



HAL
open science

Parlons travail. Rapport de l'enquête sur le travail de la CFDT

Serge Volkoff, Céline Mardon, Marie-Anne Dujarier

► **To cite this version:**

Serge Volkoff, Céline Mardon, Marie-Anne Dujarier. Parlons travail. Rapport de l'enquête sur le travail de la CFDT. [Rapport de recherche] CFDT. 2017, 158 p. hal-03587641

HAL Id: hal-03587641

<https://cnam.hal.science/hal-03587641>

Submitted on 24 Feb 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

RAPPORT

de l'enquête sur le travail de la CFDT

200 000 participants
20,4 millions de réponses

LES RÉSULTATS
L'ANALYSE
LE MANIFESTE



parlons travail

la **grande enquête** nationale
sur le travail

www.parlonstravail.fr



Ce rapport « Parlons travail » a été réalisé par la CFDT
en collaboration avec les chercheurs associés à cette enquête.

Édité par la CFDT 4, bd de la Villette 75955 Paris CEDEX 19
1^{ère} édition - Mars 2017

Rédaction Serge Volkoff, statisticien et ergonomiste (Centre d'études de l'emploi), Céline Mardon, statisticienne et ergonomiste (Centre d'études de l'emploi)
et Marie-Anne Dujarier, professeure de sociologie à l'Université Paris 7 Denis Diderot.
Direction graphique Service Information Communication de la CFDT

Avant-propos

Du 20 septembre au 31 décembre 2016, plus de 200 000 travailleurs se sont exprimés sur leur rapport au travail grâce à l'enquête *Parlons travail*. Jamais en France autant de personnes ne s'étaient exprimées sur cette question. Avec *Parlons travail*, la CFDT a fait le choix de la proximité pour mieux appréhender le quotidien des travailleurs. L'ampleur de la participation a dépassé ses attentes et fait de *Parlons travail* un immense succès.

Cette enquête tient son originalité de son support, le site www.parlonstravail.fr, du mode de questionnement original ainsi que de l'interactivité possible entre l'internaute, les témoignages vidéos et les réponses des autres participants. La CFDT s'est associée à des professionnels du web et de la vidéo, pour mettre en scène ce projet, et à des statisticiens et sociologues pour une coopération scientifique solide.

Les premiers éléments qui se dégagent des résultats de l'enquête confortent la CFDT dans ses positions : la performance des entreprises et des administrations dépend fortement de la qualité de l'engagement des salariés et des agents. Qualité de l'engagement qui trouve son essence dans ce que vivent concrètement les travailleurs dans leur quotidien. La qualité du travail et de la qualité de vie au travail doivent donc être un axe fort du dialogue social dans les entreprises et les administrations.

Ce rapport présente les premiers enseignements de l'enquête. **La première partie (page 5) a été rédigée par les chercheurs en sciences sociales** qui ont travaillé sur les résultats de *Parlons travail*. Leurs travaux, réalisés en un temps record, s'appuient à la fois sur les chiffres de l'enquête et les connaissances actuelles en sociologie du travail.

La seconde partie (page 147) développe l'analyse de la CFDT sur ces premiers résultats. Ceux-ci confortent ses positions ou posent les bases de ses futures réflexions sur lesquelles elle compte bâtir ses prochaines revendications.

La dernière partie (page 155) correspond au manifeste de la CFDT pour le travail. Il a été construit autour des constats dégagés de l'enquête afin de porter un certain nombre de propositions dans le débat précédant l'élection présidentielle.

Les transformations du travail en cours et à venir sont majeures. L'ambition de la CFDT n'est pas seulement de constater les mutations à l'œuvre mais bien de se les approprier pour mieux les comprendre...et agir en conséquence.

LES RESULTATS



parlons travail

la **grande enquête** nationale
sur le travail

www.parlonstravail.fr

Rapport des statisticiens, ergonomes et sociologues

Préambule	7
Introduction.....	9
I. Heureux au travail ?	14
II. « Autonomes » au travail ?	22
III. Travailler, pas seulement pour l'argent ?	56
IV. Avoir le souci des autres ?	64
V. "Malmené(e)s" au travail ?	84
VI. Différences sociales sur douze questions clés	92
VII. Sans emploi.....	118
Bibliographie	140

Préambule

Ce rapport présente une première série de résultats de l'enquête interactive « Parlons Travail ». Ce dispositif a été mis en œuvre par l'entreprise de web design Upian et l'entreprise de production audiovisuelle Yami 2, à la demande de la Confédération Cfdt, et en s'assurant le concours de chercheurs en sciences sociales.

Les initiateurs ont proposé à toute personne intéressée un questionnaire en ligne, entre septembre et décembre 2016. Les questionnaires comportaient près de 200 questions, sur de nombreux sujets ayant trait à la vie de travail, avec des variantes selon le statut du répondant (salarié, indépendant, chômeur, retraité...). A intervalles réguliers, les répondants étaient renseignés sur les pourcentages de personnes enquêtées ayant fourni la même réponse qu'eux à telle question. En outre, les fréquences de réponses pouvaient être consultées à tout moment sur le site de l'enquête. Enfin, il était possible de visionner des extraits de vidéos représentant des personnes (ou groupes de personnes) en train de réfléchir et de discuter sur leurs réponses à une question donnée.

Au 31 décembre 2017, 196 925 réponses avaient été enregistrées. C'est la date qui avait été officiellement annoncée pour la fin de l'enquête (même si le dispositif est resté accessible par la suite), et qui a été retenue pour entreprendre l'exploitation des réponses.

Le grand nombre de questions, et le très grand nombre des répondants, offrent d'abondantes possibilités d'analyses, au besoin très détaillées. Les auteurs du présent¹ rapport ont choisi de se centrer sur quelques thématiques, très présentes dans le débat social, voire politique : la période dans laquelle ces résultats deviennent disponibles est aussi celle d'une campagne électorale en France, on ne peut l'ignorer.

Cette première série de résultats sera présentée ici sous forme de tableaux ou, le plus souvent, de graphiques, commentés. Les commentaires viseront tout à la fois à faciliter la lecture de ces tableaux ou graphiques, à souligner les éléments saillants ou surprenants, à amorcer des interprétations en référence à d'autres champs de connaissance.

Une grande partie de ces résultats est reprise par ailleurs, sur le site de Parlons Travail, sous forme interactive et scénarisée. Le présent rapport doit être rendu public à la mi-mars 2017.

¹ Marie-Anne Dujarier (sociologue), Céline Mardon et Serge Volkoff (statisticiens et ergonomes).

² Ceux-ci représentent 83% des répondants à « Parlons Travail ». Pour des raisons liées à la fois aux données disponibles et à la spécificité probable des populations de non-salariés (chômeur, retraités, indépendants...) qui ont répondu à l'enquête, aucun redressement n'a été opéré sur celles-ci.

Introduction

Avant d'aborder les résultats eux-mêmes, quelques précisions doivent être fournies sur les spécificités de l'enquête et les méthodes d'analyse.

Une exploration d'un nouveau type, sur la vie de travail

Les dispositifs publics, ou en tout cas nationaux et interprofessionnels, de statistique sur les conditions et l'organisation du travail, la santé au travail, les risques professionnels, les relations emploi/travail, les parcours professionnels, sont nombreux en France. Parlons Travail est d'une nature un peu différente, pour les raisons suivantes :

- Les répondants allaient être (et cela s'est confirmé) beaucoup plus nombreux que dans les autres dispositifs existants : ainsi l'enquête Sumer, sur la surveillance des risques, qui comporte l'échantillon le plus gros parmi ceux évoqués, recueille environ 50 000 fiches.
- Ces répondants ne sont pas tirés au sort : répond qui veut, et qui peut. Il s'agit donc de personnes qui ont été prévenues de l'existence de l'enquête, peuvent prendre le temps d'y répondre et ont les moyens techniques pour cela, sont suffisamment intéressées par le thème pour le faire et s'en jugent capables sans trop de difficultés.
- En particulier, une partie importante d'entre eux ont eu connaissance de l'enquête via des militants de la Cfdt, voire sont militants eux-mêmes.
- Le ton adopté dans une grande partie des questions s'éloigne de celui qui prévaut habituellement dans les enquêtes nationales ou européennes sur le sujet. Le caractère interactif de Parlons Travail, le souci d'amener le plus grand nombre possible de personnes à s'insérer dans le dispositif et à aller au bout du questionnaire, le souhait d'aborder des préoccupations parfois très intimes (sur leur situation personnelle de travail, ou sur le « monde du travail » en général), ont guidé le choix des questions vers des formulations directes, percutantes, amusantes parfois. Ces tournures ont sans doute joué un rôle dans l'état d'esprit des personnes ainsi questionnées.
- « Parlons Travail » a, en revanche, en commun avec ces autres enquêtes de recueillir des points de vue auto-déclarés sur le travail. Les résultats présentés ici sont conformes à ce que les répondants disent vivre. Leurs réponses sont bien entendu liées à leurs idées sur le travail et ce qu'il devrait être, à leur expérience et à leur trajectoire.

Les domaines étudiés, les populations concernées

Parlons Travail interroge à la fois les conditions concrètes de travail (horaires, efforts, environnement,...), le rapport aux collègues et supérieurs, le rapport au travail lui-même, son sens et son utilité, les discriminations, les parcours, les liens entre santé et travail, les jugements sur la place du travail dans la société d'aujourd'hui, etc. Toute personne intéressée pouvait répondre, à condition d'être ou d'avoir été en emploi dans sa vie. Des questions préalables, obligatoires pour poursuivre, permettaient notamment d'indiquer si le répondant était « en activité » ou non ; dans ce deuxième

cas il pouvait être chômeur, retraité ou étudiant. Pour les actifs en emploi, les répondants précisaient leur type de contrat : agent de la fonction publique ou salarié du privé, en CDI, CDD, intérimaire, apprenti ou stagiaire, ou à son compte.

Les analyses qui vont suivre ici concernent les personnes « en activité » qui ne sont pas à leur compte : les agents de la fonction publique ou les salariés du privé. Quelques résultats concernant les chômeurs seront présentés en dernière partie. Les réponses des indépendants ou des retraités pourront être étudiées lors d'analyses à venir.

Un échantillon redressé sur des critères sociodémographiques et sur l'appartenance syndicale

Les répondants, on l'a dit, n'étaient pas tirés au sort. Compte tenu des conditions de réalisation de l'enquête, une partie des caractéristiques des répondants – mais une partie seulement – a pu être repérée et donner lieu à des calculs de pondération permettant de mieux équilibrer l'échantillon (opération dite de « redressement »). C'était le cas bien sûr de l'appartenance au syndicat Cfdt, qui s'est avérée concerner plus de 2 répondants sur 5, alors qu'on peut estimer que les adhérents de ce syndicat – selon ses propres chiffres - représentent de l'ordre de 4% des salariés en France. C'était le cas aussi, dans une moindre mesure, pour le sexe, l'âge, le niveau d'études et le type de contrat.

En procédant à des calages comparatifs sur des données existantes – les effectifs syndicaux déjà mentionnés, et par ailleurs les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee – on a procédé aux calculs de pondération sur les actifs en emploi hors indépendants², avec une méthode itérative :

- redresser sur chaque critère successivement, par ordre décroissant d'écart aux données de comparaison ;
- à chaque étape, examiner la répartition de l'échantillon, ainsi progressivement modifié, selon le critère suivant, et à nouveau redresser en conséquence.

A la fin de ces redressements, on dispose d'un échantillon « pondéré », dont la structure est acceptable au regard des variables prises en compte. Les tableaux ci-après permettent de le vérifier, en examinant la répartition en pourcentage selon divers critères, respectivement dans la population salariée de Parlons Travail avant et après pondération, et dans les données de référence.

Compte tenu de ce que l'on a expliqué au premier paragraphe, cela ne signifie pas pour autant que cet échantillon pondéré soit représentatif de la population des salariés en France. On peut seulement assurer qu'il présente une structure convenable au regard des variables sociodémographiques de base.

² Ceux-ci représentent 83% des répondants à « Parlons Travail ». Pour des raisons liées à la fois aux données disponibles et à la spécificité probable des populations de non-salariés (chômeur, retraités, indépendants...) qui ont répondu à l'enquête, aucun redressement n'a été opéré sur celles-ci.

	Fichier brut	Fichier pondéré	Population salariée « vraie »
CFDT	42,8	5,6	4
Autres, non synd. ou n.d.	57,2	94,4	96
total	100	100	100

	Fichier brut (et Cfdt)	Fichier pondéré	Population salariée « vraie »
Sans diplôme	6,6 (5,5)	16,5	16,5
CAP, BEP	13,8 (19,6)	22,9	24,6
Baccalauréat	16,4 (19,8)	19,9	20,5
Etudes supérieures	63,1 (55,1)	40,9	38,5
total	100	100	100

	Fichier brut	Fichier pondéré	Population salariée « vraie »
homme	41,1	49,3	49,8
femme	58,9	50,7	50,2
total	100	100	100

	Fichier brut	Fichier pondéré	Population salariée « vraie »
15-29 ans	13,5	21,7	20
30-49 ans	53,0	51,3	52
50 ans et plus	33,5	27,0	28
total	100	100	100

	Fichier brut	Fichier pondéré	Population salariée « vraie »
Agent de la fonction publique	29,3	22,0	22,0
Apprenti ou stagiaire	0,4	1,6	1,6
En CDD	4,9	8,1	8,1
En CDI	64,7	65,8	65,8
Intérimaire	0,6	2,5	2,5
total	100	100	100

Organisation du document

La dimension importante de la base de données se prête évidemment à de nombreuses analyses. Dans le présent document nous avons rassemblé, pour l'essentiel, des tris croisés entre une sélection de questions et les principales variables sociodémographiques. Sur certains thèmes, des indicateurs de cumul (« compteurs ») de plusieurs items traitant d'un même sujet, seront examinés également.

