

La valeur travail au prisme des générations

Inès ESPIRITO SANTO et Simon PAYE

La montée d'un ethos contemporain du travail fondé sur l'épanouissement professionnel entre en contradiction avec les conditions concrètes du travail et de l'emploi. D. Méda et P. Vendramin invitent à repenser nos modèles d'organisation du travail, de gouvernance des entreprises et de progrès social.

Recensé : Dominique Méda et Patricia Vendramin, *Réinventer le travail*. Paris, PUF, coll. Le lien social, 2013, 258 p.

Prenant appui sur un projet de recherche mobilisant une trentaine de sociologues, d'économistes et de psychologues de six pays européens¹, Dominique Méda et Patricia Vendramin font converger dans un même volume deux grands thèmes de recherche en sciences sociales : l'évolution des rapports au travail et les dynamiques des générations. Si la tâche peut paraître ardue, elles prennent appui sur leurs travaux précédents, notamment l'incontournable *Le travail, une valeur en voie de disparition ?*, publié par Dominique Méda en 1995². Le premier chapitre, consacré aux grandes étapes historiques de la valorisation du travail, reprend ainsi une thèse stimulante du livre, selon laquelle trois significations radicalement différentes se sont progressivement superposées, entretenant ainsi la polysémie du terme « travail ». Facteur de production, le travail est aussi activité créatrice et émancipatrice, ou encore point d'ancrage de différents droits sociaux. Et ces trois dimensions auxquelles renvoie aujourd'hui le concept de travail seraient « totalement contradictoires et quasiment incompatibles » (p. 24) : si le travail est pensé comme effort humain producteur de valeur d'usage, c'est la vision de l'employeur qui prime ; s'il est pensé comme activité émancipatrice ou constitutive de l'identité individuelle, son produit importe moins que ses conditions d'exercice et c'est alors la vision du travailleur qui prime ; enfin, s'il est vu comme un mode primordial d'accès aux droits sociaux et à la protection sociale, c'est qu'il est irréductible au seul intérêt d'une ou de l'autre des deux parties engagées dans l'échange salarial. Dans ce dernier cas, le compromis salarial devient une sorte de synthèse négative des deux premières visions : aucune n'est satisfaite, et pourtant aucune ne prend clairement le dessus.

À partir de là, l'ouvrage se propose d'éclairer le sens que les individus accordent au travail, pour ensuite explorer plus en détail les différences entre les générations. L'argument directeur est le suivant : à mesure que décline l'« éthique du travail comme un devoir », on identifie chez les Européens à la fois une montée de l'« éthique de l'épanouissement » portant sur la dimension expressive du travail (réalisation de soi, sentiment d'utilité, etc.), et une persistance des attentes qui touchent à la dimension instrumentale du travail (salaire, sécurité de l'emploi, etc.). Ces attentes de plus en plus expressives se heurtent cependant aux nouvelles formes d'organisation du travail (flexibilité, entreprise-réseau, management par les objectifs, individualisation des carrières, diversification des formes d'emploi, etc.) et à une dégradation générale de l'emploi, marquée par la croissance des contrats temporaires, du temps partiel subi et des horaires atypiques. Les différentes

¹ Ce projet de recherche, intitulé SPReW (Generational approach to the social patterns of relation to work), a été financé par le 6^e Programme-cadre de recherche et de développement de l'Union Européenne. Il a également donné lieu à un ouvrage collectif international : Patricia Vendramin (ed.) *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*. Bruxelles, Bern, Berlin, Frankfurt am Main, New York, Oxford, Wien, 2010.

² Méda, Dominique, *Le travail : Une valeur en voie de disparition ?*, Paris, Flammarion, 1995 [2010].

générations, exposées de manières variées à ces conditions lors de leur entrée sur le marché de l'emploi, n'entretiennent pas pour autant des rapports fondamentalement différents au travail. Ce n'est qu'en explorant les variations intragénérationnelles qu'apparaissent alors des différences significatives : la succession des générations de travailleurs s'accompagne d'une diversification des significations accordées au travail, d'un rapprochement des modèles féminins et masculins d'engagement dans le travail, et du développement de relations sociales plus privatisées que communautaires. Les auteures identifient alors une convergence entre la jeune génération et les femmes, deux catégories de la population potentiellement porteuses d'une conception renouvelée du travail, plus sensible à sa valeur expressive.

