un document ne sont pas joints au sujet, c'est qu'ils ne sont pas indispensables.

### **«Grande démission» aux États-Unis: mais que font tous ces Américains qui quittent leurs jobs?**

Publié sur slate.fr par Sarah Laurent — Édité par Natacha Zimmermann — 15 juillet 2022

**En 2021, 47 millions d'Américains ont démissionné pour aller voir si l'herbe était plus verte ailleurs. Un phénomène lié à la crise du Covid et à la généralisation du télétravail.**

Dans son dernier single, «You Won't Break My Soul», Beyoncé encourage l'auditeur à «lâcher [s]on emploi, libérer [s]on temps» («Release your job/Release your time»). Si l'influence de la chanteuse de l'autre côté de l'Atlantique n'est plus à démontrer, beaucoup d'Américains n'avaient pas attendu que Queen B leur dise de démissionner pour le faire.

Au total, ils sont 47 millions à avoir quitté leur travail en 2021: un quart des Américains capables de travailler ont démissionné cette année-là. Et le phénomène ne semble pas s'arrêter. Selon le département américain du Travail, 4,4 millions de personnes ont remis leur démission rien qu'en avril 2022. Ce raz de marée apparemment interminable porte le nom de «Great Resignation», soit la «grande démission».

Selon Serge da Motta Veiga, chercheur et professeur de management à l'École des hautes études commerciales du Nord (EDHEC), spécialisé dans le recrutement et la gestion de carrières, ce sont la pandémie et les confinements qui ont servi d'éléments déclencheurs de cette démission généralisée aux États-Unis.

«On observe un délai de deux-trois mois entre le premier confinement et la première vague de démissions, détaille-t-il. C'est là qu'Anthony Klotz [chercheur psychologue du monde du travail qui a inventé le terme de “grande démission”, ndlr] s'est rendu compte que quelque chose était en train de changer. Grâce au Covid, les gens se sont dit: “Ce que je fais n'est plus ce que je voulais faire, ce n'est plus mon but et j'ai envie de poursuivre mon rêve.”»

#### **«Une bulle prête à exploser»**

Selon le chercheur, la pandémie n'est cependant pas la seule responsable de ce phénomène: «Une bulle était prête à exploser. On le voit aussi en France. Toute une génération de jeunes, surtout les jeunes diplômés, a des aspirations différentes. Ils ont envie de terminer leurs études, mais également de trouver un travail avec du sens. Ils veulent une situation géographique qui leur plaise, plus de flexibilité et plus d'autonomie.»

Le premier confinement a été l'occasion, pour beaucoup de gens, d'entamer une période de réflexion, et le télétravail celle de se rendre compte que certains métiers pouvaient s'exercer depuis n'importe où, ou presque. Conséquence: de nombreuses personnes, jeunes ou moins jeunes, se sont aperçues que leur emploi ne correspondait pas ou plus à leurs attentes.

La facette la plus étonnante de la «grande démission» est qu'elle touche toutes les catégories de la population américaine, pas seulement la classe moyenne aisée. Même des personnes en situation précaire ont pu sauter le pas et démissionner, peut-être grâce aux chèques successifs que le gouvernement fédéral a accordé aux familles durant la pandémie: 1.200 dollars en avril 2020, 600 dollars en décembre 2020 et 1.400 dollars en mars 2021.

Comme l'explique Serge da Motta Veiga, «on observe deux types de profils» ayant pris part à la «grande démission». «D'une part, des personnes qui sont plutôt de niveau cadre, très qualifiées, et qui n'avaient pas besoin de ce soutien financier. D'autre part, toutes les personnes qui avaient des emplois précaires ou semi-précaires, dans la restauration par exemple, et pour qui ces chèques ont assuré un petit coussin de confort.»

## **Beaucoup de démissions, peu de chômage**

Grâce aux lois dites de l'emploi «at will» (à son gré), en application dans quarante-neuf des cinquante États, il est très facile de démissionner aux États-Unis: il n'y a même pas besoin de donner de préavis. Un facteur qui explique pourquoi les démissions ont été aussi rapides, nombreuses et brutales. Cela ne veut néanmoins pas dire que toutes ces personnes ont quitté le marché du travail. Il suffit de regarder le taux de chômage aux États-Unis (3,6% en avril) pour comprendre que la majorité d'entre elles ont retrouvé du travail très rapidement, que ce soit dans leur secteur d'origine ou en se reconvertissant.

«Certaines personnes ont persisté parce qu'elles étaient déjà dans le secteur dont elles rêvaient, explique le chercheur en recrutement. Mais il y a des gens qui ont quitté leur emploi et qui se sont reconvertis. Quand vous y réfléchissez, quelqu'un qui travaille dans l'hôtellerie, par exemple, peut se reconverter dans d'autres secteurs de service comme la vente. Il applique juste ses compétences ailleurs.»

Par ailleurs, de nombreux démissionnaires ayant retrouvé du travail ont réussi au passage à augmenter leur salaire. Selon une étude réalisée par la banque de la réserve fédérale d'Atlanta, le salaire moyen d'un Américain ayant changé d'emploi entre 2021 et 2022 a augmenté de 6%, contre une augmentation de seulement 4,5% pour quelqu'un qui a gardé son travail toute l'année.

## **Quand l'employé dicte les règles**

Encore plus avantageux: la «grande démission» et la peur du manque de personnel qu'elle instaure dans les entreprises a changé le rapport de force entre employeurs et employés. «Pour le moment, l'employé est en position de force, explique le chercheur. Il peut dicter un peu les règles, négocier plus d'argent. Il a le choix, le luxe de choisir où travailler et comment travailler.»

Ce rapport de force s'illustre à travers les annonces que multiplient les entreprises américaines pour retenir leurs employés ou même pour attirer de la nouvelle main-d'œuvre. Récemment par exemple, le géant de la location à court terme Airbnb a annoncé que tous ses employés pourraient choisir de télétravailler de n'importe où dans le monde au lieu de revenir au bureau. Une manière de satisfaire les nouvelles envies qui a porté ses fruits, puisqu'après cette déclaration, les annonces d'emploi de Airbnb ont été vues quelque 800.000 fois en à peine une semaine.

Certains ont même décidé d'aller plus loin et de ne plus dépendre d'employeurs du tout, préférant créer leur propre entreprise. Selon le Bureau de recensement des États-Unis, 5,4 millions d'activités entrepreneuriales ont été créées en 2021, un record historique dans l'histoire du pays. Selon Serge da Motta Veiga, encore plus qu'une envie d'indépendance, cette initiative reflète un changement de valeurs. Certains individus ont décidé qu'ils ne voulaient plus seulement travailler pour survivre, mais pour «poursuivre leurs passions».

## **Tout plaquer et partir en voyage**

Enfin, une minorité a non seulement décidé de quitter son emploi, mais aussi le monde du travail, afin de profiter du reste de sa vie. Dans un pays où la retraite repose uniquement sur son épargne et ses investissements, la retraite anticipée a pendant très longtemps été uniquement réservée aux catégories les plus aisées. Ce n'est désormais plus le cas.

Selon une enquête du Pew Research Center, 50,3% des Américains de plus de 55 ans se déclarent à la retraite. Et pour Serge da Motta Veiga, même des ouvriers qui se «sont tués à la tâche toute leur vie comme jamais on ne le ferait en Europe» commencent à se demander «pourquoi ils se tueraient au travail pendant encore dix ans» et décident, à la place, de vendre tout ce qu'ils ont pour acheter un mobil-home et enfin pouvoir voyager.

Le chercheur met néanmoins en garde: il est encore trop tôt pour savoir si ce changement culturel s'installera dans le temps ou non. Comme il l'explique, «tout ceci est cyclique. Ça peut changer. Avec l'inflation qui monte, si on se retrouve de nouveau dans une récession, les rapports de force peuvent de nouveau basculer.»

## DOCUMENT 2

### **Discours des étudiants de l'école AgroParisTech lors de leur cérémonie de remise des diplômes prononcé le 30 avril 2022**

Les diplômés de 2022 sont aujourd'hui réunis une dernière fois après trois ou quatre années à AgroParisTech.

Nous sommes plusieurs à ne pas vouloir faire mine d'être fiers et méritants d'obtenir ce diplôme à l'issue d'une formation qui pousse globalement à participer aux ravages sociaux et écologiques en cours. Nous ne nous considérons pas comme les "Talents d'une planète soutenable". Nous ne voyons pas les ravages écologiques et sociaux comme des "enjeux" ou des "défis" auxquels nous devrions trouver des "solutions" en tant qu'ingénieurs. Nous ne croyons pas que nous avons besoin de "toutes les agricultures". Nous voyons plutôt que l'agro-industrie mène une guerre au vivant et à la paysannerie partout sur terre. Nous ne voyons pas les sciences et techniques comme neutres et apolitiques. Nous pensons que l'innovation technologique ou les start-up ne sauveront rien d'autre que le capitalisme. Nous ne croyons ni au développement durable, ni à la croissance verte, ni à la "transition écologique", une expression qui sous-entend que la société pourra devenir soutenable sans qu'on se débarrasse de l'ordre social dominant.

AgroParisTech forme chaque année des centaines d'élèves à travailler pour l'industrie de diverses manières:

Trafiquer en labo des plantes pour des multinationales qui asservissent toujours plus les agricultrices et les agriculteurs

Concevoir des plats préparés et des chimiothérapies pour soigner ensuite les malades causées, Inventer des labels "bonne conscience" pour permettre aux cadres de se croire héroïques en mangeant mieux que les autres,

Développer des énergies dites « vertes » qui permettent d'accélérer la numérisation de la société tout en polluant et en exploitant à l'autre bout du monde,

Pondre des rapports RSE [Responsabilité Sociale et Environnementale] d'autant plus longs et délirants que les crimes qu'ils masquent sont scandaleux,

Ou encore compter des grenouilles et des papillons pour que les bétonneurs puissent les faire disparaître légalement,

À nos yeux, ces jobs sont destructeurs et les choisir c'est nuire en servant les intérêts de quelques uns.

Si notre cursus à AgroParisTech nous a mis en avant ces débouchés, on ne nous a jamais parlé des diplômé.es qui considèrent que ces métiers font davantage partie des problèmes que des solutions et qui ont fait le choix de désertir.