Certaines questions, ou certains « compteurs », seront régulièrement croisés avec des variables ayant trait aux relations santé/travail perçues par les répondants. Ces relations faisaient l'objet de quelques items du questionnaire, et l'on pouvait supposer que les réponses dépendaient fortement des situations de travail vécues, dans la mesure où celles-ci peuvent jouer un rôle considérable dans les atteintes à la santé, ou au contraire dans sa préservation, voire sa construction au fil du parcours professionnel (Gollac, Volkoff, 2004 ; Lhuillier, 2006 ; Clot, 2010).

Chaque grand thème fait l'objet d'un chapitre. Le premier, assez court, fournit de premiers repères sur la question du bonheur au travail. Les trois suivants développent trois aspects du rapport au travail : les marges d'autonomie dont on dispose dans son travail ; l'« investissement » dans ce travail au-delà du revenu qu'il pourvoit ; et le souci des autres sur des questions d'emploi et de travail . Le cinquième chapitre propose un examen spécifique de situations de mal-être ou de souffrance. Le sixième rassemble des éléments relatifs aux disparités sociales dans les réponses, sur une douzaine de questions présélectionnées relevant de thématiques variées. Le septième, enfin, s'intéresse aux réponses des chômeurs, à propos de leur travail passé ou de leur vision du travail, en comparant ces réponses à celles des travailleurs en emploi.

Cette liste de thématiques est le produit d'une sélection dans les nombreux domaines que le questionnaire permettait d'aborder. Une centaine de questions (seulement) seront utilisées. Ne seront pas abordés ici des domaines aussi importants et aussi divers que le télétravail, les discriminations, le trajet domicile/travail, les perspectives de carrière, l'appréciation sur les rémunérations, la connaissance et l'application du droit du travail, etc., autant de sujets qui pourront être examinés par la suite.

Avant de présenter ces résultats eux-mêmes, trois précautions valent d'être rappelées :

- les répondants n'étant, comme on l'a souligné ci-avant, pas tirés au sort, les proportions d'ensemble de réponses (par exemple) positives à telle question ne valent que pour la population de « Parlons Travail », dont les spécificités – au regard des questions posées – ne sont pas aisées à établir ; en revanche, les analyses comparatives entre sous-populations n'ont pas de telles fragilités, car par exemple les écarts entre hommes et femmes ne devraient pas, a priori, différer fortement entre cette population et l'ensemble « réel » des travailleurs en France ;
- il s'agit de points de vue déclarés par les répondants ; dans la mesure du possible les commentaires en tiendront compte en usant de formulations comme « disent que... », « considèrent que... », etc. ; quand la rédaction ne reprendra pas ces formules pour alléger le texte, cette notion sera implicite ;
- les croisements vont permettre de repérer des liens entre variables, des corrélations plus ou moins nettes ; l'interprétation qui peut venir à l'esprit est souvent d'ordre

causal : telle variable « influence » telle autre ; il faut retenir que ce n'est pas la statistique elle-même qui permet d'affirmer ou présumer cette causalité ; cette lecture causale relève de suppositions, ou de connaissances disponibles par ailleurs dans la littérature scientifique.

Niveaux de lecture

Chaque aspect analysé sera présenté en deux pages en vis-à-vis :

- en page de droite, un tableau ou graphique de résultats, et une courte note qui facilite leur lecture ;
- en page de gauche, les « constats en bref » résumant les principaux enseignements à en tirer, puis des « commentaires et interprétations » qui reprennent ces résultats et approfondissent la réflexion à leur sujet.

Quand la page de droite est consacrée à une « tête de chapitre », le commentaire en vis-à-vis a pour but de présenter de façon synthétique la thématique correspondante.

1- « HEUREUX(SES) » AU TRAVAIL ?

I. Heureux au travail ?

S'interroger sur le bonheur au travail est une préoccupation moderne, c'est-à-dire relativement récente : en effet, l'idée que le « bonheur » puisse être associé au travail n'a pas dominé l'histoire des hommes. Infamant pour les Antiques, punitif d'après la Genèse et le monde chrétien, ce n'est qu'avec l'avènement du capitalisme occidental qu'il est progressivement devenu une valeur sociale positive : éthique du devoir (Weber, 1905)³, moyen d'enrichissement (Smith, 1776) et de domination de la Nature, il serait aussi devenu le lieu de construction de soi (Hegel, 1807 ; Marx, 1932). Avec la généralisation du salariat au XXe siècle, le travail salarié est devenu le moyen de survie matérielle et d'accès à des droits et des sécurités (Castel, 1995) précieuses. En ce début de XXIe siècle, les promesses de « développement » personnel par et dans le travail sont devenues une norme sociale (de Gaulejac, 2011) : le travail est ainsi progressivement devenu une activité humaine que l'on peut et même que l'on devrait conjuguer avec le bonheur.

Chez les marxistes, une conception duale du travail domine : d'un côté, le travail serait la source principale d'accomplissement de soi comme de la reconnaissance par l'autre... Mais cette vision idyllique du travail serait cependant pervertie par le capitalisme et le salariat : il serait devenu, à l'inverse, une source d'accablement et d'aliénation. Alors qu'un auteur comme Henry De Man (1930) pense que la « joie » est propre au travail et qu'elle peut revenir *dans* le capitalisme, les marxistes pensent au contraire qu'une condition pour l'Homme de retrouver sa liberté dans le travail suppose de révolutionner son organisation sociale.

Schématiquement, nous pourrions donc dire qu'à travers l'histoire il y a quatre croyances fondamentales à propos de la possibilité d'être heureux au travail : c'est impossible (Aristote, la Genèse, H. Arendt,...), ça n'est possible qu'à condition de révolutionner tous les rapports sociaux de production (Marx et la plupart des marxistes), c'est possible mais à condition de réformer son organisation (De Man), et enfin, le travail serait l'activité humaine la plus propice à procurer du bonheur, ou du moins à permettre à l'Homme de s'accomplir (Hegel notamment, et les discours managériaux contemporains).

Il y a 15 ans, Baudelot et Gollac (2003) avaient fait une enquête auprès d'un échantillon de 6000 Français, autour de la question du bonheur au travail. Il ressortait que pour les ouvriers et employés, le bonheur est d'avoir un emploi, un logement et un salaire. Pour les métiers les plus exposés, le bonheur, c'est la santé. Pour les cadres supérieurs ce sont plutôt les dispositions internes (être libre, tranquille) et d'être (faire, réussir, réaliser) qui leur permettent de conquérir leur bonheur. Ce serait donc l'absence qui crée le désir, qui définit ce que serait le bonheur au travail. Alors, paradoxalement, ce sont ceux qui ont les pires conditions de travail, de rémunération et d'exposition au chômage qui déclarent que le travail est une condition première du bonheur. La hiérarchie des attentes à l'égard du travail est donc en liaison inverse avec la satisfaction qu'on en tire (Lalivie d'Épinay, 1994).

³ Les noms et dates des références citées renvoient à la bibliographie en fin du rapport.

Constats en bref : Ces trois questions ont en commun de figurer à la fois dans « Parlons Travail » et dans des enquêtes nationales comportant un échantillon représentatif (S.I.P., Santé et Itinéraires Professionnels – Insee, Dares, Drees), ou en tout cas un tirage aléatoire des répondants (Sumer, Surveillance médicale des Risques – Médecine du travail & Dares). On remarque que pour ces trois questions, les réponses dans Parlons Travail suggèrent une propension moins forte à se déclarer satisfait de son travail. Le redressement sociodémographique opéré sur cette enquête modifie peu cet écart.

Commentaires et interprétations :

Au moment de s'interroger sur le bonheur au travail, se pose une difficulté : de quoi parle-t-on lorsque l'on parle de travail ? Ce mot est une catégorie de pensée qui date du XVIII^e siècle, dont la signification est historique (Méda, 1995 ; Vatin, 2008 ; Mercure et Vultur, 2010). Elle est donc à la fois polysémique et variable.

Les usages sociaux actuels lui attribuent deux sens principaux. Premièrement, le mot travail est utilisé pour dire « faire quelque chose », pour, avec ou contre d'autres : il s'agit d'une définition anthropologique, universelle, du travail, que nous entendons dans des expressions telles que « les jeunes ne veulent plus travailler ». Deuxièmement, le mot désigne les actions humaines et leurs résultats qui sont reconnus et estampillés comme du « travail » par la société, et notamment par ses principales institutions : droit, politiques publiques, statistiques nationales et internationales... Il s'agit ici d'une définition historique et institutionnelle du travail. C'est le plus souvent une vision économique du travail comme emploi. Ce second sens du mot travail se retrouve dans des expressions telles que « je cherche un travail » ou « il n'y a plus de travail ». Le travail désigne donc à la fois une activité et un emploi.

Ainsi, par exemple, les tâches domestiques peuvent être considérées comme du « travail » au sens premier, mais ne pas être du « travail » du point de vue institutionnel, et ce bien que son utilité sociale soit reconnue.

Pour saisir le rapport que les travailleurs entretiennent à leur situation, il est alors pertinent de les interroger sur la manière dont ils vivent leur activité quotidienne et sa reconnaissance sociale, en sachant que le « bonheur » peut être inégal sur ces dimensions, et que celles-ci peuvent se compenser (« je gagne peu, mais j'adore ce que je fais », par exemple).

Ce tableau indique que les répondants au questionnaire « Parlons travail » déclarent vivre une situation plus dégradée que la population des travailleurs français, représentés par d'autres enquêtes nationales. Il est difficile de savoir si ces écarts proviennent :

- d'un état d'esprit plus « critique » chez les répondants à ce questionnaire-ci, que dans la population globale ;
- de situations de travail « objectivement » moins bonnes chez eux que dans la population globale ;
- de la tonalité de l'enquête elle-même, et de son mode de passation, qui favoriseraient l'expression des frustrations ou insatisfactions ;
- de la distance chronologique entre les sources – mais il est peu probable que l'évolution soit de cette ampleur.

1- « Heureux(es) » au travail ?

- Attention aux particularités de cette enquête !

	Fichier brut	Fichier pondéré	Population salariée « vraie » (source)
J'ai le temps de faire correctement mon travail (plutôt ou t.à.f. d'accord)	42%	55%	70,2% (SUMER 2010)
...faire des choses que je désapprouve (« jamais »)	14%	16%	66% (SIP 2006)
Je travaille avec la peur de perdre mon emploi (« jamais »)	44%	40%	[77% (SIP 2006)]

Lecture : Dans le fichier « Parlons Travail », 42% des travailleurs (hors indépendants) se disent « plutôt » ou « tout à fait » d'accord avec l'idée qu'ils ont le temps de faire correctement leur travail. Après pondération, ce ratio s'établit à 55%. Dans l'ensemble des salariés couverts par la médecine du travail en France, selon l'enquête SUMER de 2010, ce pourcentage est estimé à 70,2%.

Constats en bref: Malgré ce qu'on vient d'indiquer, les niveaux moyens de réponses « positives » sont assez élevés – plus mitigés cependant en ce qui concerne les relations travail/santé, où une part importante des répondants (37%) s'est en pratique concentrée sur la position médiane, notée 2, et non prise en compte ici.

Commentaires et interprétations :

En 2002, à la question de savoir si l'on est heureux au travail, 85 % des actifs interrogés répondaient affirmativement (Baudelot et Gollac, 2003). En 2016, dans l'enquête « Parlons travail », trois personnes sur quatre disent aimer leur travail ; plus de la moitié dit y prendre du plaisir, et autant disent en être fier. La grande majorité des répondants à l'enquête déclare donc entretenir un rapport plutôt positif à son travail, pris comme un tout.

Mais cette question, très générale, ne permet pas de savoir à quelles dimensions du travail se réfèrent ceux qui répondent : s'agit-il de leur rapport à l'activité (intérêt de la tâche, possibilité d'apprendre, de s'y épanouir, de créer des coopérations et une socialisation, accès à un sentiment d'utilité), ou de leur travail comme statut (rémunération, horaires, carrière, sécurité...) ? Il est probable que ceux qui déclarent aimer leur travail, trouvent une satisfaction significative sur au moins l'une de ces deux dimensions et qu'à l'inverse, le quart des répondants qui dit ne pas aimer son travail ne trouve de satisfaction sur aucune d'entre elles. Ce sont là des questions sur lesquelles on reviendra dans ce rapport, et qui pourront être réexaminées dans des analyses ultérieures.

Le plaisir au travail ne se conjugue pas toujours avec la santé d'après les répondants, puisqu'un quart seulement pense que son travail est favorable à sa santé. Ce point, crucial, mérite d'être souligné et approfondi. Il s'agira entre autres, dans les pages suivantes, de saisir comment les travailleurs lient les différentes dimensions du travail (activité, emploi, utilité, socialisation, trajectoires...) avec leur sentiment de pouvoir y construire – ou non – leur santé.

La réponse à ces questions varie avec les situations de travail : il s'agira donc également d'aller regarder de quelle manière l'âge, le sexe, le niveau de diplôme et le grade acquis, sont liés avec le type de tâche et la situation d'emploi, aujourd'hui.