Le travail des générations

Même si le titre de l'ouvrage ne l'indique pas, c'est bien l'approche générationnelle du rapport au travail qui en constitue le fil directeur et qui fonde sa principale originalité. Les deux derniers chapitres y sont consacrés, en traitant respectivement les rapports au travail qu'entretiennent les différentes générations et les relations intergénérationnelles dans le monde du travail. Le choix des classes d'âge définissant les générations à inclure dans l'analyse est convaincant : loin de se réduire à de simples cohortes de naissances, les groupes ont été définis « en référence à des événements signifiants qui se sont déroulés durant différentes étapes historiques du capitalisme qui ont entraîné des transformations de la structure sociale du travail » (p. 151). En découle une partition en trois classes d'âges (moins de 30 ans, 30 à 49 ans et 50 ans et plus), chacune ayant une expérience spécifique du marché du travail et de la conjoncture socio-économique.

Les analyses des rapports au travail des différentes générations apportent du neuf à la littérature et conduisent à un résultat relativement contre-intuitif : à rebours des discours insistant sur les clivages intergénérationnels entre la « génération sacrifiée » des jeunes et les « baby-boomers », les auteures n'identifient pas de conflit latent entre les générations dans le quotidien du travail. S'il existe toutefois une mobilisation discursive de stéréotypes générationnels, ce sont les trajectoires individuelles, notamment l'entrée sur le marché du travail et le parcours dans l'emploi, qui distinguent le plus les générations. Enfin, et c'est peut-être l'apport principal du livre, les analyses mettent systématiquement les différences intergénérationnelles en rapport avec les inégalités intragénérationnelles³, notamment en termes de sexe, de niveaux de qualification et de catégories socio-professionnelles. Ce qui permet par exemple de ne pas dresser un portrait essentialiste des jeunes et de leur rapport plus expressif du travail, en montrant que ce rapport expressif, lui-même corrélé au niveau d'études, peut s'expliquer par un effet de composition : c'est aussi parce que les jeunes sont plus qualifiés et ont davantage été socialisés dans des institutions d'enseignement qu'ils mettent plus souvent en avant des valeurs de réalisation de soi et d'accomplissement par le travail.

L'exposition des arguments, clairement structurée et dépouillée de tout jargon inutile, laisse toutefois en suspens deux ensembles d'interrogations, relatifs à l'identification d'un « paradoxe français » et à la « réinvention » du travail que les auteures appellent de leurs vœux.

Le « paradoxe français » est-il si paradoxal ?

L'enquête empirique sur laquelle se fondent les analyses de l'ouvrage fait appel à l'exploitation de deux sources de données : un corpus d'entretiens narratifs individuels réalisés entre 2007 et 2008, et une sélection d'enquêtes internationales sur les valeurs et le travail, notamment les enquêtes *European Values Study*, *International Social Survey Program* et *European Social Survey*.

C'est à partir de ces données que les auteures identifient un « paradoxe français »⁴ : « les Français sont ceux qui accordent le plus d'importance au travail mais ils sont également les premiers à souhaiter que la place du travail soit moins importante dans leur vie. » (p. 94) Il nous paraît intéressant

³ Camille Peugny et Cécile van de Velde, « Repenser les inégalités entre générations », *Revue Française de Sociologie*, Vol. 54, 2014, pp.641-662.

⁴ Pour être plus précis, il faut sans doute attribuer l'idée de ce paradoxe à Lucie Davoine et Dominique Méda (« [Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?](#) », Document de travail 96-1, Paris, Centre d'études de l'emploi, 2008), dont les analyses ont largement alimenté le chapitre 2 de l'ouvrage.

de revenir sur ce raisonnement. Le point de départ est l'analyse des scores des répondants français à deux questions de l'*European Values Study* : 69,3 % déclarent que dans leur vie le travail est « très important », et 65,8 % estiment qu'il serait une « bonne chose » que le travail prenne une place moins grande dans la vie.