Nous nous adressons à celles et ceux qui doutent,

A vous qui avez accepté un boulot parce qu'"il faut bien une première expérience",

A vous dont les proches travaillent à perpétuer le système capitaliste,

Et qui sentez le poids de leur regard sur vos choix professionnels,

A vous qui, assises derrière un bureau, regardons par la fenêtre en rêvant d'espace et de liberté,

Vous qui prenez le TGV tous les week-ends, en quête d'un bien-être jamais trouvé,

A vous qui sentez un malaise monter sans pouvoir le nommer,

Qui trouvez souvent que ce monde est fou,

Qui avez envie de faire quelque chose mais ne savez pas trop quoi,

Ou qui espérez changer les choses de l'intérieur et n'y croyez déjà plus vraiment,

Nous avons douté, et nous doutons parfois encore. Mais nous avons décidé de chercher d'autres voies, de refuser de servir ce système et de construire nos propres chemins. Comment est-ce que ça a commencé ? Nous avons rencontré des gens qui luttent et nous les avons suivis sur leurs terrains de lutte. Ils nous ont fait voir l'envers des projets qu'on aurait pu mener en tant qu'ingénieur.e.s. Je pense à Cristiana et Emmanuel, qui voient le béton couler sur leurs terres du plateau de Saclay, Ou à ce trou desséché, compensation dérisoire à une mare pleine de tritons, Et à Nico, qui voit de sa tour d'immeuble les jardins populaires de son enfance rasés pour la construction d'un écoquartier. Ici et là, nous avons rencontré des personnes qui expérimentent d'autres modes de vies, qui se réapproprient des savoirs et savoirs-faire pour ne plus dépendre du monopole d'industries polluantes, Des personnes qui comprennent leur territoire pour vivre avec lui sans l'épuiser, Qui luttent activement contre des projets nuisibles

Qui pratiquent au quotidien une écologie populaire, décoloniale et féministe,

Qui retrouvent le temps de vivre bien et de prendre soin les uns les autres, Toutes ces rencontres nous ont inspirées pour imaginer nos propres voies: Je prépare une installation en apiculture dans le dauphiné.

J'habite depuis deux ans à la ZAD de Notre Dame des Landes où je fais de l'agriculture collective et vivrière, entre autres choses

J'ai rejoint le mouvement des Soulèvements de la terre pour lutter contre l'accaparement et la bétonisation des terres agricoles à travers la France.

Je vis à la montagne où j'ai fait un boulot saisonnier et je me lance dans le dessin.

Je m'installe en collectif dans le Tarn, sur une ferme Terres de Liens, avec 4 autres maraîchers, un céréalier et 3 brasseurs.

Je m'engage contre le nucléaire.

Je me forme aujourd'hui pour m'installer demain et travailler de mes mains.

Nous sommes persuadées que ces façons de vivre nous rendront plus heureuses, plus fortes, et plus épanouies. Nous voulons pouvoir nous regarder en face demain et soutenir le regard de nos enfants. Vous avez peur de faire un pas de côté parce qu'il ne ferait pas bien sur votre CV? De vous éloigner de votre famille et de votre réseau? De vous priver de la reconnaissance que vous vaudrait une carrière d'ingé agro? Mais quelle vie voulons-nous ? Un patron cynique, un salaire qui permet de prendre l'avion, un emprunt sur 30 ans pour un pavillon, tout juste 5 semaines par an pour souffler dans un gîte insolite, un SUV électrique, un fairphone et une carte de fidélité à la Biocoop ? Et puis.. un burn-out à quarante ans ?

Ne perdons pas notre temps! Et surtout ne laissons pas filer cette énergie qui bout quelque part en nous ! Désertons avant d'être coincés par des obligations financières

N'attendons pas que nos mêmes nous réclament des sous pour faire du shopping dans le métavers, parce que nous aurons manqué de temps pour les faire rêver à autre chose

N'attendons pas d'être incapable d'autre chose qu'une pseudo-reconversion dans le même taf, mais repeint en vert.

N'attendons pas le 12ème rapport du GIEC qui démontrera que les États et les multinationales n'ont jamais fait qu'aggraver les problèmes et qui placera ses derniers espoirs dans les révoltes populaires.

Vous pouvez bifurquer maintenant. Commencer une formation de paysan-boulangier, Partir pour quelques mois de wwoofing, Participer à un chantier dans une ZAD ou ailleurs, Rejoindre un week-end de lutte avec les Soulèvements de la Terre, S'investir dans un atelier de vélo participatif? Ça peut commencer comme ça.

A vous de trouver vos manières de bifurquer.

### **Redonner du sens au travail : mieux comprendre les tenants et aboutissants**

Par **Coralie Perez**, économiste, Ingénieure de recherche au Centre d'économie de la Sorbonne, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et **Thomas Coutrot**, chercheur associé à l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales), publié le 20 août 2023 dans « The Conversation »

**La rémunération ne fait pas tout. Pour redonner du sens au travail, il faut aussi avoir un sentiment d'utilité et des perspectives de développement. Et la fierté du travail bien fait.**

Démissions en chaîne, refus des bullshit jobs, méfiance vis-à-vis des grandes entreprises, préférence pour le télétravail, réhabilitation des activités manuelles, réorientations en milieu de carrière : les questionnements sur le sens du travail n'ont jamais été aussi nombreux. Ils font l'objet d'un document d'études de la Dares, ainsi que d'un essai intitulé Redonner du sens au travail : une aspiration révolutionnaire, publié aux éditions du Seuil par Thomas Coutrot et Coralie Perez et dont nous vous proposons les bonnes feuilles.

De nombreux aspects de la vie professionnelle peuvent contribuer à [...] donner du sens [au travail] : un salaire suffisant pour vivre décemment, des perspectives de carrière, des liens sociaux et amicaux, de la reconnaissance, une harmonie entre temps professionnel et familial.

Les caissier·ères de la grande distribution, étudiées par la [sociologue et chercheuse associée à Harvard] Isabelle Ferreras, valorisent leur activité professionnelle en grande partie pour les liens sociaux qu'elle leur permet de nouer en dehors de la sphère familiale. Les surveillant·e-s de prison ou les policier·ères « tiennent » grâce à la reconnaissance et au soutien de leurs collègues, bien qu'ils se sentent souvent « haïs par les détenus, méprisés par l'administration, mal aimés et peu considérés par l'opinion publique ».

#### **Différencier travail et emploi**

Toutefois, si le salaire, la carrière, la convivialité ou la conciliation donnent du sens à quelque chose, ce n'est pas au travail, mais à l'emploi. L'emploi, c'est l'institution qui encadre l'exercice du travail, pas le travail lui-même. Parler de « sens du travail » pour tous les aspects positifs attachés à l'occupation d'un emploi en ferait un concept attrapetout manquant d'intérêt.

Surtout, on passerait à côté de ce qui fait la spécificité du travail : une activité par laquelle la personne engage son corps et son esprit dans l'acte de produire, en mobilisant son savoir-faire, sa dextérité, son intelligence, sa créativité, etc.

#### **« Jugement de beauté »**

Dans ce cadre, qu'est-ce qui peut donner du sens à mon travail ? [...] On peut [...] utilement distinguer [selon le psychiatre Christophe Dejours], trois dimensions du sens du travail : « *Le sens par rapport à une finalité à atteindre dans le monde objectif ; le sens de ces activités par rapport à des valeurs dans le monde social ; le sens, enfin, par rapport à l'accomplissement de soi dans le monde subjectif* ».

Reprenons ces trois dimensions l'une après l'autre. La personne au travail ressent un « jugement d'utilité » quand elle voit que le produit concret de son travail permet de satisfaire les besoins de ses destinataires. Ce sentiment d'utilité sociale ne se confond pas avec la reconnaissance. Ainsi, beaucoup de salariés qu'on a pu qualifier d'« invisibles » (comme les assistantes maternelles, coiffeurs, aides à domicile, personnels de nettoyage) estiment faire un travail utile, tout en souffrant d'une faible reconnaissance symbolique et salariale.

Le sentiment d'utilité ne suffit pas : il doit être complété par la fierté du travail bien fait, la reconnaissance de la qualité du travail, le « jugement de beauté » porté par les collègues ou les supérieurs, qui connaissent le métier. Nous parlerons alors de « cohérence éthique ». Cette cohérence n'est jamais assurée à l'avance : de façon très générale, dans le rapport de subordination salariale, « les mobiles du salarié et le but de la tâche qui lui est assignée ne correspondent pas » [selon le l'enseignant-chercheur en médecine de santé et travail Philippe Davezies], les salarié-e-s ont une conception de ce qu'est un « travail bien fait » qui ne correspond jamais complètement aux critères de qualité du travail définis par les managers.

Enfin, le travail doit transformer positivement la personne elle-même. Chaque épreuve rencontrée peut être l'occasion d'apprendre des choses nouvelles, de mettre en œuvre ses compétences et d'accroître son expérience. À condition que l'organisation du travail le permette, le déploiement du travail vivant est un facteur d'épanouissement.

### **Bien plus qu'une question de rémunération pour donner du sens au travail**

Il y a deux manières de mesurer statistiquement le sens du travail. La première consiste à demander aux personnes si elles trouvent du sens à leur travail. En général, de 80 % à 90 % des gens répondent « oui » : la question est vague et il y a bien des raisons de trouver du sens à son travail, à commencer par la rémunération.

La deuxième façon s'appuie sur une théorie des raisons qui font qu'un travail peut avoir du sens. Selon notre cadre d'analyse, c'est se sentir utile aux autres, respecter ses valeurs éthiques et professionnelles, et développer ses capacités : telles seront donc les trois dimensions du sens du travail que nous allons analyser sur le plan statistique en mobilisant les enquêtes Conditions de travail de 2013 et 2016.

Le sentiment d'utilité sociale est décrit grâce à deux questions : « je fais quelque chose d'utile aux autres » et « Je suis fier(ère) de travailler dans cette entreprise (ou organisation) ». On peut supposer que la fierté revendiquée par les salariés repose sur la réputation dont bénéficie leur entreprise eu égard à la qualité de ses produits ou services.

### **Une nécessaire cohérence éthique**

La cohérence éthique est appréhendée par trois questions : l'une en positif, « j'éprouve le sentiment du travail bien fait » ; deux en négatif, « je dois faire des choses que je désapprouve » et « je dois faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin ».

Quatre questions permettent d'évaluer la capacité de développement. Les deux premières portent directement sur ce sujet : « dans mon travail, j'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles » et « Je peux organiser mon travail de la manière qui me convient le mieux ». Les deux autres concernent le fait de (ne pas) « ressentir de l'ennui dans mon travail » et « la possibilité de faire des choses qui me plaisent ». [...]

Globalement [...], seule une minorité coche toutes les cases du sens : 1 % donnent la note maximale (« toujours ») et 32 % une note positive (« toujours » ou « souvent ») pour chacune des neuf questions évoquées. C'est ce que montre la figure ci-dessous.