Quelques fréquences d'ensemble

J'aime mon travail	76,4%
Honnêtement ? Je prends du plaisir au travail (souvent ou t.l.t.)	57,5%
Au travail on rigole (souvent ou t.l.t.)	70,5%
Globalement je suis fier de faire ce que je fais (3 ou 4 (sur éch. 0-4))	55,7%
Intellectuellement, mon travail... (3 ou 4 (sur éch. 0=m'abrutit - 4=m'enrichit))	53,7%
Pour l'essentiel je suis satisfait de mon parcours pro. (3 ou 4 (sur éch. 0-4))	48,3%
Mon travail, c'est ma santé ? (3 ou 4 (sur éch. 0=me délabre - 4=me maintient en forme))	26,4%

Lecture (valable pour la troisième ligne et les suivantes) : à l'item « Globalement je suis fier de faire ce que je fais », les réponses sont graduées de 0 à 4 ; 55,7% des salariés ont coché les valeurs 3 ou 4

Constats en bref : Les réponses extrêmes (« tout le temps », ou à l'inverse « jamais ») sur le plaisir au travail ont été peu nombreuses. La réponse « souvent » l'emporte d'une quinzaine de points sur « rarement ». En ventilant l'ensemble [tout le temps + souvent] selon diverses caractéristiques des répondants, on constate que cette proportion dépend peu du sexe ou de l'âge, et ne présente pas de spécificité liée à la Fonction publique, ou à l'appartenance au syndicat Cfdt⁴. On constate en revanche un gradient selon la position dans la hiérarchie sociale, et selon le niveau de diplôme.

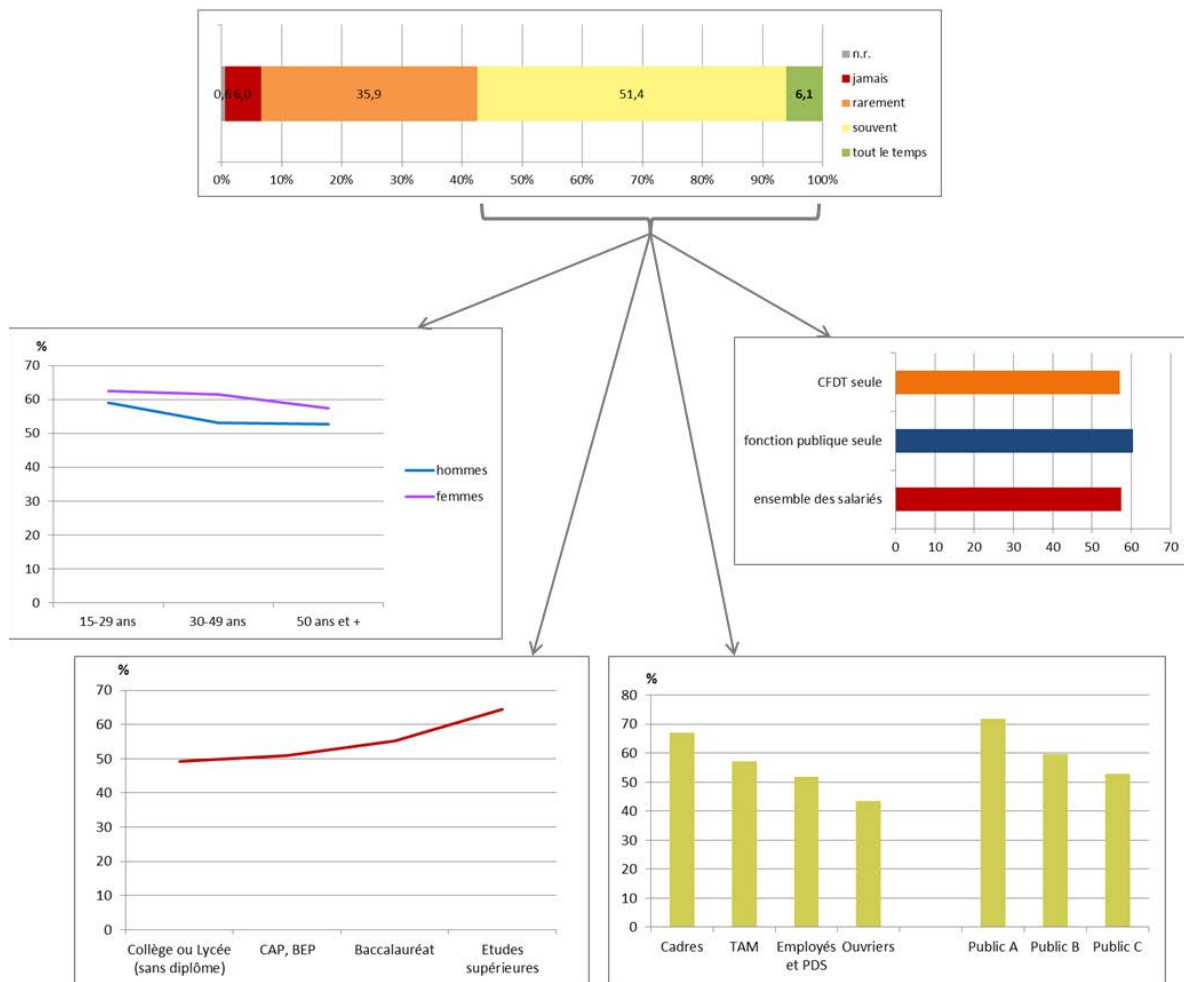
Commentaires et interprétations :

Déclarer que l'on prend du plaisir au travail peut refléter un sentiment réel, mais peut également être une réponse influencée par les normes sociales. Aujourd'hui, les normes managériales promeuvent, surtout chez les cadres, l'idée que le travail serait une source d'épanouissement et de plaisir, voire de « passion » pour les travailleurs. Cette norme peut-être intériorisée, au point où certains seraient réticents à penser et à déclarer qu'ils ne prennent pas de plaisir au travail, de peur de se voir comme des déviants ou, pire encore, comme des perdants. Si une enquête de ce type ne permet pas de mesurer à quel point cette norme sociale joue sur les réponses, il faut toutefois envisager que l'écart constaté entre les cadres (aussi majoritairement plus diplômés) et les autres salariés, provienne aussi d'une sur-déclaration de leur « plaisir » au travail.

Les cadres jouissent généralement de meilleures rémunérations, d'une plus grande autonomie dans leurs tâches, qui sont d'ailleurs souvent plus variées et moins pénibles. Il est donc possible que leur plaisir soit à la fois supérieur, et sur-déclaré.

⁴ Le rôle joué par la confédération Cfdt dans le lancement et l'animation de « Parlons Travail », le nombre important de répondants appartenant à ce syndicat, justifient qu'à certains passages de ce rapport cette population fasse l'objet d'analyses spécifiques. D'autres résultats seront présentés en ventilant selon les différentes confédérations.

Focus sur « prendre du plaisir »



Lecture :

- *Barre d'ensemble : 6,1% des salariés disent prendre « tout le temps » du plaisir au travail*
- *Les autres graphiques indiquent des % de salariés ayant répondu « tout le temps » ou « souvent » (ensemble : 51,4 + 6,1 = 57,5)*
- *Courbes par sexe et âge, ou par niveau de diplôme : ces réponses ont été indiquées par 60% des hommes de 15-29 ans*
- *Autres barres : ces réponses ont été indiquées par 57% des adhérents Cfdt*

2- « AUTONOMES » AU TRAVAIL ?

2.1 – Des horaires vivables

2.2 – Une charge de travail qui soit tolérable

2.3 – Des marges de manœuvre dans l'activité individuelle

2.4 – Pouvoir compter sur le soutien des autres

2.5 – La liberté d'expression

2.6 – Le choix de son parcours

II. « Autonomes » au travail ?

Tout travailleur doit composer avec des contraintes productives (des objectifs, des normes, des procédures, des dispositifs techniques, des cadences...), d'une part, et des contraintes liées à son statut d'emploi, d'autre part (Vatin, 2007). Celui-ci, dans le salariat, est défini juridiquement par une relation de *subordination* à l'employeur, qui s'exprime notamment dans les obligations horaires et les règles de promotions, mobilité et rémunération.

Depuis presque un siècle, les sciences du travail ont montré qu'une tâche réalisée sans aucune autonomie est délétère pour l'Homme (Friedmann, G., 1956), car « impossible et invivable » (Schwartz et Efos, 2009). Même dans les postes les plus contraints, les travailleurs « y mettent du leur », de leur intelligence et de leur habileté, afin de rendre leur action quotidienne à la fois plus efficace, moins pénible et pour lui donner un sens (Dejours, 2012). Cette *renormalisation* (Schwartz, 1987), à la fois individuelle et collective, est une condition pour construire sa santé, comme pour participer à la vie politique, c'est-à-dire au renouvellement des règles sociales (Reynaud, 1988 ; Terssac de, 1992). « Avoir son mot à dire » sur les finalités et le déroulement de la tâche, construire ces nouvelles normes et règles avec d'autres, constitue donc un enjeu majeur dans le rapport au travail et la possibilité d'y construire sa santé (Lhuillier, 2006).

Les marges de manœuvre à l'égard de l'emploi sont également importantes, notamment pour tous ceux qui ont des contraintes importantes en dehors du temps d'emploi, c'est-à-dire d'abord les parents de jeunes enfants, mais aussi les enfants de parents âgés dépendants, et tous ceux qui ont des engagements hors de leur emploi, qu'il s'agisse d'activités militantes, sportives, artistiques, sociales ou associatives diverses, par exemple. Pour chacun d'eux, les marges de manœuvre pour arriver à mener ses activités constituent donc, elles aussi, un enjeu majeur pour rendre l'emploi acceptable, vivable. En outre, la possibilité de choisir une carrière, une profession, un statut, des conditions d'emploi, constitue également un champ d'autonomie valorisé par les travailleurs.

Or les marges de manœuvre sont très inégales socialement. Elles dépendent bien entendu du type de contrat de travail, de la nature de la tâche, mais aussi des ressources matérielles, individuelles et collectives disponibles.

Notons que l'autonomie a aussi son revers : aujourd'hui, le discours managérial enjoint chacun d'être « autonome et responsable », alors que le travail est plus que jamais normé, contrôlé, rationalisé, tracé, surveillé. Cette autonomie paradoxale (Appay, 2005 ; Linhart ; 2015 ; Gaulejac et Hanique, 2015) est problématique à vivre, dans la mesure où l'on peut être à tout moment accusé de n'avoir pas pris assez d'initiative, alors que l'encadrement du travail n'en laisse pas la possibilité. Le risque principal est de « prendre pour soi » ce paradoxe, de se vivre comme insuffisant, incapable, au point d'en faire une maladie (Dujarier, 2006). Se déclarer très autonome dans son travail peut donc aussi être interprété comme l'effet d'une norme sociale intériorisée, ambivalente pour la santé.

Constats en bref : Les deux items étudiés ici sont : « Quand j'arrive 10 minutes en retard, c'est pas un problème tant que le boulot est fait » ; et « En général, mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale » – réponses « bien » ou « très bien ». Les réponses dépendent peu du sexe ou de l'âge, mais varient nettement avec la durée de travail : une durée longue (même dans la tranche 40-47 heures) s'accompagne d'une tolérance plus répandue du milieu de travail vis-à-vis des petits retards ; mais de difficultés plus fréquentes pour ajuster ses horaires à sa vie hors travail.

Commentaires et interprétations : La question des horaires de l'emploi, et de leur souplesse est au cœur des questions sociales depuis l'invention du salariat : elle s'inscrit dans une histoire longue (Lallement, 2003). Les enjeux sont multiples : santé, identité, relations familiales et sociales notamment. La conciliation des temporalités *du* et *au* travail, avec celle de la vie des travailleurs est en jeu relève d'ajustements précaires et sans cesse renouvelés (Montchartre et Whoel, 2014).

42% des répondants disent qu'un retard de dix minutes « n'est pas un problème tant que le boulot est fait » - les autres items (non analysés dans ce rapport) étant « c'est pas grave mais c'est mal vu » (12%), « c'est pas grave mais je devrai le compenser » (18%), « c'est toléré de temps en temps, mais il faut une vraie raison » (17%), « c'est sanctionné » (4%) et « c'est juste impossible » (7%).

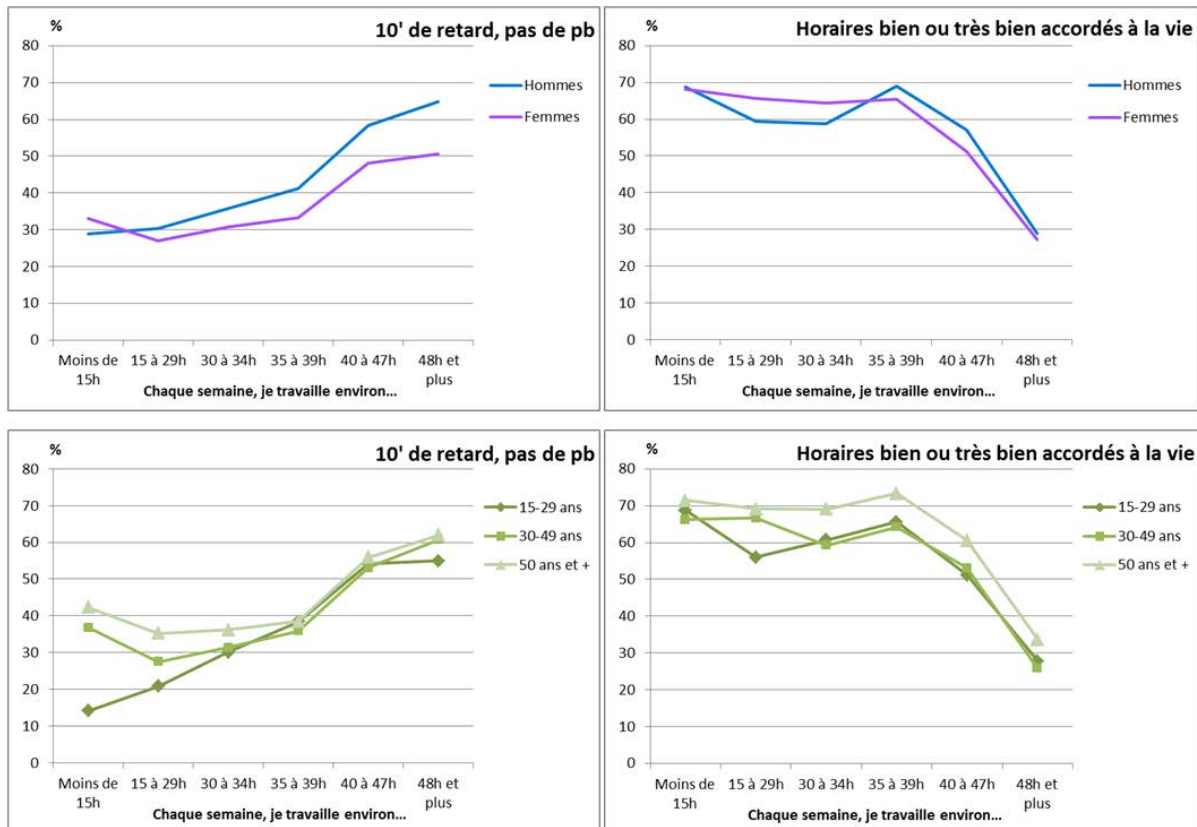
Ceux qui travaillent moins de 39 heures déclarent, à plus de 60 %, qu'un retard est un problème, voire peut être sanctionné : la norme horaire dans le salariat reste très exigeante. Logiquement, c'est moins problématique chez les travailleurs ayant des durées de travail plus longues. Les femmes qui travaillent plus de 39 heures par semaine vivent cette exigence de ponctualité un peu plus nettement que les hommes. Plusieurs interprétations sont envisageables : la plus probable étant que les mères qui, plus que les pères, assument aujourd'hui les charges domestiques et d'éducation des enfants (Barrère-Maurisson et col., 2000), sont davantage soumises à ce cas de figure, et donc aux sanctions assorties. Il peut s'agir aussi de la nature de leur tâche, mais on ne peut exclure des formes de discrimination à l'égard des femmes (ou des mères) en ce domaine.