Ces scores sont plus élevés que ceux des répondants des autres pays européens, et les taux de non-réponses sont faibles et peu variables selon les pays : on peut donc y voir une singularité française. Mais un paradoxe ? Le lecteur sceptique pourrait se demander, par exemple, si les 69,3 % d'individus qui déclarent donner du sens à leur travail sont les mêmes que les 65,8 % qui disent vouloir réduire sa place dans la vie. Mais cette information est absente dans l'ouvrage.

À regarder les réponses conjointes à ces deux questions⁵, on constate qu'en réalité, les individus qui déclarent ces deux modalités considérées comme « contradictoires » par les auteures ne représentent plus que 41 % des répondants français. On s'aperçoit en outre que 40 % des Français qui déclarent le travail comme « très important » ne souhaitent pas réduire sa place, et qu'inversement, 35 % de ceux qui souhaitent réduire la place du travail ne le déclarent pas comme « très important ». L'interprétation des auteures, fondée sur la seule comparaison d'agrégats d'opinions individuelles, tend à surestimer cet effet de contradiction.

Enfin, ce « paradoxe français » est peut-être un simple reflet du fait que la France est le seul pays d'Europe à avoir réduit le temps de travail à 35h. Ce point est soulevé par les auteures : « il est possible qu'il y ait moins un paradoxe qu'un effet grossi des débats publics de l'époque. En 1999, année de ces résultats, les débats sur la réduction du temps de travail battent leur plein en France. » (p. 94-95) Mais selon elles cet effet de conjoncture ne remet pas en cause le paradoxe car « l'ISSP 2005 [montre] qu'une part importante des Français continue, malgré un changement d'époque et de 'mode' vis-à-vis du temps de travail, à désirer réduire le temps consacré au travail » (p. 95). Elles se basent ici sur deux questions, dont l'une nous paraît particulièrement intéressante de par sa formulation. Portant sur les préférences entre temps libre et revenus, elle propose aux enquêtés trois modalités de réponse : « Travailler davantage d'heures et gagner plus d'argent », « Travailler le même nombre d'heures et gagner la même chose », et « Travailler moins d'heures et gagner moins d'argent ».

Une telle formulation est problématique à deux égards. Premièrement, elle se fonde implicitement sur l'idée, telle qu'elle a pu être défendue par l'économiste Gary Becker⁶, que le temps non consacré au travail a un « coût d'opportunité » et qu'il est donc réductible à un équivalent monétaire. L'articulation entre le travail et les autres temps sociaux est alors conçue comme faisant l'objet d'un simple « arbitrage » individuel. Cette question peut-elle constituer un instrument de connaissance, alors que de nombreux travaux empiriques montrent combien sont nombreuses et diverses les contraintes qui pèsent sur la disponibilité temporelle au travail des individus⁷ ? Deuxièmement, la formulation opère un cadrage insidieux de l'espace des possibles : pourquoi, par exemple, n'y a-t-il pas la modalité « Travailler moins d'heures à salaire égal » ? Que les questions des enquêtes ISSP véhiculent davantage la vision instrumentaliste du travail d'un Gary Becker que celle d'un André Gorz (qui plaide pour une réduction de la durée du travail sans perte de revenu⁸) est une chose. Mais que cette question soit mobilisée pour confirmer l'existence du « paradoxe français » ne suffira peut-être pas pour convaincre tous les lecteurs qu'il s'agit d'un fait social et non d'un artefact. Ce qui est regrettable, car il est incontestable que la France fait figure d'exception dans le paysage Européen. Il aurait été utile de caractériser plus finement cette singularité, par exemple en explorant davantage les différentes questions de l'enquête ou en s'appuyant sur les entretiens menés en France.

⁵ Les chiffres qui suivent proviennent de nos propres analyses des données de l'*European Values Study* 1999.

