

CONCOURS EXTERNE DE CONSERVATEUR TERRITORIAL DE BIBLIOTHEQUES - SESSION 2024

Note de synthèse : Le rapport au travail aujourd'hui

Dans la chanson « You won't Break My Soul », Beyoncé clame « Release your job / Release your time » faisant écho aux 47 millions de démissions ayant eu lieu aux Etats-Unis en 2021. Cette « Grande démission », comme l'a appelée A. Klotz, a aussi touché la France, en témoignent les nombreuses études et enquêtes, publiées par exemple par les magazines Society et Usbek & Rica ou par le journal Le Figaro.

Cette rupture avec le travail, qui survient après la crise du Covid-19, témoigne de l'impact de la pandémie sur le rapport au travail mais s'inscrit aussi dans une histoire plus longue. Le travail, c'est-à-dire la transformation d'un donné matériel ou intellectuel, dont la forme majoritaire est le salariat, a connu de nombreuses conceptions au fil des siècles. Le rapport des travailleurs au travail, c'est-à-dire leur ressenti face à son rôle, l'imaginaire collectif et les représentations qui lui sont associés, mais aussi les choix qui sont opérés le concernant (réglementations, démissions, reconversions ou encore télétravail) évolue en permanence. Le terme de travail recouvre des réalités variées, des emplois plus ou moins pénibles, stimulants, reconnus, valorisés ou rémunérés. Les travailleurs sont eux-mêmes un groupe hétérogène, en âge ou en appartenance à une catégorie socioprofessionnelle. Malgré cette diversité, un certain désenchantement du rapport au travail semble s'être généralisé, accéléré par la crise du Covid-19.

Ainsi, quelles sont les raisons de ce désenchantement du rapport au travail ? Ses conséquences sont-elles nécessairement négatives ?

Nous verrons ainsi comment la crise du Covid-19, qui a opéré comme détonateur, s'inscrit dans une histoire du rapport au travail (I) tout en ouvrant de nouvelles dynamiques positives et des pistes vers plus d'épanouissement au travail (II).

I – Le changement du rapport au travail et son accélération

De l'Antiquité à la période moderne, la conception du travail a évolué et son importance dans la vie des gens a beaucoup baissé ces dernières décennies. La crise du Covid-19 a été un moment de fracture, de réflexions et de recomposition du rapport au travail.

1. De l'Antiquité à la période moderne : évolution de la conception du travail

Dans l'Antiquité grecque le travail a un sens péjoratif. C'est le travail laborieux qui s'oppose à la « Skholé », « ce temps libre et libéré des urgences du monde qui rend possible un rapport libre et libéré à ces urgences et au monde » (Pierre Bourdieu, Méditations pascaliennes), qui permet, selon Jérôme Vermer, « la contemplation » c'est-à-dire la philosophie (Radio France, « le travail rend-t-il heureux ? »).

Avec la chrétienté il s'« anoblit », le travail de la terre étant associé à « une forme de spiritualité ». C'est à la modernité que le travail devient une « valeur en soi ». Il devient un espace de réalisation de soi et d'épanouissement possible, mais aussi d'aliénation.

2. La diminution de la place du travail dans la vie des individus

Après avoir occupé une place importante dans la vie des gens, à la fois en temps passé au travail et dans la valeur accordée au travail, la réduction du temps de travail opéré dans les années 1980 à 2000 a bouleversé le rapport au travail. Comme le rappelle l'étude de la Fondation Jaurès sur le travail (Novembre 2022) à mesure que le temps de travail a baissé, les réponses apportées à la question de l'importance du travail dans la vie se sont inversées :

en 1990 ils étaient 60 % à le considérer « très important » contre 24 % aujourd'hui. La hiérarchie entre travail et loisirs a elle aussi été inversée : 60 % déclaraient très important le travail par rapport aux loisirs (31 %) alors qu'en 2021 41 % associent le caractère « très important » aux loisirs contre 24 % pour le travail. Ainsi, le travail n'est aujourd'hui plus central dans la vie des individus, que ce soit en temps ou en importance accordée. C'est la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle qui a changé.

3 La crise du Covid-19 : réflexions et bouleversements

La crise du Covid-19 a profondément marqué le rapport au travail. Que ce soit aux Etats-Unis (S. Laurent – « Grande démission » aux Etats-Unis : mais que font tous ces américains qui quittent leurs jobs ? » publié sur [Slate.fr](https://www.slate.fr)) ou en France, les démissions ont été nombreuses après la levée des restrictions sanitaires : ils sont 47 millions soit un quart de la population en âge de travailler à avoir démissionné aux Etats-Unis et 500 000 au premier trimestre 2022 en France. Selon le psychologue du travail A. Klotz, la pandémie a été un moment de réflexions autour de questionnements déjà présents notamment chez les jeunes diplômés : « une bulle était prête à exploser ». Cela a donné lieu à des reconversions vers des emplois plus porteurs de sens mais aussi à des sorties du monde du travail avec des départs à la retraite anticipés. Ce grand mouvement de mobilité salariale en période de reprise économique a changé le rapport de force entre employeur et salarié. Selon une étude menée 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 % ». Cette réflexion sur les attentes liées au travail, associée au bouleversement du rapport de force entre employeurs et employés est favorisée par les lois dites de l'emploi « at mill », a eu des effets positifs pour les travailleurs.