Sur le deuxième item étudié ici, dans un tiers des cas les horaires d'emploi sont jugés difficiles à accorder avec la vie familiale et sociale. Notons que cette vie hors emploi ne se réduit pas au temps de loisir. Elle comporte elle-même beaucoup de travail : activité domestique, parentale, soin aux personnes dépendantes, production de liens sociaux, de culture... Les répondants à l'enquête sont majoritairement satisfaits de leur autonomie horaire : c'est le cas de 60 à 70 % de ceux qui ont un emploi de moins de 39 heures. Cet avis chute nettement au-delà : tout se passe comme si l'organisation de la vie privée et sociale était accordée avec la norme d'emploi qui limite le travail à 35 ou 39 heures. Au-delà, les problèmes surgissent en nombre. Moins de 30 % de ceux qui travaillent 48 heures ou plus considèrent que ce temps de travail est bien accordé à leur vie, avec, étonnamment, peu de différence entre les hommes et les femmes, ou entre les générations.

Plus de 30 % des travailleurs à temps partiel disent que leur temps de travail s'accorde mal avec leur vie hors travail. Il peut s'agir typiquement des temps partiels dans des secteurs de services (supermarchés, restaurants, ménage de bureau, soins à domicile ou en hôpital...) dans lesquels les horaires concurrencent les temporalités familiales (travail en fin d'après-midi ou la nuit, travail le dimanche...), et/ou sont, en plus, dispersés, entrecoupés, dans la journée. Ces « miettes de travail » colonisent alors le temps hors emploi « qui compte », sans toujours procurer un revenu suffisant.

2.1 – Des horaires vivables

1/3



Lecture : parmi les salariés hommes ayant une durée hebdomadaire de moins de 15 heures, 30% peuvent avoir 10 minutes de retard sans que cela pose problème, si le travail est fait ; 68% des salariés hommes ayant cette durée jugent leurs horaires « bien » ou « très bien » accordés à leur vie hors travail

Constats en bref : Sur ces questions, les différences selon la taille d'entreprise ne présentent pas de tendance nette. En revanche, les cadres du privé disposent beaucoup plus souvent que les autres catégories du privé, et que l'ensemble des fonctionnaires, d'une marge de retard bien tolérée. S'agissant de la conciliation entre horaires et vie hors travail, il semble que la situation la meilleure soit celle des fonctionnaires de catégories B et C ; les ouvriers, en revanche, rencontrent davantage de difficultés.

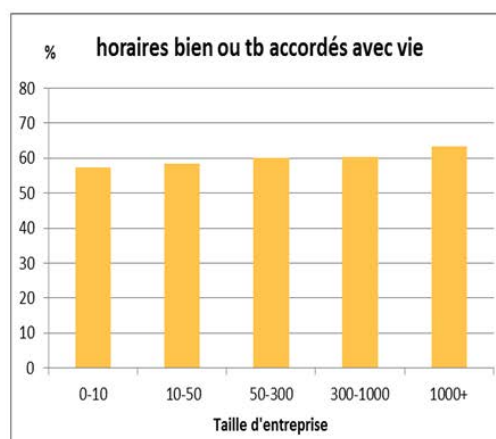
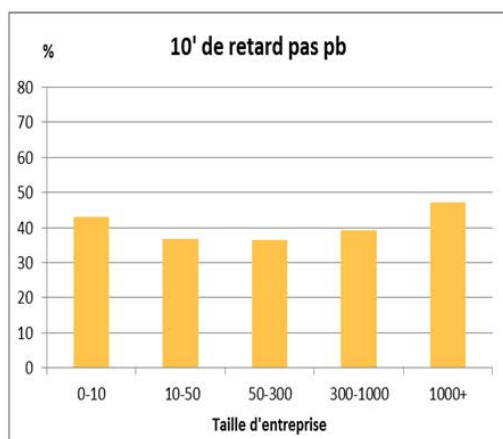
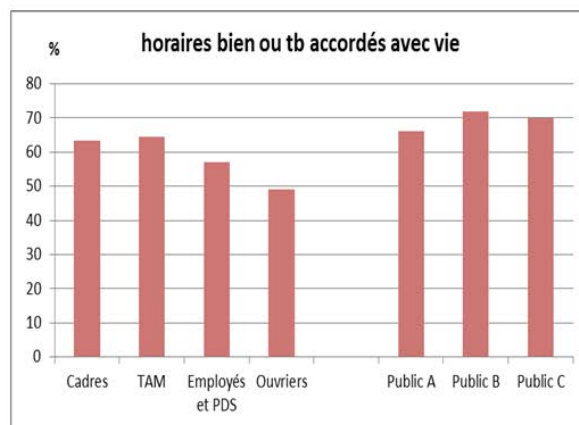
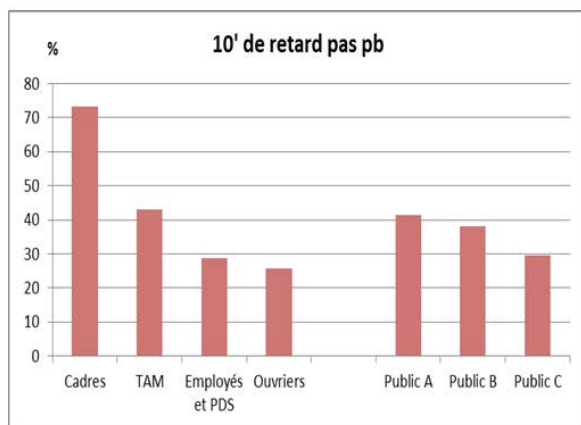
Commentaires et interprétations :

Les marges de manœuvre dont disposent les travailleurs quant à leur ponctualité diffèrent selon les situations. Peu sensibles à la taille de l'entreprise, elles varient grandement, comme on l'a vu, selon le temps de travail hebdomadaire (plus il s'accroît, plus la tolérance est grande), mais surtout avec la catégorie socioprofessionnelle : 85 % des cadres du privé peuvent, sans problème ni sanction, arriver avec 10 minutes de retard au travail. Leur place organisationnelle, hiérarchique et symbolique dans les organisations explique cette tolérance, ce que le « forfait jour », qui concerne la moitié des cadres, renforce. Les autres travailleurs du privé, comme ceux du public (y compris des catégories A), disent majoritairement qu'un retard de 10 minutes occasionne des problèmes et parfois des sanctions.

En matière de conciliation entre horaires et vie personnelle, une différence importante est à signaler entre les ouvriers du privé et les fonctionnaires de catégorie B ou C : ces derniers jugent à 70 % que leurs horaires sont bien accordés avec leur vie hors travail, alors que seule un peu moins de la moitié des premiers partage ce sentiment.

2.1 – Des horaires vivables

2/3



Lecture : pour 72% des cadres, 10 minutes de retard ne posent pas de problème si le travail est fait ; 62% des cadres jugent leurs horaires « bien » ou « très bien » accordés à leur vie hors travail

Constats en bref : De façon prévisible, le travail de nuit (même par intermittence), ou du dimanche (même s'il « convient très bien »), s'accompagnent d'une moins bonne conciliation entre horaires et vie hors travail.

Commentaires et interprétations :

La conciliation avec la vie hors travail dépend certes de la durée de travail, mais aussi du type d'horaires. Rappelons que deux tiers des travailleurs français ont aujourd'hui des horaires « atypiques », c'est-à-dire les jours fériés, le soir, la nuit ou le matin à partir de 4 heures, le week-end, et les horaires entrecoupés (Bué et Coutrot, 2009). Elle est jugée majoritairement négative par ceux qui travaillent le dimanche (même chez ceux qui disent l'avoir choisi), ou la nuit (même de temps en temps). Le travail du dimanche ou de nuit complique et parfois condamne la vie familiale et sociale. Vivre à contre temps de la norme sociale du temps est problématique, d'après les répondants à l'enquête.

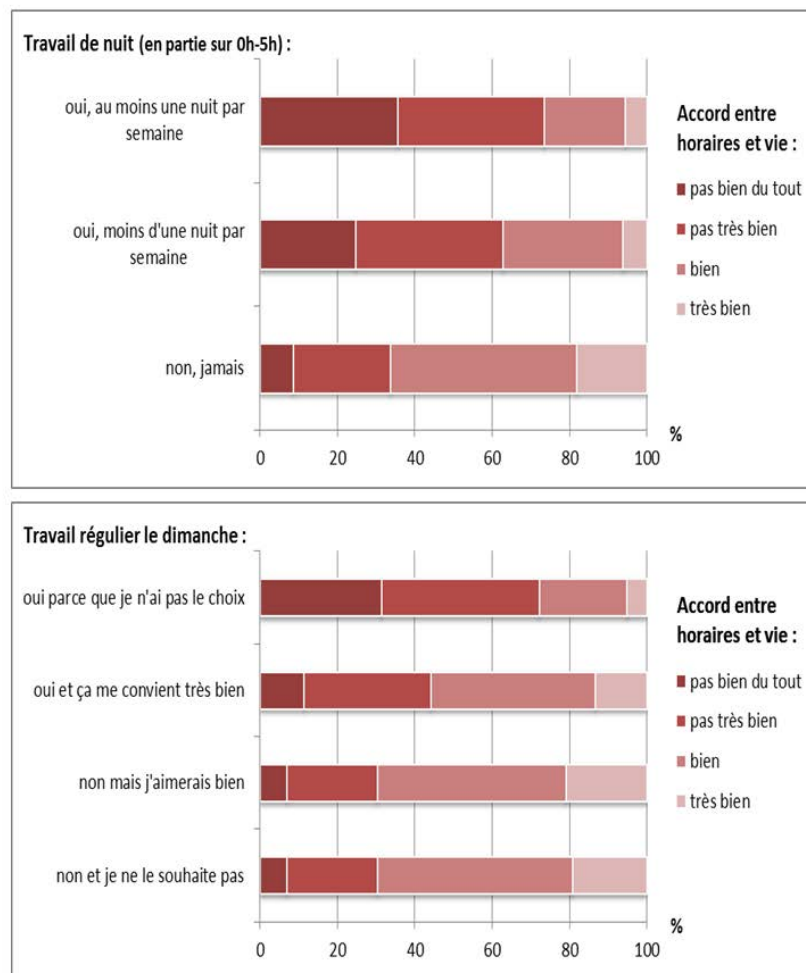
Or on sait par ailleurs que le travail de nuit est en progression régulière. Presque un cinquième des travailleurs est concerné aujourd'hui, très majoritairement des hommes, dans les services, et plus fréquemment dans les services publics. Outre ces tensions avec le hors travail, le travail de nuit est nocif pour la santé (Anses, 2016), notamment parce qu'il heurte des normes biologiques. Il est aussi vécu comme peu soutenable à la longue : 43 % des salariés déclarent qu'ils ne « tiendront » pas jusqu'à leur retraite (Algava et col., 2014).

Le travail le dimanche concerne, lui, plus d'un quart de la population active, essentiellement des agents du service public, des commerçants et artisans ou d'agriculteurs (Létroublon, 2016). Les difficultés de conciliation avec la vie hors travail peuvent être dues, non seulement au travail dominical lui-même, mais au fait que ces travailleurs connaissent plus que les autres des horaires atypiques et des temps partiels imposés.

Qu'il s'agisse du travail de nuit ou de celui du dimanche (fort débattu politiquement ces dernières années), la rémunération est supérieure : le travailleur y est donc incité financièrement, comme une compensation aux désagréments ou complications qu'ils occasionnent, comme on le voit ici, sur la vie familiale, sociale et par ailleurs la santé.

2.1 – Des horaires vivables

3/3



Lecture : parmi les salariés travaillant au moins une nuit par semaine, 36% jugent que leurs horaires ne s'accordent « pas bien du tout » avec leur vie hors travail

Constats en bref : Ce deuxième volet du « pouvoir agir » au travail, concerne divers aspects de la charge de travail : si celle-ci est excessive, les marges d'action sont évidemment plus limitées. Cette « charge » est repérée ici par quatre items, chacun d'eux étant formulé de manière à désigner une situation qu'on peut juger acceptable : pouvoir prendre tous ses congés, avoir une quantité de travail modérée, ne pas se voir fixer des objectifs intenable, avoir le temps de faire correctement son travail. Chacune de ces composantes d'une situation « vivable » est le lot d'une moitié des répondants, voire davantage. Leur cumul, en revanche – caractérisant une charge de travail supportable « sous tous rapports » – n'en concerne que 29%. Cette proportion dépend assez peu du sexe, de l'âge, ou de la taille d'entreprise. Elle est plus élevée chez les fonctionnaires de catégories B et C que dans les autres CSP. Elle semble moins élevée chez les intérimaires, et plus élevée au contraire chez les apprentis ou stagiaires – à noter que chez les répondants à « Parlons Travail », ce statut est souvent associé à une formation et une CSP relativement élevées.