⁶ Voir par exemple son article célèbre « A Theory of the Allocation of Time ». *The Economic Journal*, 75 (299) p. 493-517, 1965.

⁷ Voir par exemple Paul Bouffartigue (avec la collaboration de Jacques Bouteiller), *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, Paris, PUF, coll. Le travail humain, 2012.

⁸ André Gorz, *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Paris, Folio essais, p. 372-378.

Inventer ou réinventer le travail ?

Que signifie « réinventer le travail » ? La question, pourtant annoncée par ce titre, n'est abordée qu'à la toute dernière page de la conclusion. Trois pistes sont avancées par les auteures. Il faut tout d'abord engager une *reconversion écologique*, qui passe par une révision de nos modes de production et de consommation et la substitution de la « prospérité » à la « croissance ». La seconde piste est celle du *partage du travail*, qui articule une juste répartition et la garantie pour tous d'un emploi décent et de qualité. Enfin, elles suggèrent la mise en place d'une *démocratie productive*, qui s'appuie sur une alliance entre consommateurs et salariés pour déterminer collectivement les biens et les services « durables » qui permettraient la satisfaction des besoins « essentiels ».

On ne peut que louer la démarche de Méda et Vendramin d'être attentives à la place que le travail occupe socialement dans la vie des personnes plutôt que d'imposer leur propre conception du travail dans leur recherche. Les résultats de leur enquête fournissent ainsi une base solide, empirique, pour justifier la pertinence des trois pistes avancées en conclusion. En revanche, pourquoi avoir complètement ignoré les discours critiques de divers mouvements sociaux, notamment ceux portés par la jeune génération autour de la précarité ? On sait pourtant que l'analyse statistique des enquêtes d'opinion, qui procède par « sommation purement additive d'opinions individuelles », revient à « cumuler des opinions qui n'ont pas du tout la même force réelle »⁹. Une telle démarche gagnerait, nous semble-t-il, à être mise en regard avec la prise en compte des discours d'individus ou de collectifs dont l'opinion s'exprime avec plus de force.

Enfin, les auteures font en conclusion référence à Matthew Crawford¹⁰ pour qui la restauration du sens du travail exige de s'affranchir non seulement du salariat, mais aussi plus fondamentalement du capitalisme (p. 239). Mais à la lecture des trois pistes qu'elles préconisent, la question reste entière : peut-on réinventer le travail sans réinventer le capital ? Même si le travail est indissociable de ceux qui l'effectuent, on connaît depuis Karl Polanyi¹¹ les mécanismes de sujétion croissante du travail au pouvoir du marché et ses conséquences. Et cette sujétion progresse toujours sur certains de ses fronts, par exemple à travers les usages de la flexibilisation des temps de travail par les entreprises qui en font une variable d'ajustement¹². Dans quelle mesure, sans remettre en cause la subordination des conditions de travail et d'emploi aux logiques marchandes et au capital, peut-on effectivement rapprocher ces conditions des attentes des travailleurs ? L'ouvrage *Réinventer le travail*, s'il apporte des analyses et des idées précieuses, laisse grande ouverte la question que Dominique Méda pose elle-même dans la préface de 2010 à son ouvrage *Le travail, une valeur en voie de disparition ?*¹³ : « faut-il sortir du capitalisme pour libérer le travail ? ».

Publié dans laviedesidees.fr, le 13 novembre 2014

© laviedesidees.fr

⁹ Pierre Bourdieu, « L'opinion publique n'existe pas », *Les Temps modernes*, n°318, janvier 1973 (p. 1292-1309).

¹⁰ Matthew Crawford, *Eloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*, Paris, La Découverte, 2010.

¹¹ Karl Polanyi, *La Grande transformation : aux origines économiques et politiques de notre temps*, Paris, Gallimard, 2009[1944].

¹² Jens Thoemmes, « Du temps de travail au temps des marchés », *Temporalités* [En ligne], 10 | 2009, URL : <http://temporalites.revues.org/1149>

¹³ Dominique Méda, *Le travail, une valeur en voie de disparition ?*, op. cit.