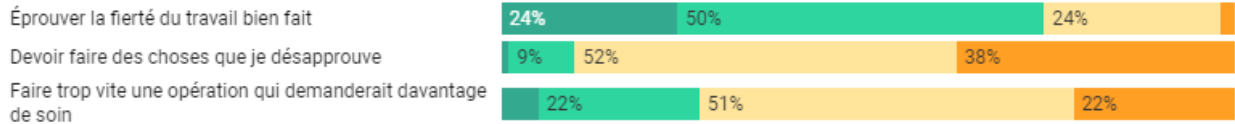
## Les dimensions du sens

■ toujours ■ souvent ■ parfois ■ jamais

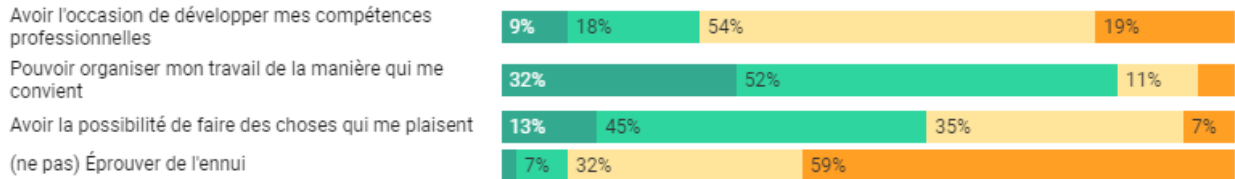
### Utilité sociale



### Cohérence éthique



### Capacité de développement



Lecture : 28 % des salarié-es disent pouvoir « toujours » faire quelque chose d'utile aux autres dans leur travail.

Graphique: The Conversation France CC - Source: Enquête CT-RPS 2016, salarié-es tous secteurs (hors intérimaires) - Insérer - Créé avec Datawrapper

Si l'on attribue des notes allant de 0 pour une réponse très négative à 3 pour une réponse très positive, on peut construire trois sous scores en additionnant les notes de chaque question (2 pour l'utilité sociale, 3 pour la cohérence éthique et 4 pour la capacité de développement). Le score global de sens du travail s'obtient en additionnant les trois sous scores.

Par leurs variations, ces scores font apparaître des situations contrastées selon les caractéristiques des personnes et de leur environnement professionnel.

### Le palmarès du sens au travail

Ainsi, les ouvrier·ères de l'industrie (particulièrement des industries de process, de la mécanique et de la manutention) ainsi que les employé·e-s du commerce et de la vente, trouvent particulièrement peu de sens à leur travail en 2016 ; c'est aussi le cas des employé·e-s de la banque et des assurances, et des agent·e-s de gardiennage et de sécurité. Autant de professions relativement peu qualifiées.

#### Les 15 métiers à plus faible sens au travail

|  | Capacité de développement | Cohérence éthique | Utilité sociale |
|--|---------------------------|-------------------|-----------------|
| Employé de la banque et des assurances                               | -                         | -                 | -               |
| Ouvrier non qualifié de la manutention                               | -                         | -                 | -               |
| Ouvrier non qualifié des industries de process                       | -                         | ---               | -               |
| Caissiers, employés de libre service                                 | -                         | -                 | -               |
| Employés de la comptabilité  | -                         | -                 | -               |
| Agents de gardiennage et de sécurité                                 | -                         | ---               | -               |
| Ouvrier qualifié de la mécanique                                     | -                         | +                 | -               |
| Ouvrier qualifié des travaux publics                                 | -                         | +                 | -               |
| Cadres de la banque et des assurances                                | ---                       | -                 | -               |
| Ouvrier qualifié des industries de process                           | -                         | ---               | -               |
| Vendeurs   | -                         | ---               | -               |
| Ouvrier non qualifié du gros oeuvre du BTP                           | -                         | ---               | -               |
| Ouvrier qualifié de la manutention                                   | -                         | +                 | -               |
| Secrétaires de direction   | ---                       | -                 | -               |
| Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration | -                         | ---               | ---             |

Seules sont retenues les professions qui comptent au moins 50 répondant·es dans l'échantillon  
Tableau: The Conversation France CC - Source: enquête CT-RPS 2016 - Insérer - Créé avec Datawrapper

Le sens du travail serait-il l'apanage du haut de la hiérarchie sociale ? En fait, c'est plus compliqué : les professions ayant les plus hauts scores de sens du travail sont les assistantes maternelles et, plus généralement, des professions du care (aides à domicile, agent·e-s d'entretien, médecins), auxquelles on peut adjoindre les enseignant·e-s, les formateur·trices et les professionnel·le-s de l'action sociale et de l'orientation.

### Les 15 métiers à plus fort sens du travail

|  | Capacité de développement | Cohérence éthique | Utilité sociale |
|--|---------------------------|-------------------|-----------------|
| Assistants maternelles   | +                         | +                 | +               |
| Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme | +                         | +                 | +               |
| Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment                       | +                         | +                 | +               |
| Cadres des services administratifs comptables et financiers        | +                         | --                | +               |
| Formateurs   | +                         | +                 | +               |
| Enseignants  | +                         | -                 | +               |
| Aides à domicile et aides ménagères                                | -                         | +                 | +               |
| Techniciens et agents de maîtrise du BTP                           | +                         | +                 | +               |
| Professionnels de l'action sociale et de l'orientation             | +                         | -                 | +               |
| Cadres commerciaux et technico-commerciaux                         | +                         | -                 | +               |
| Ouvriers qualifiés de la réparation automobile                     | +                         | +                 | --              |
| Personnels d'études et de recherche                                | +                         | --                | --              |
| Médecins   | +                         | -                 | +               |
| Attachés commerciaux et représentants                              | +                         | --                | --              |
| Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants    | --                        | +                 | +               |

Seules sont retenues les professions qui comptent au moins 50 répondant·es dans l'échantillon

Tableau: The Conversation France CC • Source: enquête CT-RPS 2016 • Insérer • Créé avec Datawrapper

Ainsi, les professions qui trouvent le plus de sens à leur travail présentent souvent la particularité, quel que soit le niveau de qualification, de placer leurs occupant·e-s en relation avec le public ou les client·e-s.

Cela se confirme par une analyse économétrique permettant de raisonner « toutes choses égales par ailleurs » : le fait de travailler en contact avec le public accroît le sens du travail, en renforçant à la fois le sentiment d'utilité sociale et la capacité de développement, même si, en moyenne, cela favorise aussi les conflits éthiques.

## **Le travail devient plaisir**

Entretien avec Michel Lallement, professeur au CNAM, chercheur au CNRS, sociologue du travail, publié sur Le Télégramme, 14 septembre 2015

Et si c'était bientôt la fin du travail subi ? Et si nous basculions dans « l'âge du faire », comme le dit le sociologue Michel Lallement ? Un monde où chacun aurait sa place et pourrait valoriser ses compétences sans tension... Utopie ? Pas si sûr, si l'on en croit le chercheur (...). Dans son dernier ouvrage (« L'âge du faire. Hacking, travail, anarchie » aux éditions du Seuil), il brosse le portrait des nouveaux modèles d'activité portés par les hackers : le « faire », très loin des codes bureaucratiques...

### **Selon vous, nous sommes proches de basculer dans « l'âge du faire ». Quel est donc ce progrès auquel vous consacrez une étude ?**

C'est un jeu de mots, pour évoquer un mouvement qui commence à toucher le monde entier et qui consiste à redécouvrir le plaisir de la bidouille, de la bricole et du « do it yourself ». Cela, après des années d'une conception plutôt tayloriste du travail, puis, dans un second temps, avec une responsabilisation à outrance des employés. On voit apparaître des lieux qu'on appelle « hackerspaces » ou « fab lab » et dans lesquels les gens se rassemblent pour inventer un nouveau rapport au travail. Le travail devient en lui-même sa propre finalité.

### **Est-ce que cela signifie que le travail doit renoncer à toute productivité ?**

C'est moins la question de la productivité que celle de la créativité. On propose tout à coup aux individus de créer, sans les contraintes des clients, du marché ou de la hiérarchie. Parce que la créativité se joue de toute injonction. À San Francisco, certains inventent des applis, des robots ou des dispositifs électroniques... C'est une logique inversée pour le travail : ouvrir des espaces de liberté, pour créer sans contrainte.

### **Et dans les faits, ce modèle gagne du terrain ?**

De plus en plus de grandes entreprises s'y intéressent. Ça fait tache d'huile. Ford, aux États-Unis, permet à certains de ses salariés de travailler librement dans ces espaces. En France, certaines entreprises aussi ouvrent des « fablab », notamment pour créer des passerelles entre des départements parfois très cloisonnés.

### **Le risque n'est-il pas de creuser l'écart entre cet univers de liberté et les conditions de travail de la majorité des salariés ou des ouvriers ?**

Oui. Aujourd'hui, le hacker est plutôt un homme jeune, blanc, la trentaine, avec un profil militant. Mais dans ce processus de « tâche d'huile » dont je parlais, il y a deux choses. D'abord ces espaces sont a priori ouverts à n'importe qui. Et on s'aperçoit que des associations se rapprochent de ces lieux, pour, par exemple, redonner goût au travail à des personnes en difficulté scolaire ou professionnelle. Tout cela reste avant tout une question de volontarisme social !

### **On oublie, donc, le travail et son étymologie (trepalium, petit objet de torture) ?**

C'est tout à fait compatible. Aujourd'hui, on dispose de nouveaux outils pour développer notre potentiel. Mais on a toujours besoin d'un revenu. Certains, aux États-Unis, ont un travail pour gagner leur vie et consacrent une autre partie de leur temps au bricolage et au bidouillage.

### **Plus de collaboration dans le travail, cela fait-il une société plus ouverte et apaisée ?**

On s'aperçoit que le meilleur moyen de collaborer, c'est de mettre en place des relations horizontales sur les plans social et professionnel. Que chacun ait droit à la parole. On est en rupture totale avec les habitudes hiérarchiques très verticales. D'où le fait que, souvent, ces lieux sont proches du militantisme et du monde associatif. Le principe, c'est que chacun a des compétences. Le diplôme n'est pas un critère pour légitimer une structure organisationnelle.

### **Quand Giuseppe Rensi défendait le droit au non-travail**

Par Pauline Petit, publié sur [radiofrance.fr](https://www.radiofrance.fr) le dimanche 6 novembre 2022

Peut-on être contre le travail ? Oui, répond Giuseppe Rensi, ce serait même la vraie nature de l'humain. En 1923, ce philosophe italien maudit rédige un essai à charge contre cette activité "insupportable", mais invincible.