Commentaires et interprétations :

Plus de la moitié des répondants déclare avoir une quantité de travail excessive, et à peu près autant disent n'avoir pas le temps de pouvoir faire correctement leur travail. Ces deux indicateurs confirment donc le constat d'intensification du travail (Askenazy et col., 2006 ; Algava et col., 2014), qui génère une contrainte à mal travailler, à bâcler le boulot. « Vite fait mal fait », disent les travailleurs, dont l'activité ainsi « empêchée » les fait souffrir (Clot, 2010). Ne pas pouvoir réaliser ses tâches ou missions avec le temps requis, crée un sentiment de charge mentale, qu'ils désignent sous diverses expressions : la « pression », le « stress », l'impression de « péter les plombs », ou encore, « être sous la vague ». Ceux qui ont des objectifs impossibles à atteindre (20 % des répondants) partagent ce vécu subjectif. Le manque de temps pour réaliser cette tâche réduit l'autonomie.

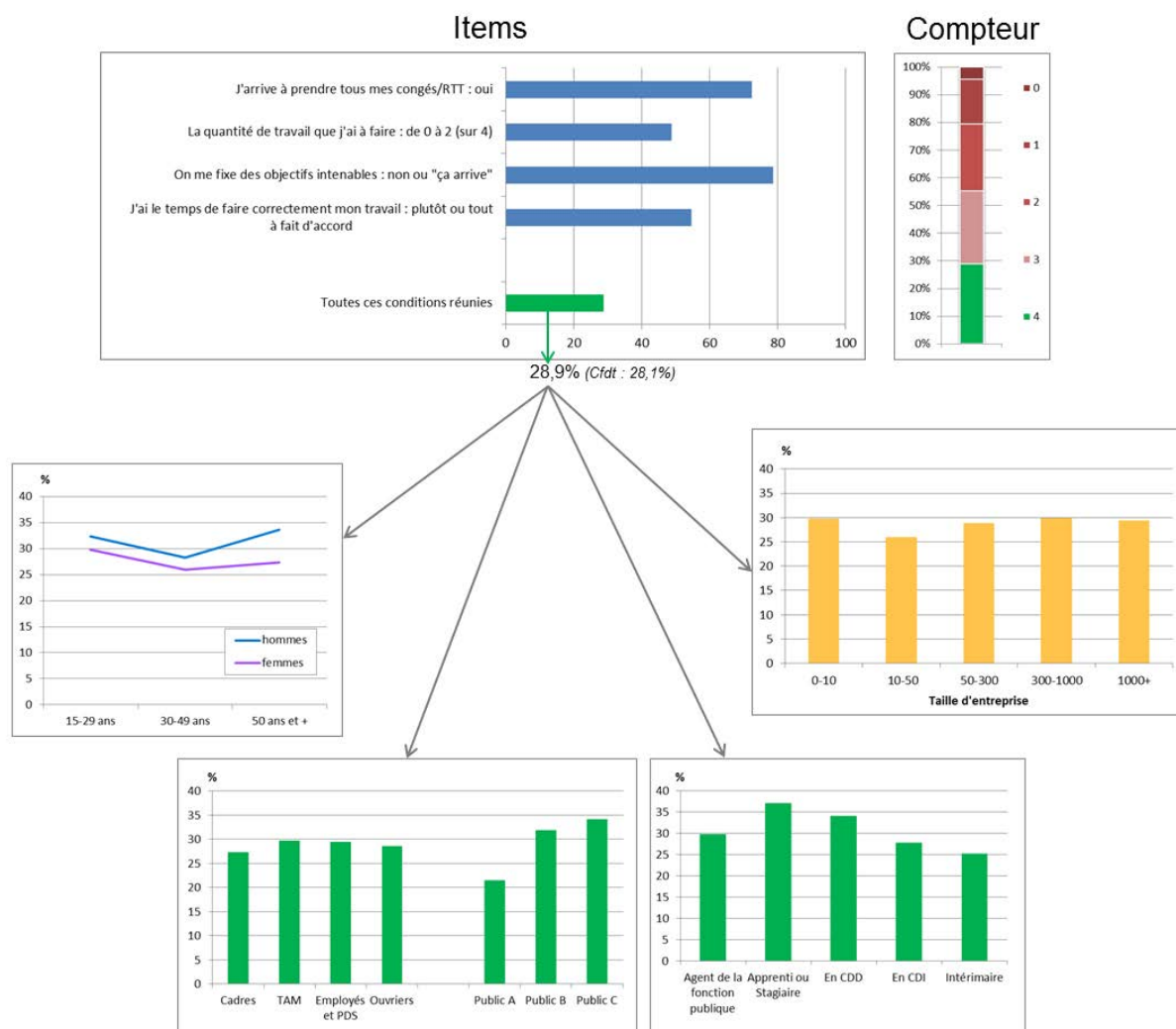
Si la majorité des répondants déclare pouvoir prendre ses congés et RTT, un quart tout de même dit ne pas les prendre, c'est-à-dire ne pas exercer et jouir de ses droits. A ce propos, une enquête de l'Insee (Biausque et col., 2012) nous apprend que le nombre de jours de congé réellement pris, baisse chez les jeunes, dans les petites entreprises privées, et chez les non cadres et professions intermédiaires.

Seul un petit tiers des répondants dit prendre ses congés, *et* avoir des objectifs raisonnables, *et* avoir le temps suffisant pour réaliser un travail qu'il juge, en outre, être exigé en quantité raisonnable. Une minorité, donc, se trouve dans une situation que l'on pourrait pourtant juger « normale » : celle qui met les travailleurs en situation de pouvoir faire face à leur tâche, sans pression dans le temps de travail légal. Les cadres de la fonction publique sont, nettement moins que les autres, abrités de ces formes de charge, ou plus précisément, de surcharge. Il en va de même pour les intérimaires.

La mise sous tension des travailleurs par des objectifs toujours plus exigeants, et une quête croissante de productivité touchent donc toutes les catégories de travailleurs, du public et du privé. Cela peut mettre sous tension le travail et ceux qui le réalisent, au risque d'enfreindre le droit du travail, de dégrader la santé, et de nuire à l'efficacité globale en produisant une qualité médiocre (Falzon et col., 2012).

2.2– Une charge de travail qui soit tolérable

1/2



Lecture :

- *Barre bleue : 72% des salariés déclarent qu'ils arrivent à prendre tous leurs congés ou RTT*
- *Barre verte : 28,9% des salariés remplissent l'ensemble des quatre conditions mentionnées plus haut dans le graphique ; c'est le cas de 28,1% des adhérents de la Cfdt*
- *Compteur : 4% des salariés ne remplissent aucune de ces conditions ; 16% en remplissent une ; etc.*
- *Pour les autres graphiques : voir note de lecture de la page 19*

Constats en bref : Une corrélation très forte apparaît entre le « compteur » de « charge de travail tolérable » et les liens santé/travail perçus, quel que soit le critère retenu pour apprécier ceux-ci. Notons cependant que la perception d'un tel lien n'est pas rare, même dans le cas des niveaux les plus élevés (donc les « meilleurs ») du compteur ; cela traduit le fait qu'évidemment bien d'autres aspects du travail jouent un rôle en ce domaine.

Commentaires et interprétations :

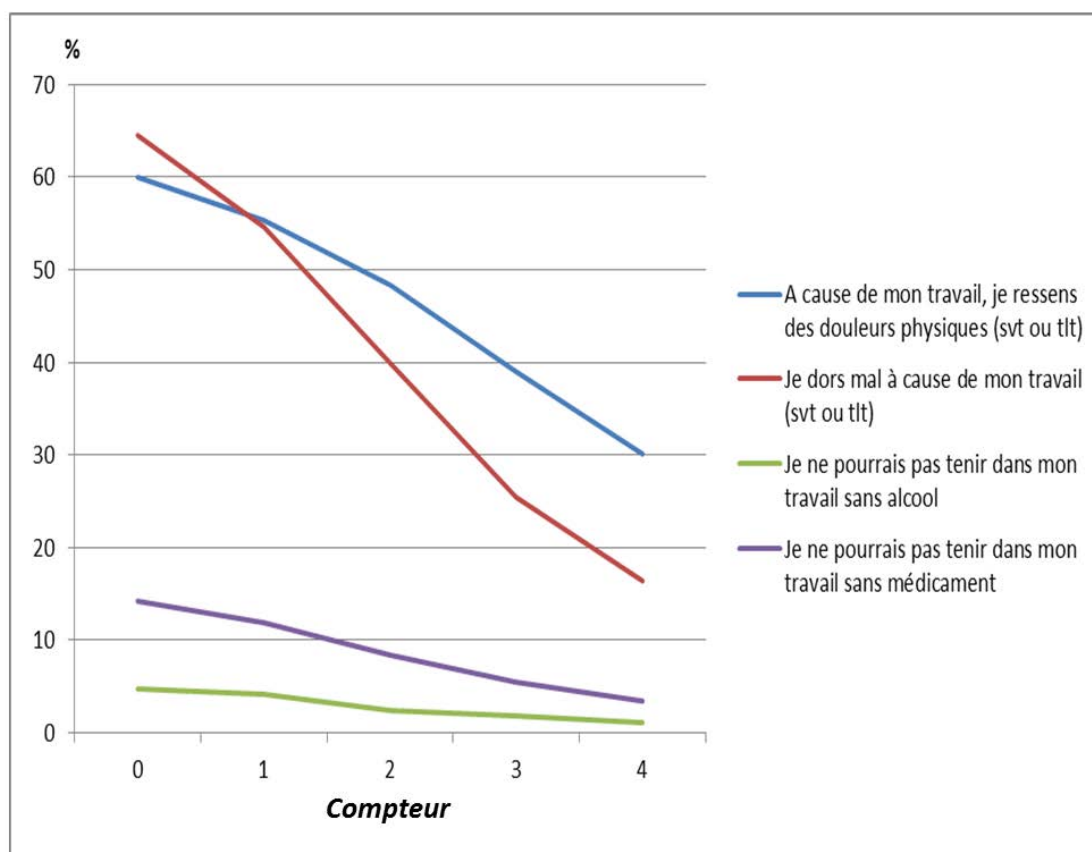
Ce graphique montre très clairement qu'il existe une corrélation entre la charge de travail vécue et des liens santé/travail perçus. Trois hypothèses, cumulables, peuvent être faites. Soit que des individus pâtissant de douleurs physiques et d'insomnie soient affectés à des postes de travail plus contraints, soit que ces troubles renforcent leur sensation de surcharge de travail, soit enfin, que les contraintes affectent en retour la santé.

Cette troisième hypothèse est en tout cas crédible, si l'on se réfère aux études épidémiologiques, comme aux enquêtes qualitatives (Davezies, 2008).

Celles-ci ont permis d'établir avec régularité qu'être confronté à des objectifs et des cadences inatteignables, à l'impossibilité de pouvoir bien travailler, engendre, surtout si cela est vécu solitairement et sans contestation, des pathologies de surcharge.

« Prendre sur soi » les contradictions organisationnelles, en courant après le temps, en sacrifiant la qualité (d'une production, d'une relation, d'une création...), en rognant sur les pauses, les soirées, les week-ends et les congés, au profit d'un abattage quantitatif d'objectifs toujours plus « excellents », crée une forte tension corporelle et psychique. Celle-ci n'est d'ailleurs pas toujours vécue comme pénible, et peut même être qualifiée d'enivrante ou excitante... jusqu'à ce que l'épuisement surgisse. Cette psychologisation des contradictions sociales et organisationnelles engendre cependant massivement un mal-être indissociablement corporel et psychique, et ce graphique indique que la relation est très forte.

Quels rapports avec les liens santé/travail perçus ?



Lecture : parmi les salariés ayant un « compteur » à zéro (cf. diapo précédente), 65% disent que, « souvent » ou « tout le temps », ils dorment mal à cause de leur travail

Constats en bref : Le principe de cette analyse est analogue à celui adopté en 2.2 ci-avant ; les trois items retenus peuvent caractériser la présence de marges de manœuvre suffisantes dans l'activité individuelle ; chacun d'eux est le lot d'une majorité de répondants, mais leur cumul ne concerne que 27% d'entre eux, avec un « gradient social » attendu, dans le privé comme dans le public, et par ailleurs des réponses « meilleures » dans les TPE, « moins bonnes » pour les intérimaires. Peu de différences, en revanche, selon le sexe ou l'âge.