Cependant certains travailleurs notamment les plus jeunes se disent plus fatigués et moins motivés depuis la crise. Le désengagement, sous la forme du « quiet quitting » s'est également répandu, soulignant la perte de sens dans le rapport au travail et un certain mal-être chez les salariés.

Le rapport au travail est donc marqué par un désengagement du temps et de la valeur qui lui sont accordés. Cependant la crise du Covid-19 a été l'occasion d'une réflexion et de bouleversement dans le rapport au travail ce qui ouvre peut-être de nouvelles pistes pour le redéfinir.

II – Nouvelles dynamiques et pistes d'épanouissements

Les questionnements soulevés par la crise du Covid 19 ont conduit à une multitude d'études sur l'épanouissement au travail et sur les conditions d'un travail-plaisir. La quête du sens du travail apparaît comme la réponse au désengagement et comme un projet collectif et social à mener.

1. Favoriser la créativité, la liberté, le ludique

Pour favoriser l'épanouissement au travail, il est important d'y réintroduire une part de liberté. Pour cela, la philosophe Simone Weil revendique une attention particulière à la formation. Dominique Méda cite quant à elle l'économiste Bernard Gazier et son appel à une réforme en profondeur du système scolaire (entretien pour [lemonde.fr](https://www.lemonde.fr), 25 novembre 2023). Il est également nécessaire de repenser les techniques managériales et les dynamiques productivistes comme le souligne l'étude de la Fondation Jean Jaurès. Enfin, déjà en 2015, le sociologue du travail Michel Lallemand appelait à revaloriser la créativité par rapport à la productivité en réintroduisant du ludique et du « bricolage », ainsi que de la liberté dans le travail à l'instar des entreprises Ford laissant ses salariés travailler librement dans ces espaces. Il souhaite que le succès des « fab lab » touchant pour l'instant une tranche restreinte de la population fasse « tâche d'huile » et se diffuse dans le monde du travail.

2. Oser bifurquer : l'exploration de nouvelles voies et de nouveaux rapports au temps

La crise du Covid-19 a changé le rapport des individus au temps. La fondation Jean Jaurès souligne qu'ils sont aujourd'hui 61 % à être prêts à gagner moins pour avoir plus de temps libre (contre 38 % en 2008). Cette réduction du temps de travail pourrait permettre, outre un meilleur épanouissement, une meilleure répartition sociale du travail, selon l'économiste B. Russell. On observe ainsi l'émergence de nouvelles exigences de sens qui supplantent les logiques de rentabilité. Dans l'appel des étudiants diplômés d'AgroParis Tech, à la bifurcation, la question de la cohérence éthique, comme l'appelle Simone Weil, est centrale. C'est d'ailleurs un élément essentiel de l'épanouissement au travail selon le psychologue C. Defours. Les défis climatiques à venir façonnent ainsi les sensibilités éthiques des jeunes diplômés d'aujourd'hui et imposent de poursuivre les réflexions sur le rapport au monde, au temps, à la nature et au travail.

3. Le rapport au travail – un projet collectif de lien social

Le travail permet de lutter contre l'exclusion comme le montre l'exemple des usines apprenantes pour personnes en situation d'exclusion. L'étude des économistes C. Perez et T. Contot (Re-donne du sens au travail) pointe d'ailleurs que le lien social permis par le travail est essentiel et que les travailleurs qui expriment le plus de satisfaction vis-à-vis de leur travail sont celles et ceux en contact avec le public, touchant au soin, à la transmission et au social. Aujourd'hui le sens du travail semble donc se situer dans le lien social. A la fin de son entretien pour le Monde, D.Méda souligne que la restauration du travail et du rapport au travail est un défi à relever pour l'avenir. « 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 »

Tantôt considéré comme source de souffrance physique ou mentale (licenciements douloureux), comme vide de sens ou bien comme lieu d'épanouissement individuel, de réalisation de soi et de création de lien social, le travail est considéré de façon variable. Le rapport au travail, marqué ces derniers temps par le désengagement et le désenchantement, est aussi le lieu de dynamiques positives autour de l'écologie, du lien social et de la créativité. Fortement marqué par la crise du Covid-19, le rapport au travail est varié mais porte en lui la vitalité des réflexions sur son évolution future.