"On ne veut plus travailler". Cette citation n'est pas tirée d'un énième article sur le "quiet quitting" ou sur le plus surnois "brown out", cette perte de concentration au travail qui nous guette. Elle nous vient d'un philosophe de Vérone : Giuseppe Rensi. Il y a presque un siècle, en 1923, ce penseur italien rédige Contre le travail, sous-titré "Essai sur l'activité la plus honnie de l'homme" pour ceux qui ne trouveraient pas le titre assez explicite. Comment penser cette activité à la fois désirée et détestée, indispensable et aliénante ? Comment, pour reprendre le fil notre actualité, sortir du débat qui voudrait opposer un "droit à la paresse" (que certains défendent paradoxalement en évoquant la productivité des salariés passés à la semaine de quatre jours), aux fruits d'une "valeur travail" (au déclin supposée de laquelle l'exécutif voudrait par exemple pallier en proposant de conditionner le versement du RSA à des heures d'activités) ?

On ne trouvera chez ce "poète maudit de la philosophie" redécouvert à la fin des années 1980 ni la solution miracle aux inégalités salariales, ni l'annonce de l'avènement d'une société sans travail. Son écrit n'est pas non plus à proprement parler une tribune pour la réduction du temps de travail, combat mené par Paul Lafargue quelques années avant lui. Giuseppe Rensi s'emploie plutôt à déplier les raisons, toutes légitimes selon lui, pour lesquelles l'humain haïrait le travail de façon tout à fait naturelle. Et pourquoi ce problème, arc-bouté à une "morale du travail" absurde, est inextricable.

#### **Le travail est-il moral ?**

Si le travail est selon Rensi un souci de chaque instant, c'est qu'il s'y niche un insoluble paradoxe. Alors que le travail s'impose à nous comme une obligation ou, selon ses mots, "une prescription et un devoir éthique", il nous semble également nécessaire de s'y soustraire pour vivre pleinement notre vie. Cela peut même devenir un objectif : on appellerait aujourd'hui à se dégager du temps en dehors du boulot pour s'accomplir pleinement. Autrement dit, le travail est à la fois nécessaire... et foncièrement indésirable. "Il faut l'apprécier comme une vertu et dans le même temps faire toutes sortes d'efforts pour saisir à quelle condition il serait possible de s'en passer, constate le philosophe. D'où ces "pitoyables atermoiements contradictoires des jugements moraux sur la question du travail"... Dans la mêlée de ces plaintes discordantes, on se demande si celui qui travaille pour vivre mérite davantage de considération que celui qui, pour vivre vraiment, ne travaille pas. Mais suivant cette contradiction interne qui nous enjoint à considérer le travail comme "une activité éthiquement ennoblissante" tout en cherchant à s'en débarrasser comme d'un "mal dont il serait légitime de demander l'accord auprès des pouvoirs sociaux qu'on le réduise au minimum", Rensi considère que le plus méprisable, c'est surtout celui qui, n'ayant pas besoin d'une activité rémunérée pour vivre, continue néanmoins de travailler !

De façon plus générale (et insidieuse), la tension qui anime notre rapport au travail s'exprimerait dans l'effort des classes sociales pour se libérer du travail en s'en déchargeant sur d'autres classes, remarque le philosophe. Encore une fois, cette démarche lui semble à la fois moralement justifiée et condamnable. D'un côté, on peut admettre la tentative de certains à se défaire du travail en l'imposant aux autres afin de "s'assurer la possibilité d'une vie véritablement spirituelle et humaine". Mais dans le même temps, cela nous semble insupportable, car cela revient à condamner l'autre classe, la priver de la possibilité de mener une telle vie.

Aussi, observe le philosophe italien, plus le concept de travail est tenu pour noble dans la société moderne, moins on se soucierait de l'amélioration des conditions de travail des individus - une activité vertueuse l'est-elle véritablement si elle n'est pas sans contrepartie ? Si le goût de travailler est une vertu morale, alors il sera "rétribué dans la seule mesure où maintenir en vie le travailleur est nécessaire. Il n'y a donc pas lieu d'augmenter cette rétribution au-delà du minimum requis par le jeu des forces économiques". Au contraire, moins le travail est estimé, plus les revendications économiques et sociales pèsent dans la conscience publique.

Pour que les revendications prolétariennes (l'amélioration des conditions de travail, la diminution de sa durée, une rétribution plus élevée...) rencontrent un consensus plus large ou débouchent sur une lutte sociale gagnante, encore faudrait-il que le travail soit "dénué de valeur morale", écrit-il. Le travail se montrerait alors tel qu'il est : une activité "nuisible et triste". Or, la morale de la société capitaliste "insiste originairement sur une conception du travail comme phénomène éthico-religieux de grande importance", poursuit-il. Sur la base de ce récit, les classes dominantes peuvent en conscience justifier la dure condition des classes prolétariennes, et les classes laborieuses avoir l'impression que la pénibilité de leurs tâches est en partie fondée.

### **Quand la fable du travail se craquèle...**

Mais cette pensée magique, laquelle permet aux uns de se dédouaner et aux autres de se consoler, ne tient plus. C'est en tout cas le constat que fait l'auteur de Contre le travail, au début des années 1920. Si les discours enthousiastes sur la fonction du travail retentissent encore çà et là, le décor bat de l'aile. Il faut tendre l'oreille, intime Rensi, et entendre "l'ennui profond, l'intolérance, le sentiment du caractère insupportable, la haine du travail" qui s'exprime même chez les classes laborieuses, lesquelles tentent pourtant de lui rendre sa dignité :

"La valorisation croissante du travail, son autorité et la dignité qu'il apporte, ne sont que la conséquence de la répugnance et de la haine, de plus en plus claires et de moins en moins comprises, qu'il inspire. (...) Les classes laborieuses haïssent le travail - et désirent d'autant plus sa valorisation qu'elles le haïssent. La haine du travail ; voilà le véritable catalyseur de l'exigence qu'il soit l'objet, sous tous ses aspects, d'une considération toujours plus grande."

Nous y sommes, les croyants du travail, classes laborieuses ou non, ont perdu la foi. Loin d'être divin, le travail est un "fait purement matériel et brutal, dénué de toute valeur éthique, dont il convient, dans la mesure du possible, de se soustraire". Pire, il est "une nécessité inférieure de la vie de l'espèce" ! Voilà comment Rensi intègre presque le problème du travail dans le champ de l'évolution : nous nous sommes élevés de la condition animale à la condition humaine en travaillant - les bêtes, elles, ne travaillent pas - et, ce faisant, nous nous sommes mis des bâtons dans les roues censées nous conduire vers notre développement spirituel. C'est un cercle vicieux :

"Pour passer de la vie animale à la vie de l'esprit humain - aux hautes sphères de l'art, de la poésie, de la religion, de la science, de la philosophie, des relations sociales, de la politique -, l'humanité devait construire l'engrenage, de plus en plus développé, compliqué, énorme, du travail ; mais, de cette façon, elle s'imposait une camisole de force, qui, pour ceux qui en étaient revêtus, rendait impossible l'obtention de ce que l'engrenage devait précisément servir à atteindre, à savoir cette vie de l'esprit, de la vie spécifiquement humaine."

Cette contradiction dramatique devait ainsi se perpétuer dans l'histoire de la lutte des classes, dans cet effort à la fois légitime et injuste des uns pour être "délivré du travail, tout en comptant sur ses fruits"... dont la récolte est assurée par les autres ! Que faire pour sortir de cette impasse ? Aux esquisses de solutions, notre philosophe italien préfère les constats amers. Pour lui, la situation est désespérément inextricable. "Tout plan, projet ou tentative pour apporter une solution rationnelle, définitive ou, au moins, satisfaisante sur le long terme au problème que pose le travail est un pur fantasme romantique, une fantaisie juvénile" – merci Rensi.

## **Maître ou esclave, joueur ou travailleur**

Mais derrière ce pessimisme, il faut lire le désir du philosophe de déjouer les promesses politiques de tous bords qu'il juge intenable. Celles du marxisme, du libéralisme, comme celles du fascisme qui se propage alors en Italie. Selon Rensi, malgré les velléités politiques révolutionnaires, nous ne sommes finalement jamais sortis d'une forme d'esclavage à l'antique. On retrouve, d'un côté, l'oisif qui peut jouir de la "skolè", ce "temps libre et libéré des urgences du monde qui rend possible un rapport libre et libéré à ces urgences, et au monde" selon la définition Pierre Bourdieu dans ses Méditations pascaliennes (1997), qui permet de poursuivre librement des activités artistiques ou intellectuelles par exemple. De l'autre, l'employé qui asservit "sa propre activité au profit d'autrui", et se rapproche en cela de l'esclave antique, à la seule différence - et elle n'est pas si notable que cela pour Rensi - qu'il est rémunéré. Si la révolution industrielle a pu un temps contribuer à revaloriser le travail en le rendant moins pénible et en augmentant plus généralement les richesses, le capitalisme, son appétit productiviste et son exigence de rentabilité, aurait tué ce potentiel élan libérateur du travail.

Une façon de s'en sortir serait alors de reconsidérer ce que le travail n'est pas : du jeu. Rensi décrit le travail comme une pratique qui, a minima, s'accomplit en vue d'un résultat extérieur à elle-même (ne pas être licencié, toucher un salaire, rapporter de l'argent à son entreprise, assurer un service public...). À l'inverse, le jeu engage un effort qui n'est accompli que pour lui-même ; au-delà du plaisir qu'il est à même de procurer, on y retrouve notre autonomie. Ce n'est donc pas l'effort qui distingue le travail du jeu, mais le fait que le jeu s'exerce pour l'intérêt qu'il éveille de façon intrinsèque. L'artiste est de ce point de vue davantage un joueur qu'un travailleur, juge Rensi. De même que le philosophe, le scientifique ou même... le journaliste (version éditorialiste) ! Voilà comment la classe qui acquiert la possibilité de "décharger sur d'autres le travail proprement dit" devient la classe des joueurs, celle qui peut se consacrer soit à l'oisiveté, soit à la besogne ludique et épanouissante de "la science, de l'art, de l'étude, de la direction politique, intellectuelle et morale de la société"...

Cette différence d'attitude vis-à-vis du travail expliquerait aussi pourquoi les classes laborieuses ont le sentiment que leur labeur mérite davantage rétribution que le travail purement intellectuel. Pourquoi rémunérer davantage un professeur d'université qu'un cheminot ? Pourquoi le payer tout court : s'il est passionné par sa matière, ne jouit-il pas de l'incalculable avantage sur le mécanicien que son activité lui apporte par elle-même la satisfaction à laquelle il aspire ? "Les masses laborieuses considèrent que le travail proprement dit (tel le leur) est effectué uniquement parce qu'il donne lieu à une contrepartie en argent, et que rétribuer le (prétendu) travail que l'on accomplit par goût ou par passion, tel celui d'un poète, d'un peintre ou d'un philosophe, revient à payer quelqu'un parce qu'il se promène, car la promenade aussi fatigue", décrit le polémiste.