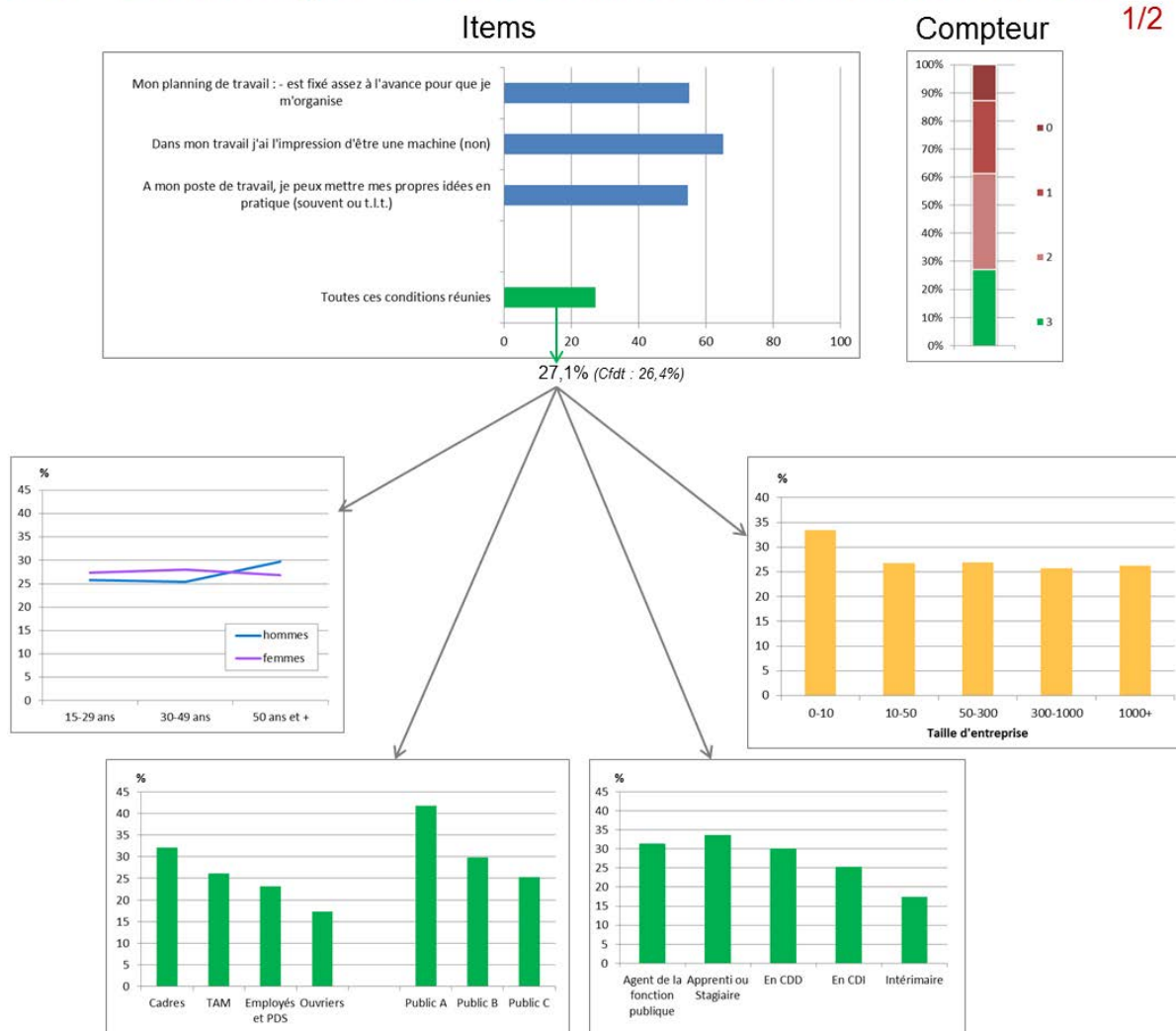
Commentaires et interprétations :

Près des deux tiers des répondants déclarent ne pas avoir le sentiment « d'être une machine » dans leur travail. Si l'on peut se féliciter qu'il s'agisse d'une majorité, notons cependant que plus d'un tiers, tout de même, aurait ce sentiment.

En outre, la moitié des répondants dit ne disposer que d'une faible autonomie dans l'organisation de son planning ; et la moitié également, ne pas pouvoir mettre ses idées en pratique au travail. Seuls 27 % des répondants cumulent positivement les trois critères. Les travailleurs de la fonction publique, et notamment les cadres de catégorie A, et ceux qui sont employés dans des petites organisations (moins de 10 personnes) auraient davantage d'autonomie selon l'indicateur basé sur ces trois points. Il est frappant de constater que l'autonomie s'accroît avec le niveau social.

Il est possible d'interpréter ce résultat en prenant acte du fait que le travail employé et ouvrier reste encore très fortement taylorisé, c'est-à-dire soumis à des prescriptions très précises, et laissant peu de place à l'initiative, à la souplesse temporelle, comme à la variété. Ici encore, la réponse des cadres ouvre sur deux hypothèses : d'une part leur autonomie réelle est supérieure, et d'autre part elle est une norme sociale qui peut induire des réponses exagérément optimistes. C'est encore plus net chez les catégories A de la fonction publique : cela peut être dû à la nature des métiers exercés, ou à une spécificité des relations sociales dans le public, ce qui restera à examiner plus précisément.

2.3– Des marges de manœuvre dans l'activité individuelle



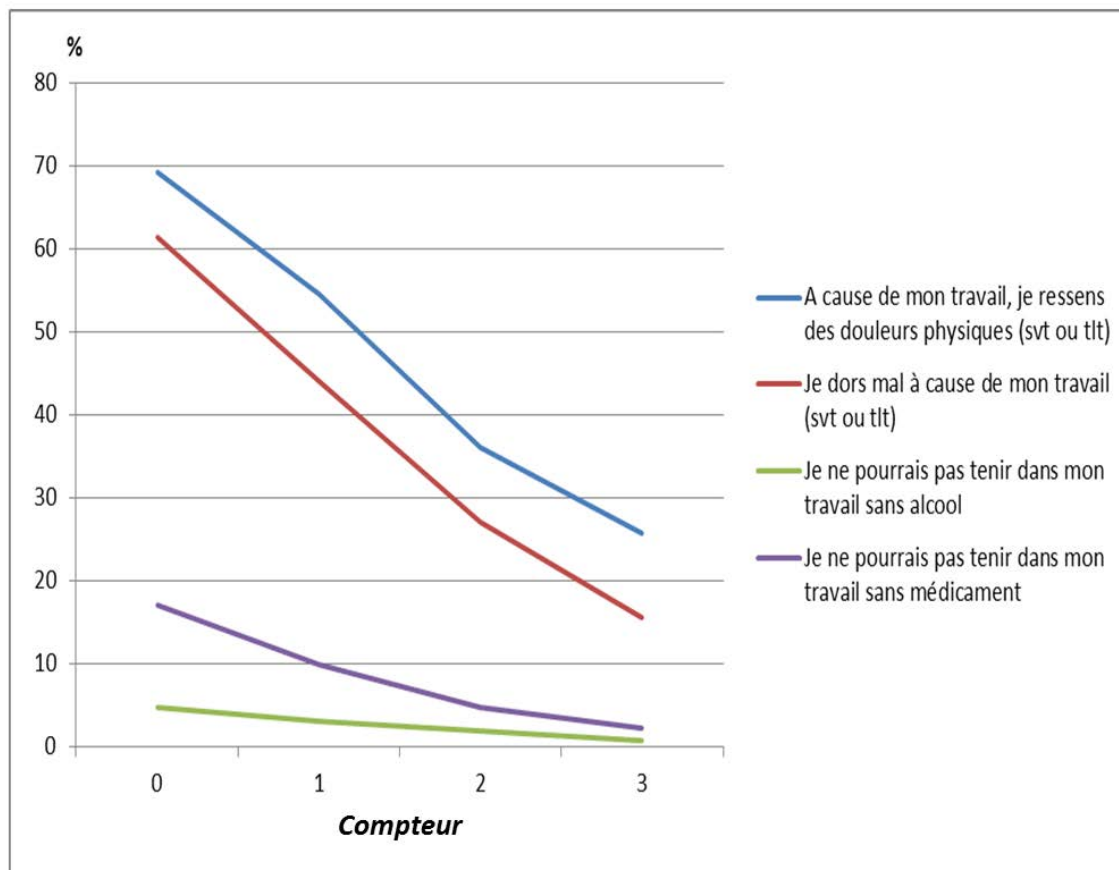
Lecture : Cf. page 29

Constats en bref : Une corrélation très forte apparaît entre le « compteur » de « marges de manœuvre dans l'activité individuelle » et les liens santé/travail perçus, quel que soit le critère retenu pour apprécier ceux-ci. Rappel : la perception d'un tel lien n'est pas rare, même dans le cas des niveaux les plus élevés (donc les « meilleurs ») du compteur ; cela traduit le fait qu'évidemment bien d'autres aspects du travail jouent un rôle en ce domaine.

Commentaires et interprétations :

Ici encore la corrélation entre l'autonomie perçue et les indicateurs de santé est très forte et peut être interprétée dans plusieurs sens. Le facteur explicatif le plus probable reste cependant que l'autonomie, comprise comme capacité de « re-normalisation », d'action sur son propre milieu, est favorable à la santé des travailleurs. Subir des plannings, comme avoir le sentiment d'être une machine, devoir ravalier ses idées dans l'action, sont en effet des facteurs délétères, ce que les travailleurs expriment parfois, de manière colérique ou désespérée lorsqu'ils disent qu'ils sont traités comme des « pions », c'est-à-dire comme des choses et non comme des Hommes. L'enjeu est bien ici celui de la possibilité d'être reconnu comme un sujet humain, libre et possiblement créatif, non totalement subordonné à la mécanique productive.

Quels rapports avec les liens santé/travail perçus ?



Lecture : Cf. page 31

Constats en bref : Le principe de cette analyse est analogue à celui adopté en 2.2 et 2.3 ci-avant ; les deux items retenus caractérisent les possibilités d'être aidé dans le travail, par un supérieur ou par les collègues. On constate ici encore des réponses positives majoritaires (ou presque) pour chaque item, et leur cumul concerne 39% des répondants. Les différences entre âges, cette fois, sont frappantes, à l'avantage des plus jeunes. Un léger gradient social est visible dans le secteur privé. Les « apprentis ou stagiaires » semblent une nouvelle fois en situation un peu meilleure que la moyenne.

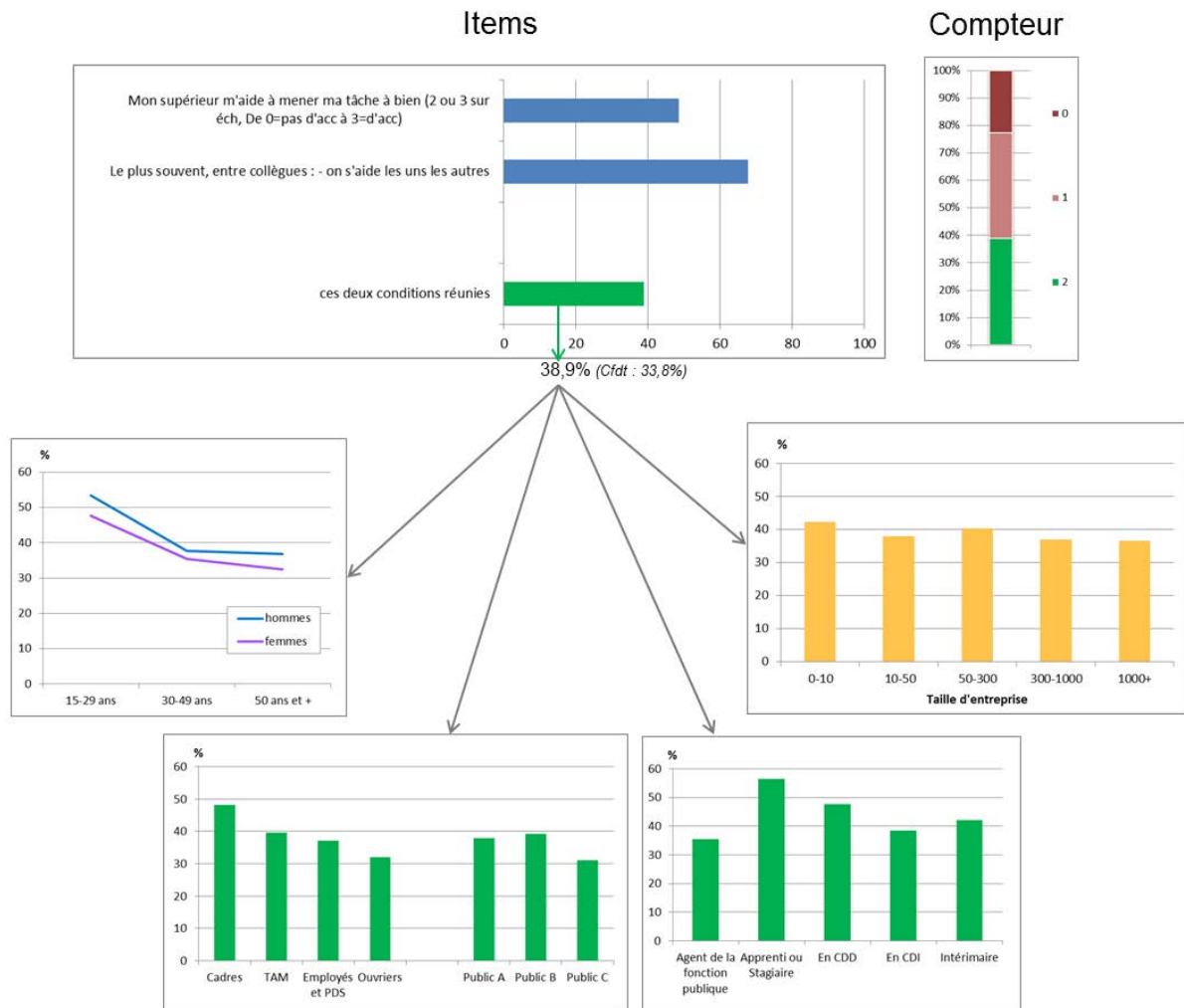
Commentaires et interprétations :

De nombreuses études sur le stress, celles notamment qui se réfèrent au modèle de Karasek et Theorell (Vézina, 2006) démontrent que celui-ci est lié au niveau de demande psychologique, au degré d'autonomie dans le travail, mais aussi au soutien social que l'on peut obtenir dans son environnement proche. L'isolement dans le travail accroît l'anxiété et réduit les possibilités d'agir (Clot, 2010 ; Dejours, 2012 ; Linhart D., 2009). Pouvoir compter sur son chef, comme sur ses collègues, est alors un critère important pour mesurer l'autonomie réelle au travail : contrairement à ce qu'on croit parfois, plus on peut compter sur les autres, plus on est « autonome », c'est-à-dire capable de faire face à tous les aléas, toutes les impasses et autres incertitudes qui se présentent quotidiennement au travail.

Or moins de 40 % des travailleurs peuvent compter à la fois sur le soutien de leur chef et de leurs collègues. Ce taux varie peu selon le sexe et la taille de l'entreprise. On remarque qu'il est moindre pour les syndiqués de la CFDT, les agents de la fonction publique, les contrats à durée indéterminée, et (peut-être contre une idée reçue) les ouvriers du privé et les agents de la fonction publique de catégorie C. L'âge est également un facteur aggravant : le soutien social serait plus important chez les plus jeunes.

2.4 – Pouvoir compter sur le soutien des autres

1/4



Lecture : Cf. page 29

Constats en bref : Ces résultats reprennent, sous une forme plus détaillée, l'analyse précédente. On se limite à l'aide apportée par les collègues. Les différences en faveur des jeunes d'une part, des cadres du privé d'autre part, se confirment, mais sont moins marquées que précédemment.

Commentaires et interprétations :

68 % des répondants disent bénéficier d'entraide avec leurs collègues. Ce résultat est à mettre en parallèle avec celui qui nous informait que 70 % des répondants « rigolent souvent » ou « tout le temps » avec les collègues. L'entraide, comme la bonne ambiance de travail, caractériseraient donc la majorité des situations telles qu'elles sont vécues par les répondants à l'enquête. Contrairement à une croyance répandue selon laquelle il n'y aurait plus de collectif au travail, cette enquête signale donc qu'il persiste majoritairement, et sans doute sous des formes renouvelées en comparaison avec celles du XXe siècle.

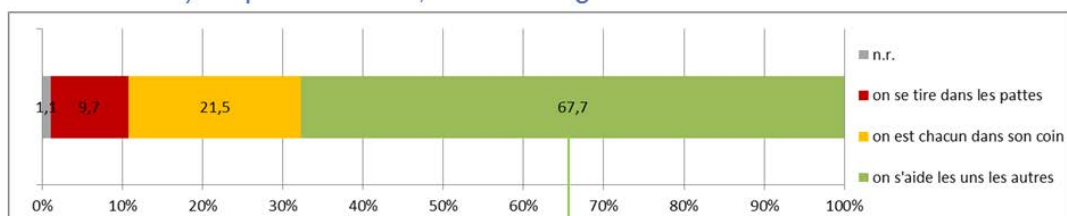
Près d'un tiers des répondants affirme cependant que les relations avec les collègues sont inexistantes (22 %) ou conflictuelles (10 %) : dans ces cas, le collectif n'est pas une ressource pour travailler, au risque de voir chacun tenu de faire face de manière isolée aux difficultés de sa tâche, comme au rapport de force avec l'employeur. Cette situation touche surtout des ouvriers du privé et les catégories C de la fonction publique : plus on est en bas de l'échelle, plus la solidarité entre collègues ferait défaut, donc.

Ces situations, minoritaires mais délétères, peuvent s'expliquer par la mise en concurrence des travailleurs entre eux (pour des titularisations, pour des postes, pour des promotions...), dans le secteur privé mais aussi public, notamment dans le cadre du « nouveau management public ». La mobilité croissante des travailleurs fragilise également la possibilité de créer, dans le temps, la confiance nécessaire à l'entraide.

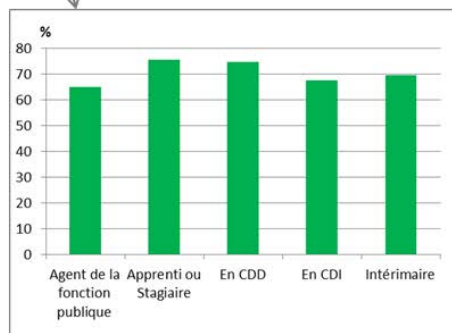
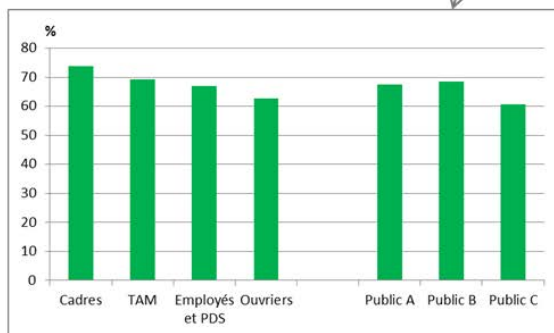
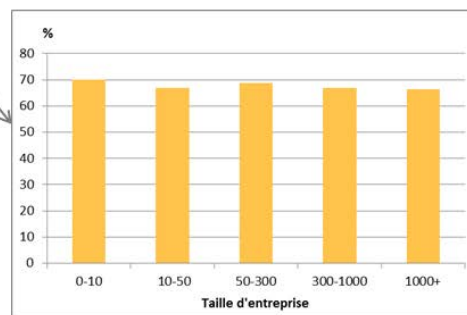
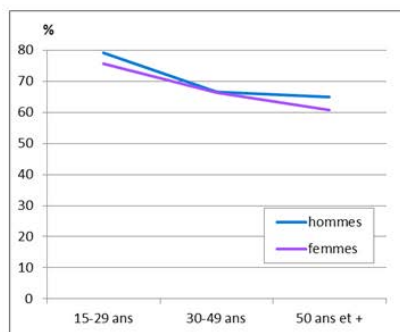
2.4 – Pouvoir compter sur le soutien des autres

2/4

1) Le plus souvent, entre collègues... :



67,7% (Cfdt : 65,6%)



Lecture : Cf. page 19

Constats en bref : Ces résultats complètent les précédents, en s'intéressant cette fois à l'aide apportée par le supérieur. On retrouve les mêmes différences (en faveur des jeunes, des cadres du privé, des apprentis), avec des écarts assez nets.

Commentaires et interprétations :

Seuls 15 % des répondants sont pleinement d'accord avec l'idée que leur chef les aide à accomplir leur tâche, et 33 % sont plutôt d'accord. La moitié des répondants, donc, et tout particulièrement les moins gradés, disent ne pas pouvoir compter sur eux.

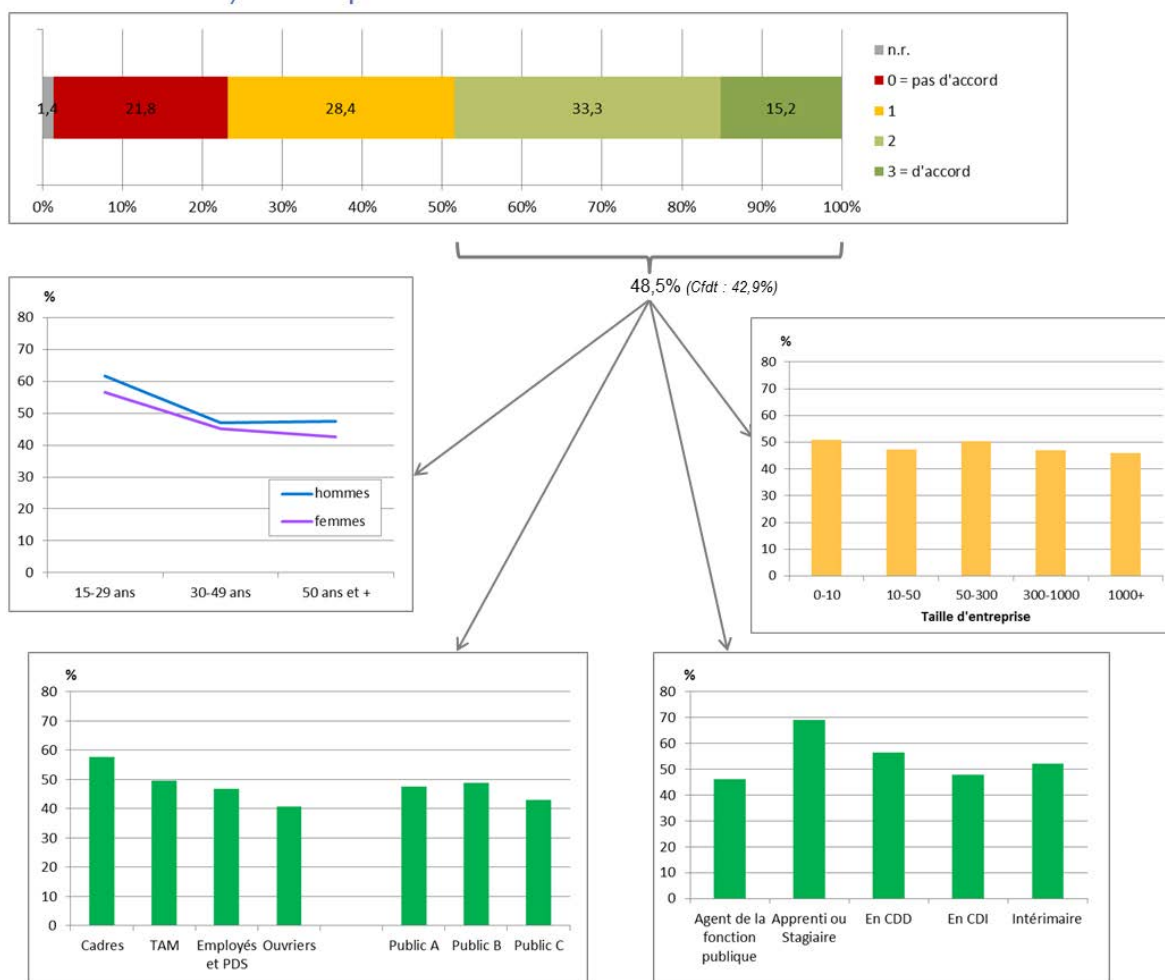
Ce résultat peut surprendre. On s'attendrait à ce que le rôle d'un chef soit précisément d'aider ses subordonnés à bien réaliser leurs tâches. Une explication possible de ce déficit réside dans les transformations managériales récentes, qui ont amené à nommer des responsables hiérarchiques qui ne connaissent pas le métier et les subtilités des tâches à réaliser : des « managers », mandatés pour mettre en place de nouveaux dispositifs (Lean management, dispositifs de ressources humaines, progiciel, management par objectifs, démarches qualité...), d'une part, et rendre compte de la performance par des indicateurs, d'autre part (Durand, 2004 ; Belorgey, 2011, Dujarier, 2015). Leur rôle est alors moins de faciliter le travail de l'équipe, que d'orienter leur activité sur des tâches de mise en conformité et de *reporting*, parfois éloignées, concurrentes, voire opposées au bon déroulement du travail du point de vue de ceux qui le font. Le jugement que leurs subalternes portent sur les compétences de leur chef s'en ressent d'ailleurs : plus du quart des répondants à « Parlons Travail » (selon une autre question) ont jugé ces compétences « médiocres » ou « zéro ».

Les cadres, eux, pris comme les autres dans ce mouvement de déploiement de dispositifs et de contrôle gestionnaire, trouveraient alors davantage de soutien hiérarchique pour réaliser leur tâche.

2.4 – Pouvoir compter sur le soutien des autres

3/4

2) Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien :



Lecture : Cf. page 19

Constats en bref : Une corrélation très forte apparaît entre le « compteur » de « marges de manœuvre dans l'activité collective » et les liens santé/travail perçus, quel que soit le critère retenu pour apprécier ceux-ci. Rappel : la perception d'un tel lien n'est pas rare, même dans le cas des niveaux les plus élevés (donc les « meilleurs ») du compteur ; cela traduit le fait qu'évidemment bien d'autres aspects du travail jouent un rôle en ce domaine.

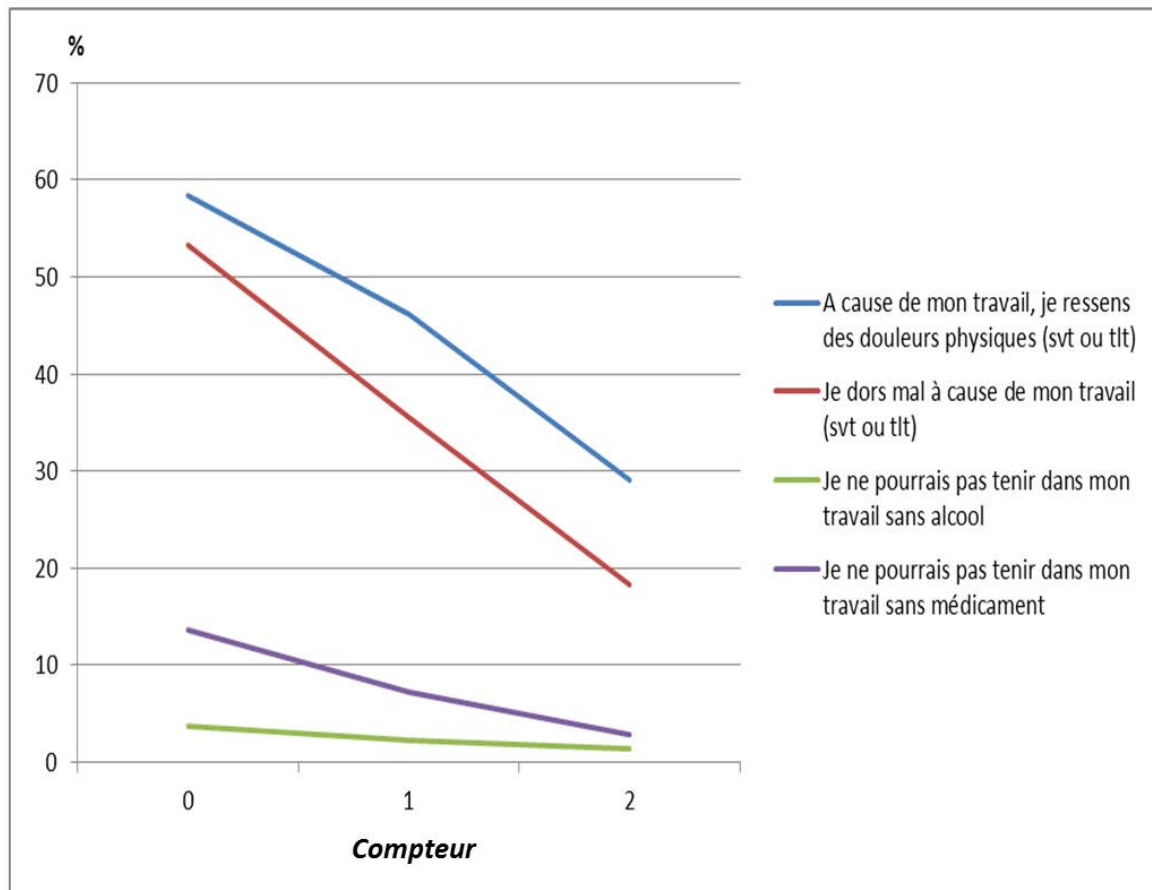
Commentaires et interprétations :