D'aucuns diraient qu'il faudrait les payer tout autant. Rensi, lui, voit surtout s'exprimer l'expression de la haine du travail qui engendre et ne prospère que dans un système inégalitaire. S'il donne raison à l'ouvrier qui estime mériter davantage son salaire que le poète, dans la mesure où ses revenus peuvent être perçus comme une compensation légitime au fait d'agir contre notre inclinaison naturelle (à savoir, on l'aura compris, ne pas travailler), l'auteur italien persiste à défendre également les oisifs résolus et radicaux : "pour qu'il y ait des têtes actives", il faut que "les mains puissent rester oisives".

## **Eloge de l'oisiveté au temps du travail**

Comment trouver le moyen de réconcilier dans la société les têtes et les mains ? Pas de solution clef en main, justement, sinon un éloge moderne de l'oisiveté. Et pour ce faire, Rensi convoque le mathématicien et philosophe des sciences Henri Poincaré, lequel devait pourtant être peu enclin à célébrer le désœuvrement :

"Si nous voulons affranchir l'homme des soucis matériels, c'est pour qu'il puisse employer sa liberté économique à l'étude et à la contemplation de la vérité, écrit le scientifique français dans La Valeur de la science (1905). Moi, si j'admire les conquêtes de l'industrie, c'est surtout parce qu'en nous affranchissant des soucis matériels, elles donneront un jour à tous le loisir de contempler la nature."

Bien sûr, pour Rensi, faire confiance au travail (celui de l'industrie, des machines ou, citerait-il peut-être aujourd'hui, du numérique), pour se libérer du travail, c'est être bien naïf. Mais il loue l'intuition du savant : la vie contemplative est supérieure à la vie de labeur, laquelle "trouve sa justification dans la conviction (erronée) qu'elle pourrait simplement devenir le moyen d'atteindre une telle vie" - soit travailler pour avoir le droit de ne pas travailler. Citant son contemporain Maxime Gorki, écrivain russe et militant bolchevique, Rensi se demande à quoi bon travailler si c'est pour avoir à manger, et se nourrir, si c'est uniquement pour pouvoir travailler ?

Qui ne met pas la main à la pâte ne mange pas, voilà l'équation démagogique qui prétend faire taire toute contestation. Rensi conteste : l'humain doit aussi se nourrir spirituellement. "Alors que la nature charnelle de l'homme exige qu'il se nourrisse, sa nature spirituelle lui enjoint, peut-être même plus impérieusement, de ne pas travailler pour pouvoir jouer et se livrer à la contemplation, écrit le philosophe. Il faudrait plutôt parler d'un droit au non-travail plutôt que d'un droit au travail". Car, après tout, si le travailleur peut se payer, plus ou moins bien, de quoi manger, a-t-il le temps d'alimenter son esprit ?

Réponse négative de l'essayiste, calcul savoureux des temps alloués au travail et ceux accordés aux "aux exigences d'une vie véritablement humaine" au cours d'une journée à l'appui :

*"Sommeil (y compris le temps nécessaire à se dévêtir et à s'endormir) : 8 h 30*

*Toilette matinale (y compris bain, friction, massage, gymnastique, petit déjeuner, bref repos) : 2 h 30*

*Pour les deux repas principaux (y compris le laps de temps qui suit, durant lequel on ne doit pas s'occuper, 3 h chacun) : 6 h*

*Mouvement quotidien en plein air : 2 h*

*Temps à consacrer à la lecture de livres et de journaux, à la culture en général, à la conversation et aux rapports affectifs personnels, à la politique, aux pratiques religieuses, etc. : 3 h 30*

*Total : 22 h 30"*

Concéder aux exigences de cette "vie hygiénique et spirituelle" uniquement le temps qui reste après avoir d'abord satisfait à celles du travail, est devenu la norme... sans que les moralisateurs du travail ne parviennent complètement à taire cette question qui résonne depuis les vers antiques du poète Martial : "Que ne puis-je à mon gré disposer de ma vie ?"

Encore une fois, l'Italien jette une pièce dans l'autre plateau de la balance. S'il ne devait rester, par exemple, qu'une heure et demie disponible pour le travail, on ne pourrait fournir la "quantité de production que nécessite une construction sociale complexe et évoluée comme la nôtre". Ou il faudrait alors que les forces productives soient fournies par chaque membre de cette société - une idée qui rappelle les projets communautaires et utopistes de Charles Fourier pour mêler besogne collectivisée et épanouissement individuel, dans un joyeux productivisme jardinier sensé échapper aux spéculations financières...

En Européen du début du XXe siècle, Rensi estime que, depuis l'Antiquité, nous n'avons finalement fait que rejouer, mais sans en assumer les termes, la solution qu'avaient donnée les Grecs au problème du travail : sauver l'épanouissement spirituel des uns en la déniaient aux autres. Et toutes les réponses qu'on tente d'apporter à ce problème, qu'elles émanent des nouveaux esclavagistes modernes comme des bourreaux de travail vantant ses bienfaits en sifflant d'y adhérer, lui semblent ineptes. Sans parler de ceux qui ratiocinent sur le sujet, sans savoir que ce qu'ils font, ce n'est pas vraiment du travail.

Nous sommes cent ans en arrière et, déjà, des penseurs écrivent sur l'absurdité du monde du travail. À défaut de l'abolir, Giuseppe Rensi appelle donc à accepter la haine du travail, la reconnaître, ne serait-ce que par respect pour les travailleurs ! Le même homme se fera d'ailleurs le philosophe d'un traité de l'absurde, plus retentissant que son réquisitoire contre le travail, dans lequel il remet encore sur le métier cet obsédant "problème du travail", cette fois peint sous les traits des Danaïdes ou de Sisyphe.

### **Le travail rend-il heureux ?**

Jeudi 12 janvier 2023

Publié sur radiofrance.fr

**Alors que se profile un recul du départ en retraite et que les salariés travailleront plus longtemps, quelles sont les conditions fondamentales du bonheur au travail ? Et quels sont les freins ? Avec un neuropsychiatre, un philosophe, une sociologue et un spécialiste du management.**

Avec :

- **Pr Jean-Michel Oughourlian** : Neuropsychiatre. Ancien professeur de psychologie à la Sorbonne. Spécialiste en psychologie mimétique. Auteur. Livre : « Le travail qui guérit », Plon, 20 octobre 2022.
- **Jérôme Vermer** : Agrégé de philosophie. Maître-assistant en « Ethique et déontologie du Droit et du Marketing » à la Haute École de Namur-Liège-Luxembourg (Hénallux). Maître-assistant en « Communication et Philosophie du travail » à l'École pratique des hautes études commerciales (EPHEC Promotion sociale, Bruxelles). Professeur de Littérature contemporaine. Livre : « Philocomix - Tome 3 : Philocomix - Métro, boulot, cogito » (co-écrit avec Jean-Philippe Thivet, dessins de Mathieu La Mine), Rue de Sèvres, 21 septembre 2022.
- **Alexandre Jost** : Fondateur (en 2011) et délégué général de la « Fabrique Spinoza\* ». Membre/expert du Comité des partenaires et de la Commission des « nouvelles responsabilités entrepreneuriales » du MEDEF. Membre du conseil d'administration de « Bleu Blanc Zèbre », association créée en 2014 qui place au cœur de son action la coopération inter-acteurs (associations, entreprises, acteurs publics et citoyens) afin de résoudre les fractures sociales et environnementales. \*Publication d'une étude en Septembre 2022 : « Nouveaux espaces de travail et expérience collaborateur ».
- **Maëlezig Bigi** : Sociologue. Maîtresse de conférences en sociologie au « Conservatoire national des arts et métiers » (CNAM/Lise : « Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique »). Chercheuse affiliée au Centre d'études de l'emploi et du travail. Co-directrice du Groupe d'études sur le travail et la santé au travail (GIS Gestes). Thèse (2016) : « Reconnaissance et organisation du travail. Perspectives françaises et européennes », Thèse de doctorat en sociologie, Paris, Conservatoire national des arts et métiers. Livre : « Travailler au XXIe siècle » (co-écrit avec Olivier Cousin, Dominique Méda, Laëtitia Sibaud et Michel Wieviorka), Robert Laffont, Janvier 2015.

Le travail rend-il heureux ? Ce n'est pas une question du bac philo mais notre question du jour... Le travail, qui vient du latin tripalium, un instrument de torture composé de trois pieux, est pour certains une source de souffrance, de stress, de pathologie physique... Mais c'est également une source de réalisation de soi, de bien-être et même pour certains de bonheur. Mais alors comment s'épanouit-on dans son travail ? Ceux qui exercent un travail manuel, artisanal sont-ils plus susceptibles de concilier labeur et félicité ? Pourquoi de plus en plus de salariés du tertiaire se forment pour devenir fleuriste, mécanicienne, boulangère, brodeur, ou brasseur ? Vous verrez qu'être reconnu et respecté par sa hiérarchie restent des conditions sine qua non. Et puis nous essaierons de comprendre les ressorts qui poussent de plus en plus de Français à démissionner de leur poste. Ils étaient plus de 500 000 au premier trimestre 2022...

## Extraits de l'entretien

### **Le travail, une valeur devenue noble**

Le philosophe Jérôme Vermer explique : « Le travail a longtemps été envisagé de façon péjorative. L'Antiquité valorisait la contemplation, l'activité la plus noble qui soit, exercée par les philosophes. Le travail s'est anobli avec la chrétienté. Les moines travaillaient la terre, et lui insufflaient une forme de spiritualité. Petit à petit, le travail a signifié quelque chose de plus noble. Avec la modernité, il est devenu une valeur en soi. Aujourd'hui, on pense parfois qu'il est source de bonne santé. Au point que parfois la valeur travail surpasse les autres. D'où une certaine ambivalence. Certains travaillent pour travailler et sont inscrits dans une espèce de cercle vicieux sans fin, où ils œuvrent pour une forme de rentabilité, de productivité incessante et se perdent dans le travail. Or, l'essentiel, comme dirait Heidegger, « est peut-être ailleurs ». La question est tout simplement une question de proportionnalité. Quelle place accordons-nous au travail, et quelle place donnons-nous au reste ? Parce que nous avons beaucoup d'autres choses dans la vie, pour nous épanouir. »

### **La quête du bonheur, un risque d'instrumentalisation des salariés**

La sociologue Maëlezig Bigi met en garde contre la notion de bonheur au travail et rapporte que des confrères à elle, « considèrent que l'appel à la recherche du bonheur au travail contribue à la mise au travail subjective des travailleurs et travailleuses. Cela les incite à s'exploiter eux-mêmes dans des conditions qui ne sont pas forcément propres à la réalisation, ni de leur bonheur, ni de leur identité, ou de leur santé. »

### **Qu'est-ce qui peut nous rendre heureux au travail ?**

Pour débiter l'émission, Ali Rebeihi a glissé qu'« Être reconnu et respecté par sa hiérarchie est l'une des conditions sine qua non de l'épanouissement dans son job ». S'ajoutent comme ingrédients au bien-être au travail : le sens et l'altérité.

- **Un travail qui ait du sens**

Jérôme Vermer pense aux propos de Simone Weil, une philosophe qui nous dit « que pour qu'un travail ait du sens, il faut qu'il réponde aux besoins de l'âme : un besoin de liberté, un besoin de ressentir de l'égalité, et un besoin de responsabilité. Nous ne pouvons pas vivre simplement en travaillant et postposant continuellement les objets de satisfaction. On ne peut pas travailler la journée en se disant simplement : « J'aurai cette liberté en fin de journée quand j'aurai ce temps de loisir ». Ce besoin de sens va de pair avec le fait de vivre pleinement "l'ici et maintenant" une formule reprise à travers les âges par tous les philosophes.

Dans le même ordre d'idées, cette même philosophe nous incite, pour être heureux dans son travail à exercer un métier en phase avec qui nous sommes. L'éducation joue un rôle énorme. Il faut que dès le plus jeune âge, nous soyons éveillés à tous les métiers possibles imaginables et que nous ne soyons pas juste guidés par la rentabilité ou le pouvoir ou que sais-je... »

- **Travailler pour faire société**

Jérôme Vermer explique : « Nous sommes des êtres imparfaits, nous ne sommes pas des dieux. Et selon cette imperfection, nous devons subvenir à nos besoins. Nous ne pouvons pas simplement vivre de loisirs ou d'oisiveté et sommes condamnés au travail. Mais il peut être aussi une bénédiction. Car travailler c'est aussi être avec les autres, et faire société. Nous ne travaillons pas tout seuls. »

- **Un exemple de bonheur au travail**

Le neuropsychiatre Jean-Michel Oughourlian se souvient : « Pour un reportage, j'ai découvert les usines apprenantes. J'y ai vu à peu près 700 handicapés mentaux au travail. Ces personnes étaient les mêmes que j'avais pu observer pendant des années à l'hôpital psychiatrique. Or, là, j'ai constaté qu'ils travaillaient et développaient des ressources nouvelles dont ils ignoraient l'existence. En fin de parcours d'une chaîne, se trouvait une dame chargée de vérifier la concordance entre ce qui est affiché sur l'ordinateur en face d'elle, et ce qui est écrit sur le faisceau : une série de 12 à 14 chiffres et lettres. Cela m'a pris à peu près dix minutes, elle, quinze secondes. Alors que je lui demandais, comme médecin, quel était le handicap qui l'avait conduite dans cette usine, elle a répondu qu'elle n'avait jamais réussi à apprendre à lire ni écrire. Très étonné, parce que je l'avais vu faire. Elle me dit : « Pour relever cette série de lettres et de chiffres, j'ai développé une ressource de mon cerveau, je photographie dans ma tête ce qui est affiché sur l'ordinateur, et je regarde si cela correspond point par point à ce que j'ai sur le faisceau » ! À ces travailleurs, j'ai proposé de leur redonner une allocation adulte handicapé améliorée. Et personne n'a voulu. Ils m'ont dit qu'ils étaient tellement heureux au travail. Car le handicap, signifie souvent solitude. »

### **Qu'est-ce qui nous rend malheureux au travail ?**

- **Les mauvaises conditions de travail**

Au premier semestre 2022, le ministère du travail a enregistré 523 207 démissions, dont 469 610 démissions de CDI. Maëlezig Bigi analyse : « On a des taux de démission comparables aux sorties de crise. Mais c'est intéressant de regarder un petit peu dans le détail. Parmi les démissionnaires, se trouvaient beaucoup de salariés qui quittaient des postes dans des secteurs dont on sait que les conditions de travail sont plutôt difficiles, comme l'hôtellerie restauration. Ils le font pour retrouver un poste dans le même secteur, mais à de meilleures conditions. Cela suggère qu'avec la reprise les salariés ont peut-être eu une meilleure capacité de négociation, et se sont positionnés un peu différemment dans le rapport de force. »

- **L'équilibre travail, loisirs, et l'absence de sens**

Jérôme Vermer : « Cette grande démission pose la question du sens. Bertrand Russell, un auteur qui fait de la philosophie analytique, a constaté qu'en grande partie, le travail occupe beaucoup trop de temps de notre quotidien. On pourrait tout à fait se satisfaire d'un travail à temps partiel. Et cela pourrait subvenir aux besoins de l'ensemble de la société. Simplement, aujourd'hui, nous sommes guidés par une rentabilité qui nous met dans une position où le sens a complètement disparu. Et puis il y a la nature du travail lui-même... Il existe des bullshit jobs, qui n'ont pas de sens pour les individus qui les exercent.

Ces activités professionnelles ne peuvent pas être exercées sur le long terme parce que l'être humain a besoin de sentir qu'il existe. Si ce n'est pas le cas, c'est la déprime. »

- **L'absence de reconnaissance**

Maëlezig Bigi pense « à Pascale Molinier qui nous dit qu'on ne travaille pas pour être reconnu, mais que oui, on a besoin d'être reconnu pour pouvoir travailler ou en tout cas travailler dans des bonnes conditions. L'absence de reconnaissance au travail peut avoir un impact sur l'identité du travailleur parce que le travail définit une grande partie de notre identité. Se sentir comme un pion au sein du collectif travail, ne pas se sentir reconnu ni par ses collègues, ni par son supérieur conduit à se dévaloriser, avoir l'impression de ne pas exister, de n'être personne dans l'organisation du travail, mais également conduit à une forme d'anomie à l'extérieur du travail. »

- **Des liens humains distendus**

Alexandre Jost de La Fabrique Spinoza souligne que « Nous sommes des animaux sociaux et aujourd'hui, on arrive au point où on parle de manager par l'amour. Ces mots retrouvent leur place dans l'entreprise parce que la crise sanitaire nous a appris l'importance de ces liens humains. On ne doit pas oublier que le télétravail, pour une partie importante de la population est destructeur de liens. Dans notre étude « De nouveaux espaces de travail et réengagement des collaborateurs », nous révélons que le "syndrome de la cabane est en danger". Lutter contre la tentative de repli sur soi est aujourd'hui l'une des plus grandes révolutions que puisse faire une entreprise. Elle doit transformer ses espaces de travail pour redonner envie et permettre aux liens de se tisser à nouveau sur le lieu de travail. »

### **GROSSE FATIGUE ET ÉPIDÉMIE DE FLEMME : QUAND UNE PARTIE DES FRANÇAIS A MIS LES POUCES**

Extrait de l'étude de la Fondation Jean Jaurès, Jérôme Fourquet et Jérémie Peltier, 11 novembre 2022

#### **Une perte de motivation au travail...**

Un (...) secteur semble (...) subir de plein fouet cette perte de motivation et cette fatigue au long cours : le monde du travail.

Avec « grande pénurie », l'expression que l'on a le plus entendue depuis cette rentrée et durant tout l'été est « grande démission », à savoir la grande démission des salariés français de leur entreprise. Le magazine Society en a fait sa une en se demandant « Et si on ne retournait pas au travail ? », comme Le Figaro, quand le magazine Usbek & Rica s'est demandé si nous ne sommes qu'au début du phénomène : « Grande démission : et si c'était que le début ? ».

On a également vu apparaître cette grande démission, au cours des derniers mois sur TikTok, notamment aux États-Unis, à travers des vidéos de jeunes gens se filmant en train d'annoncer leur démission en direct avec l'hashtag #quitmyjob. Ces nombreuses démissions se constatent aussi dans les chiffres. C'était le cas aux États-Unis juste après la Covid-19. Entre mars et mai 2021, 11 millions d'Américains ont démissionné de leur poste. C'est désormais également le cas en France, où l'on observe des taux de démission qui n'avaient jamais été atteints depuis quatorze ans. Entre fin 2021 et début 2022, on a enregistré près de 520 000 démissions par trimestre, dont 470 000 démissions de CDI. Le record précédent datait du premier trimestre 2008, avec 510 000 démissions dont 400 000 pour les seuls CDI.

Pourquoi ces nombreuses démissions, et notamment en France ? Elles s'expliquent d'abord par un effet de rattrapage, les mouvements ayant été gelés ou très fortement ralentis durant les confinements. Le dynamisme du marché du travail actuel, avec un assez faible taux de chômage, favorise également les démissions. En effet, en période de reprise, les postes à pourvoir sont plus nombreux, donc de nouvelles opportunités d'emploi apparaissent, ce qui incite à démissionner pour négocier de meilleures conditions de travail, de meilleurs salaires, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces nombreuses démissions sont aussi le reflet d'un état de mal-être parmi les salariés français, qui disent plus que la moyenne des actifs européens être en manque de reconnaissance depuis plusieurs années déjà.

Mais selon nous, cette vague de démissions dit aussi beaucoup de l'accélération de la modification du rapport au travail des Français, la crise sanitaire étant venue booster une tendance déjà à l'œuvre préalablement. Durant la pandémie, près de 11 millions de salariés ont été mis en chômage partiel, période au cours de laquelle beaucoup se sont interrogés sur le sens de leur travail. Dans les secteurs peu rémunérés, où les contraintes horaires sont pesantes (travail en soirée, le week-end, en horaires décalés...) et où la pénibilité des tâches ou de l'environnement de travail est importante, toute une partie des salariés n'ont pas repris leur poste, entraînant des pénuries de main-d'œuvre dans l'hôtellerie-restauration, les services à la personne, ou bien encore le transport routier et le gardiennage.

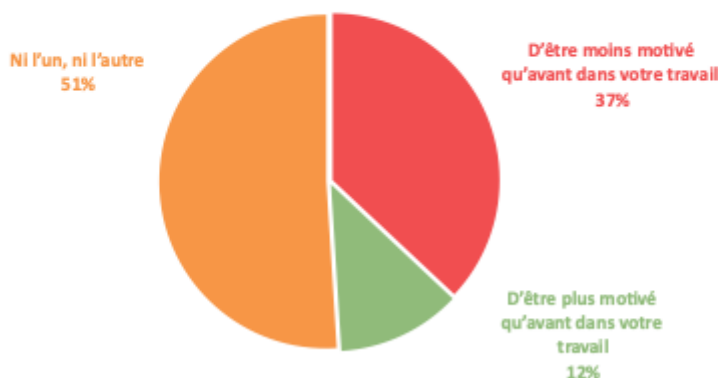
La Covid-19 s'est également soldée par l'irruption du télétravail (près d'un quart des salariés français sont actuellement en télétravail à hauteur de trois jours ou plus par semaine), ce qui constitue un autre facteur de modification du rapport au travail, soit une proportion élevée.

Ce contexte explique sans doute en partie pourquoi notre enquête montre que les actifs français sont moins enclins à se donner corps et âme au travail et qu'une forte minorité a clairement perdu en motivation. Depuis la crise sanitaire, si la majorité des actifs (51%) affichent une motivation inchangée, 37% se disent en effet moins motivés qu'avant dans leur travail.

## L'évolution de la motivation au travail depuis la crise sanitaire

QUESTION : Depuis la crise sanitaire (Covid), avez-vous le sentiment...

Base : ensemble des actifs, soit 56% de l'échantillon



© IFOP 2022 | 3

Cette proportion d'actifs en baisse de régime au travail correspond à peu de chose près aux 42% d'actifs se déclarant plus fatigués qu'avant la pandémie après un effort physique et aux 35% d'actifs qui, d'une manière générale, sont moins motivés qu'avant dans leur quotidien. Au fil des questions, on voit donc émerger un bloc de 35% à 40% d'individus, dont le moral ou la condition physique ont été affectés depuis la pandémie.

La perte de motivation au travail touche davantage les jeunes actifs (46% des 25-34 ans), mais aussi les cadres (44%) et les professions intermédiaires (43%), contre 34% « seulement » parmi les employés et ouvriers, catégories dont on notera qu'elles sont moins concernées par le télétravail. (...)

### ... s'inscrivant dans un phénomène plus global et ancien d'une perte de centralité du travail

D'une façon générale, une partie des actifs, et notamment les plus jeunes, se sont petit à petit désengagés de leur travail, un peu comme s'ils étaient entrés dans une forme de résistance silencieuse et passive à l'image de Bartleby, héros de la nouvelle éponyme d'Herman Melville, scribe de profession, qui repousse toutes les demandes qu'on lui fait – à commencer par celles de son patron – par la phrase restée célèbre « I would prefer not to » : je préférerais ne pas le faire.

Un phénomène illustre cela : le « Quiet quitting » (« démission silencieuse »), phénomène qui consiste à en faire le moins possible au travail sans se faire licencier. Certains se filment même – le nombre de vues sur TikTok a dépassé les 40 millions. Il ne s'agit pas d'une démission véritable, mais d'une démission mentale, d'une sorte de démission silencieuse ou clandestine.

Si cette soudaine démotivation est intéressante à analyser, c'est que le travail représentait historiquement dans la vie des Français quelque chose de particulier et avait une dimension statutaire très importante. Or, si les Français demeurent attachés à leur travail, celui-ci occupe une place beaucoup moins centrale dans leur vie qu'au début des années 1990, la Covid-19 n'ayant fait qu'accroître cette perte de centralité (...). En 1990, 60% des sondés répondaient que le travail était « très important » dans leur vie. Ils ne sont plus aujourd'hui que 24% à faire cette réponse, soit un recul spectaculaire de 36 points en trente ans. Si la religion ou la famille ont également vu leur caractère très important dans la vie de nos concitoyens perdre du terrain, la chute, de l'ordre de 10 points, est sans commune mesure avec ce que l'on observe pour ce qui est du travail. Dans le même temps, la centralité des loisirs dans la vie des Français s'est renforcée de 10 points, cette progression produisant une inversion des normes. Alors qu'en 1990, deux fois plus de sondés considéraient comme

« très important » le travail (60%) par rapport aux loisirs (31%), cette hiérarchie est aujourd’hui renversée : 41% pour les loisirs versus 24% seulement pour le travail.

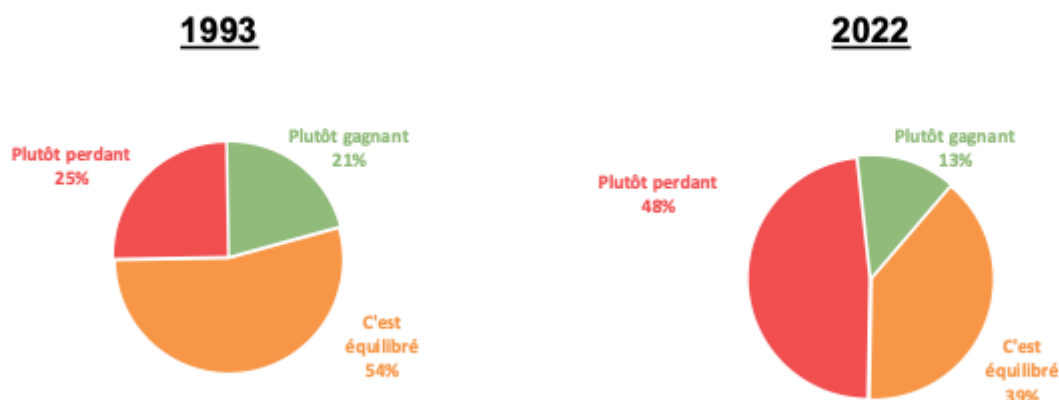
#### Évolution entre 1990 et 2021 du caractère « très important dans sa vie » de différents éléments

|                   | 1990 | 2021 | Évolution |
|-------------------|------|------|-----------|
| Famille           | 81%  | 71%  | -10 pts   |
| Travail           | 60%  | 24%  | -36 pts   |
| Amis et relations | 40%  | 46%  | +6 pts    |
| Loisirs           | 31%  | 41%  | +10 pts   |
| Religion          | 14%  | 5%   | -9 pts    |
| Politique         | 8%   | 6%   | -2 pts    |

D’autres données d’enquête accréditent cette évolution au long cours du rapport au travail et de l’équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. En mai 2008, soit au début du quinquennat de Nicolas Sarkozy, dont un des mantras était le fameux « Travailler plus pour gagner plus », 62% des salariés souhaitaient, s’ils en avaient le choix, « gagner plus d’argent, mais avoir moins de temps libre » contre 38% qui désiraient « gagner moins d’argent pour avoir plus de temps libre ». Le rapport de force entre ces deux modalités est aujourd’hui totalement inversé. Selon un sondage Ifop pour Solutions solidaires, 61% des salariés souhaiteraient désormais « gagner moins d’argent pour avoir plus de temps libre », contre seulement 39% qui préféreraient « gagner plus d’argent mais avoir moins de temps libre ».

Alors même que la question du pouvoir d’achat se place en tête des priorités de nos concitoyens dans un contexte de forte inflation, cette nette préférence pour le temps libre au détriment d’un revenu supplémentaire interroge. Cette inversion des priorités en dit long sur la puissance du mouvement d’opinion à l’œuvre. Comme on l’a évoqué, la crise liée à la Covid-19 est passée par là et a accéléré ce phénomène de relativisation de la place du travail dans la vie des Français. Mais ce mouvement des plaques tectoniques trouve son origine dans des phénomènes anciens et profonds. On peut ainsi penser que la litanie des plans sociaux que le pays a connus au cours des dernières décennies et la multiplication des licenciements de salariés qui avaient œuvré de longues années dans une même entreprise a altéré le rapport que de nombreux concitoyens entretenaient au travail. De la même manière, la dévalorisation de certaines expériences-métiers au profit du seul suivi de procédures normatives ainsi que le pilotage managérial court-termiste orienté uniquement sur l’atteinte d’objectifs financiers ont également fortement contribué à vider de sa substance et de son intérêt le métier de millions de Français. Ainsi, en 1993, 54% des actifs considéraient qu’entre ce qu’ils donnaient d’eux-mêmes (temps, compétence, bonne volonté, etc.) et ce qu’ils retiraient de leur travail (argent, etc.), la balance était équilibrée, contre 25% qui se percevaient comme plutôt perdants. Aujourd’hui, seuls 39% estiment que la relation est équilibrée quand 48% se jugent perdants, cette proportion ayant donc quasiment doublé en un peu moins de trente ans.

L'évolution du sentiment de retirer plus ou moins que ce que l'on donne en travaillant



© IFOP 2022 | 7

Parallèlement à la perte du sens du travail du fait du poids croissant des « process » et de l'impératif financier, les nouvelles conditions de travail devenues parfois la norme depuis ces cinq dernières années pour certains salariés de bureau contraints d'exercer dans des open spaces ou autres flex offices, créés sous couvert de gains de convivialité, ont sans aucun doute joué un rôle non négligeable dans la perte d'appétence à se rendre au travail chaque matin et dans le sentiment de ne plus « s'y retrouver » quand les salariés effectuent la balance coûts/avantages. Ainsi, d'après une enquête Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès et Selkis réalisée en 2021, 21% de l'ensemble des salariés français travaillent aujourd'hui en open space, ce qui représente 35% des salariés travaillant dans un bureau, et 10% en flex office, soit 16% des salariés travaillant dans un bureau. Et parmi ces derniers, 36% considèrent que la configuration de leur espace de travail a un impact négatif sur leur santé, alors que cette proportion est deux fois moindre (17%) parmi les salariés qui ne sont pas en flex office, et qui ont donc une place atténuée.

L'évolution des conditions et de l'organisation du travail n'est pas le seul paramètre qui a fait perdre au travail sa centralité. Si ce dernier a perdu de son importance dans la vie des Français, c'est également parce que le pays a été le théâtre d'un processus au long cours de diminution de la durée annuelle effective de travail. De manière assez mécanique, au fur et à mesure que les actifs ont passé moins de temps au travail, son importance et sa centralité dans leur vie ont reculé. Comme on l'a vu précédemment, la part de Français qui considéraient que le travail était « très important » dans leur vie est passée de 60% en 1990 à 24% cette année. Ce recul spectaculaire est à mettre en regard avec l'évolution de la durée annuelle effective de travail, qui, sur la même période, est passée de 1 814 heures à environ 1 600 heures – nous avons pris les chiffres d'avant 2020-2021, années affectées par les confinements et l'arrêt du travail pour cause de pandémie. Si l'on se base sur une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures, cette baisse de 214 heures correspond à six semaines de congé gagnées en trente ans.

Comme le montre le graphique suivant, la baisse du temps annuel de travail est un processus historique. Du fait du vote de la cinquième semaine de congés payés et du passage à la semaine des trente-neuf heures au début du premier septennat de François Mitterrand, cette durée annuelle est passée de 1 894 heures en 1981 à 1 816 heures en 1983. Ce mouvement s'est ensuite poursuivi avec, au début des années 1990, des abattements de charges qui ont incité à des embauches à temps partiel, puis avec la loi Robien sur la réduction du travail (1996) et surtout les lois Aubry qui ont abouti à la mise en place des trente-cinq heures. Entre 1997 et 2002, la durée annuelle moyenne de travail a

reculé de 1 732 à 1 655 heures. Depuis, la tendance à la baisse s'était considérablement ralentie, mais la crise liée à la Covid-19 a violemment percuté l'organisation du travail et a éloigné, contraints et forcés, les actifs de leur emploi pendant de longues périodes.

**ifop** *Évolution de la durée annuelle effective de travail en France depuis 1975*  
(Dares – ensemble des actifs)



Le passage aux trente-cinq heures au début des années 2000 a constitué un tournant important et a modifié en profondeur les référentiels. Des termes et des habitudes nouvelles se sont ancrés dans le paysage. C'est à partir de ce moment que les salariés ont appris à « poser » ou à « prendre » une « RTT ». Le cadre traditionnel de la semaine de travail allant du lundi au vendredi s'en est trouvé altéré, avec des week-ends commençant désormais souvent le jeudi soir ou le vendredi midi, faisant dire à certains dirigeants de grandes entreprises que « le vendredi a été supprimé » depuis la Covid-19. Ce changement sociétal n'a pas échappé à la sagacité des travailleurs indépendants qui ont, eux, continué de pratiquer la semaine traditionnelle, comme nous l'exprimait avec malice un agriculteur breton : « Le vendredi après-midi quand je laboure mes champs, je vois mes voisins qui tondent leur pelouse. »

La filière touristique, qui s'était historiquement structurée et développée en France avec l'instauration des congés payés, a connu un nouvel essor durant cette période, marquée par une augmentation du temps disponible pour toute une partie de la population. Les offres de courts séjours se sont multipliées, y compris hors saison, et l'optimisation ou le prolongement des ponts via des journées RTT, pour se constituer de longs week-ends, devient un sport national. L'univers du temps libre, qui était historiquement cantonné aux vacances, et particulièrement aux mois de juillet et d'août, se dilate et prend une place de plus en plus importante dans la vie des Français. Des acteurs comme la SNCF, les compagnies aériennes low cost ou bien encore les sites de réservation en ligne accompagnent ce mouvement historique et le développement d'une société de loisirs. Si Go Voyages et Lastminute.com apparaissent respectivement en 1997 et 1999, suivis en 2001 par Opodo, c'est certes du fait du développement fulgurant d'internet à cette période, mais ces dates de création correspondent également à l'avènement des RTT. En 1981, lors de la précédente étape de réduction du temps de travail, le gouvernement socialiste de l'époque avait créé un ministère du Temps libre, ayant pour mission « de conduire par l'éducation populaire une action de promotion du loisir vrai et créateur et de maîtrise de son temps », création qui s'était accompagnée de celle de l'Agence nationale pour les chèques-vacances. Le gouvernement Jospin n'a pas accompagné le passage aux trente-cinq heures par la mise en place d'une structure publique qui aurait eu vocation à proposer des activités culturelles et

récréatives et c'est le marché qui s'est engouffré dans la brèche en créant de nouvelles offres de loisirs pour occuper le temps ainsi libéré.

La crise liée à la Covid-19 et le développement massif du télétravail vont constituer une nouvelle étape dans la perte de centralité du travail dans la vie de nombreux Français. Le cadre habituel de la semaine de travail allant du lundi au vendredi avait déjà été remis en cause par l'apparition des RTT. Mais l'adoption du télétravail par un tiers des salariés – qui télétravaillent au moins un jour par semaine – a entraîné une modification encore plus radicale. Les vendredis, et dans une moindre mesure les lundis, sont massivement télétravaillés. D'après une étude récente menée par la RATP sur les déplacements en Île-de-France, la fréquentation des transports en commun est ainsi inférieure de 18% en moyenne les vendredis par rapport aux mardis. Les opérateurs des réseaux de transports, qui avaient appris à gérer les heures de pointe, doivent aujourd'hui intégrer dans leur modèle une autre notion qui est celle des « jours de pointe » que sont les mardis et jeudis, journées les moins télétravaillées et où les flux de passagers sont les plus massifs. De la même manière, la vie des entreprises intègre progressivement cette nouvelle organisation de la semaine avec des réunions en présentiel concentrées les mardis et jeudis pour pouvoir toucher le plus grand nombre de collaborateurs. Dans les collectifs de travail où le télétravail est pratiqué, les lundis et vendredis se voient ainsi progressivement dotés d'un autre statut. Ils constituent certes des journées de travail, mais de moindre intensité, comme une sorte de sas entre les « journées sur site » (mardi, jeudi et mercredi dans une certaine mesure) et le week-end.

### **« Cessons de répéter que les jeunes ne veulent plus travailler »**

Publié le 25 novembre 2023 dans Lemonde.fr

Dominique Méda, professeure de sociologie, directrice de l'Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales [Université Paris Dauphine-PSL]

**Enquêtes et sondages démontrent l'inanité des jugements portés sur « la jeunesse », dont les attentes et les opinions sont aussi diverses que celles des autres générations, affirme la professeure de sociologie dans sa chronique.**

L'idée semble largement partagée : les jeunes n'accorderaient plus d'importance au travail, ne voudraient plus travailler, en un mot, seraient des flemmards – témoignant ainsi du déclin de la « valeur travail » dans notre société. Les générations Y et Z seraient dotées de caractéristiques spécifiques, porteuses d'aspirations radicalement différentes de celles des générations précédentes. La réalité est nettement plus complexe et nuancée (...).

Les critiques envers la jeunesse ne sont pas nouvelles : en 1972, une enquête menée par des chercheurs du Centre d'études de l'emploi et du travail rapportait déjà que les employeurs se plaignaient de ne plus trouver chez cette main-d'œuvre « les qualités d'amour du travail, d'ambition et de sérieux qui, à les en croire, caractérisaient les générations précédentes ».

En 2008, une vaste recherche européenne avait permis de constater l'existence de stéréotypes et de préjugés identiques à l'endroit des jeunes de la part des employeurs et des générations plus anciennes. A presque quarante ans d'intervalle, les deux enquêtes avaient pourtant mis en évidence que les jeunes accordaient plus d'importance au travail que les plus âgés, que leurs attentes étaient similaires – tout comme ces derniers, ils souhaitaient un travail intéressant, une bonne ambiance de travail et bien gagner leur vie –, mais que ces attentes étaient encore plus fortes.

#### **Groupes hétérogènes**

C'est toujours le cas aujourd'hui, contrairement à ce qu'affirment les discours soutenant que le Covid-19 aurait provoqué une rupture. En octobre, une enquête Harris Interactive a posé aux moins de 30 ans la question classique des sondeurs lorsqu'il s'agit de rendre compte de l'importance accordée au travail : « Que feriez-vous si vous n'aviez pas besoin d'argent pour vivre ? » 77 % continueraient à travailler. Parmi ceux-ci néanmoins, 28 % changeraient de métier.

Cette réponse invite à s'intéresser aux conditions concrètes d'emploi et d'insertion des jeunes sur le marché du travail, ce que permet de faire la très riche enquête « Génération 2017 » du Centre d'études et de recherches sur les qualifications. Ses résultats (...) ont permis de mettre en évidence un autre élément essentiel : loin d'être une catégorie uniforme, la jeunesse est constituée, au contraire, de groupes très hétérogènes, dont le rapport au travail dépend étroitement des conditions d'emploi.

Certes, une majorité de jeunes attachent de l'importance à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit en réalité d'une revendication commune à toutes les générations, que l'on voit monter depuis plusieurs décennies à mesure que le taux d'emploi des femmes se rapproche de celui des hommes, que les difficultés de conciliation sont de plus en plus fortement ressenties et que le travail s'intensifie.

Mais la sécurité de l'emploi est bien plus mise en avant par les jeunes actifs que par les étudiants : en effet, bien que le niveau de formation des jeunes n'ait jamais été aussi élevé, leurs conditions d'insertion sur le marché du travail restent, pour une partie d'entre eux, difficiles, voire très difficiles. Pour rappel, le taux de chômage des jeunes de 18 à 24 ans est deux fois plus élevé que celui de la population active (17,6 %, contre 7,4 %) ; plus de la moitié des jeunes salariés de 15 à 24 ans sont en CDD, intérim, contrat aidé ou apprentissage ; le taux de pauvreté des jeunes est plus élevé que celui de toutes les autres classes d'âge, et la durée nécessaire pour trouver un emploi stable est de plus en plus longue.

### **Le critère du climat**

C'est pour les non-diplômés que la situation est la plus grave. Ils composent une partie importante de ceux que l'on appelle les NEET (« Not in Education, Employment or Training »), soit 12,8 % des 15-29 ans. Pour eux, la durée d'obtention d'un emploi stable est encore beaucoup plus incertaine. Au point que, dans une recherche récente, l'économiste Bernard Gazier et ses collègues ont invité la France à prendre des mesures radicales et à revoir en profondeur son système d'éducation, en s'inspirant des pays qui font mieux qu'elle en Europe et parviennent à rendre plus faciles les transitions entre l'école et l'emploi, comme l'Allemagne ou la Suisse.

La diversité des trajectoires scolaires et d'accès à l'emploi interdit en réalité de parler d'une jeunesse homogène qui aurait les mêmes attentes vis-à-vis du travail et le même rapport à celui-ci. Les aspirations sont en effet conditionnées (et trop souvent limitées) par la position scolaire et les moyens financiers des familles. Yaëlle Amsellem-Mainguy a ainsi montré dans Les Filles du coin (Presses de Sciences Po, 2021) combien les aspirations des jeunes femmes de milieu rural étaient contrariées, y compris par l'éloignement des centres universitaires.

Elles sont aussi conditionnées par l'existence (ou l'inexistence) des types d'emploi espérés. L'enquête Harris Interactive citée plus haut révélait ainsi que sept jeunes sur dix pourraient renoncer à postuler dans une entreprise qui ne prendrait pas suffisamment en compte les enjeux environnementaux. De fait, la grande masse renonce à ce critère, faute de postes appropriés en nombre suffisant.

Cessons de répéter que les jeunes ne veulent plus travailler. Alors que leur niveau d'éducation n'a jamais été aussi élevé, les attentes légitimes qu'ils placent dans le monde du travail ne sont pas satisfaites, d'où une véritable désillusion. N'ajoutons pas aux angoisses que suscite le changement climatique des reproches infondés. Tentons plutôt de créer les emplois qui permettront à tous les jeunes de participer à ce gigantesque chantier qu'est la réparation de notre monde.