Le défaut de soutien social au travail est fortement corrélé avec une dégradation perçue de la santé. Plus de la moitié de ceux qui n'ont d'aide ni de leur chef ni de leurs collègues, déclare des douleurs physiques liées au travail ; plus de la moitié aussi fait état d'insomnies. Soit les travailleurs fragiles bénéficient de moins de soutien social, soit son absence a des effets délétères. Les deux hypothèses sont possibles et même cumulables, même si, là encore, c'est la seconde qui est la mieux assurée : les sciences du travail ont montré depuis un siècle que l'isolement génère des difficultés redoublées pour les travailleurs. La confiance, l'entraide, une bonne ambiance, au contraire, procurent à chacun des ressources inestimables pour faire face à la tâche, produire de nouvelles normes, trouver ou inventer des solutions aux problèmes qui se posent, fabriquer du sens à ce que l'on fait, et à la manière de le faire, et donc construire sa santé dans le travail.

2.4 – Pouvoir compter sur le soutien des autres

4/4

Quels rapports avec les liens santé/travail perçus ?



Lecture : Cf. page 31

Constats en bref : Le principe de cette analyse est analogue à celui adopté en 2.2 à 2.4 ci-avant ; les deux items retenus caractérisent les « libertés d'expression » dans le travail : pouvoir s'exprimer librement, pouvoir faire part à son supérieur d'un désaccord avec lui. On constate ici encore des réponses positives majoritaires pour chaque item, et leur cumul l'est également : 54% des répondants. On n'observe pas de différences entre âges, mais l'écart est net entre les deux sexes, au détriment des femmes. Les cadres du privé, et dans une moindre mesure les TAM, présentent des taux de réponses positives supérieurs à la moyenne.

Commentaires et interprétations :

La possibilité pour les travailleurs d'exprimer leur désaccord avec la hiérarchie, ou simplement leurs idées, relève d'une question plus générale, ancienne, mais toujours aiguë : celle de la liberté d'expression au travail. Cette question peut sembler incongrue, si l'on se rappelle que dans le cas du salariat, l'activité s'inscrit dans un contrat de *subordination*, qui met en suspens, juridiquement, les principes de la démocratie et de la liberté d'expression, dont l'affirmation dans les principes pourrait en fait accroître le risque d'adhésion au management (Borzeix et Linhart, 1988 ; Supiot, 2007).

Les débats politiques reviennent régulièrement pour savoir de quelle manière il serait possible d'instituer une prise en compte de l'expérience, de la pensée et des propositions des travailleurs dans le cadre des entreprises et des administrations. Les instances de relations professionnelles, les réunions d'équipe, les cercles de qualité, le « management participatif », etc., autant de dispositifs qui tournent autour de cette idée, selon laquelle il serait possible, voire souhaitable, tant politiquement qu'économiquement, que les travailleurs aient davantage de liberté d'expression sur leur lieu de travail.

Qu'en est-il ? Dans cette enquête, la majorité des travailleurs dit pouvoir s'exprimer librement ou contester son chef. Ils ne sont cependant qu'une grosse moitié à pouvoir faire les deux, disent-ils. On notera un écart important (10 points, quel que soit l'âge) entre hommes et femmes à cet égard, ces dernières déclarant une plus faible liberté d'expression au travail. C'est un des rares aspects sur lesquels les différences de sexe apparaissent aussi nettement dans les réponses à l'enquête.

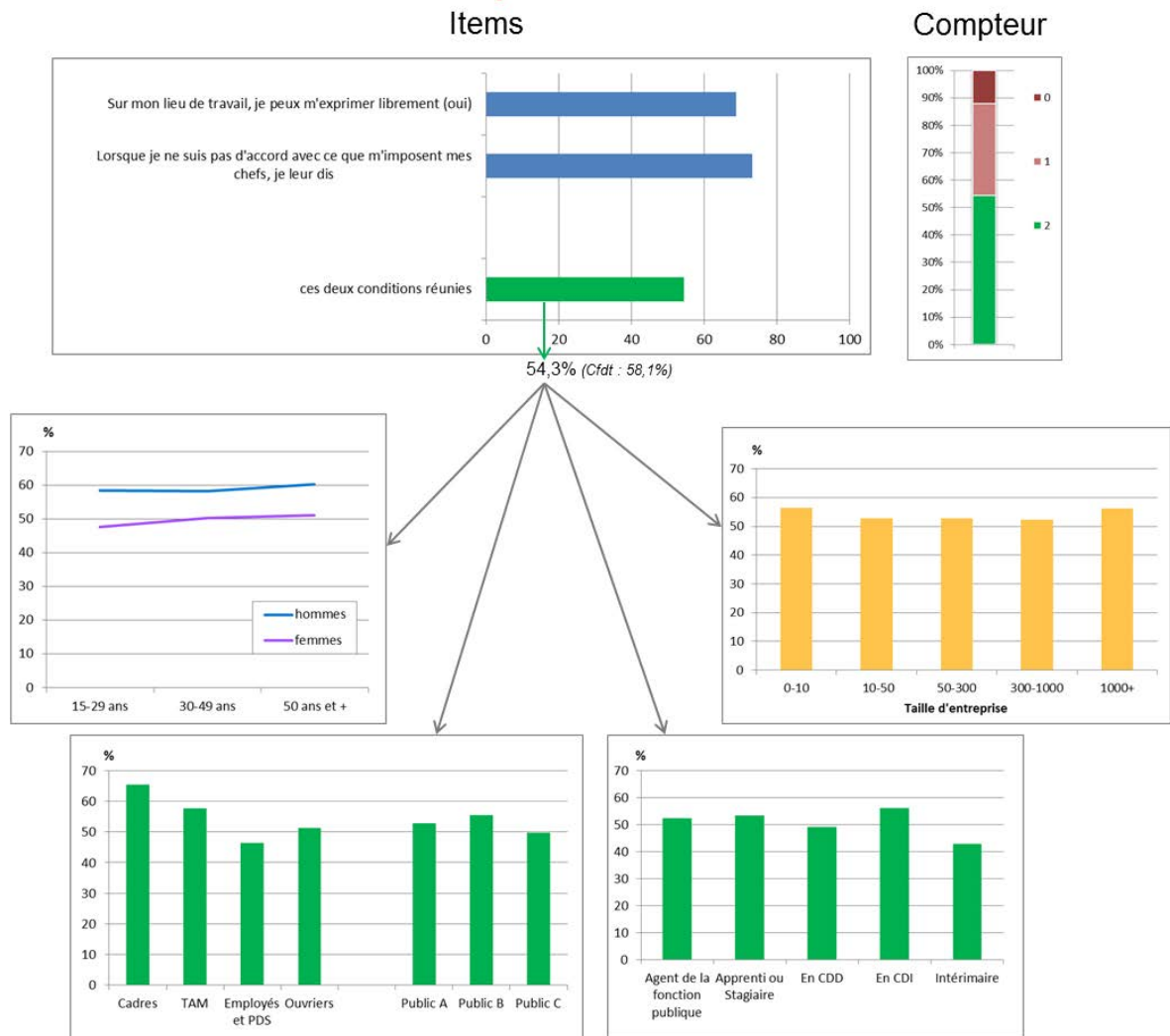
De façon peut-être inattendue, la liberté d'expression serait supérieure dans le privé chez les cadres et les TAM, et peu sensible à la taille de l'organisation. Moins surprenant, ce sont les employés - et surtout les employées puisque cette catégorie comporte surtout des femmes - qui sont les plus en retrait sur cette question, suivis par les ouvriers du privé et les catégories C de la fonction publique. Les intérimaires et les contrats à durée déterminée sont légèrement en retrait également : la « flexibilité » du travail ne favoriserait pas la « liberté » d'expression.

Ces résultats corroborent ce que nous avons déjà constaté à propos de l'autonomie dans le travail. Ils sont à rapprocher également avec ceux qui concernent l'entente entre les collègues et avec la hiérarchie, sur le lieu de travail : ces dimensions sont sans doute liées, ce qu'on pourra préciser dans des analyses à venir.

La liberté d'expression au travail, donc, ne concernerait qu'un travailleur sur deux. Après les lois Auroux, et les multiples dispositifs managériaux visant à accroître la participation des travailleurs, il s'avère que l'expression n'est pas un bien généralisé : dans une certaine mesure, le monde du travail fait figure d'exception dans notre pays démocratique.

2.5 – La liberté d'expression

1/3



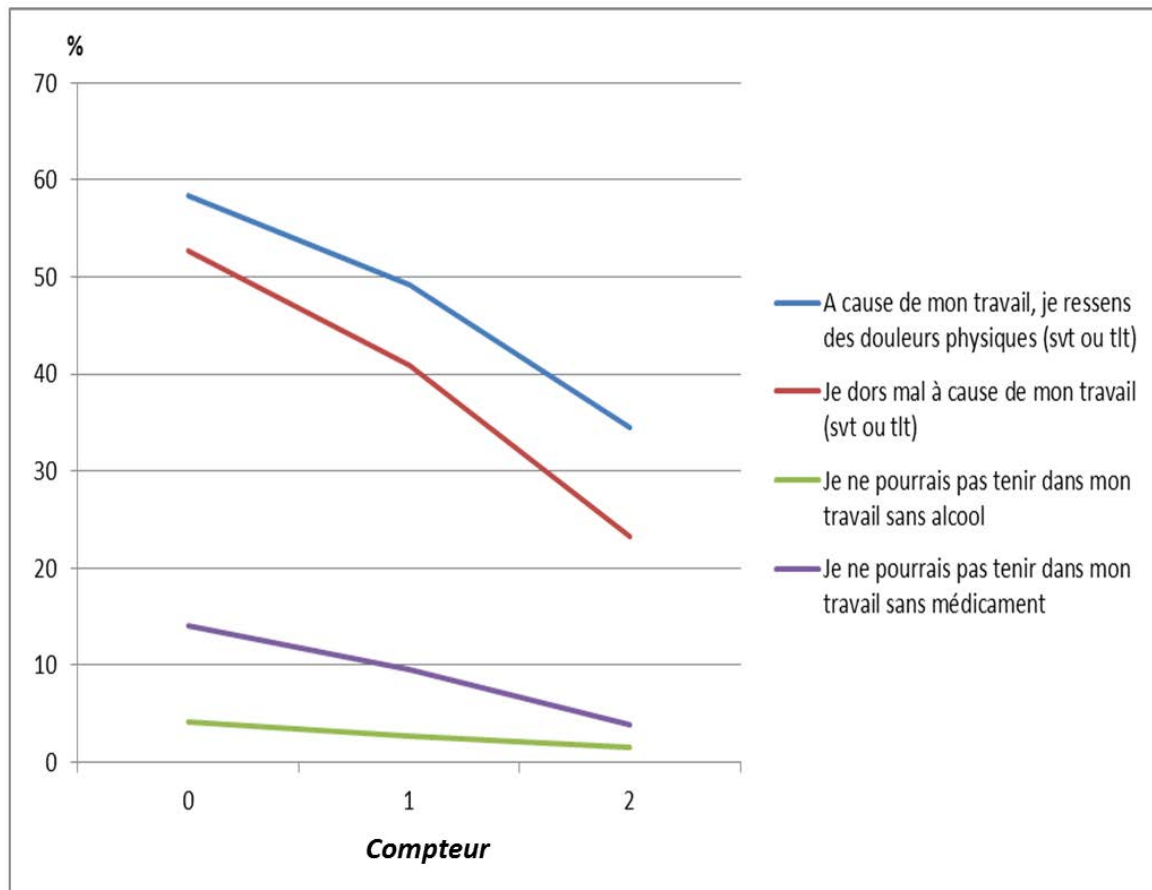
Lecture : Cf. page 29

Constats en bref: Une corrélation très forte apparaît entre le « compteur » de « liberté d'expression » et les liens santé/travail perçus, quel que soit le critère retenu pour apprécier ceux-ci. Rappel : la perception d'un tel lien n'est pas rare, même dans le cas des niveaux les plus élevés (donc les « meilleurs ») du compteur ; cela traduit le fait qu'évidemment bien d'autres aspects du travail jouent un rôle en ce domaine.

Commentaires et interprétations :

Encore une fois nous constatons une corrélation importante : cette fois, entre la possibilité d'exprimer ses idées et ses désaccords, et la perception du lien entre santé et travail. Nous retrouvons la même hypothèse selon laquelle la possibilité de dire son mot est favorable à la santé. Dit autrement, la participation à la vie politique de l'organisation, pourtant moins développée qu'on ne pourrait le souhaiter, serait elle aussi un facteur de santé.

Quels rapports avec les liens santé/travail perçus ?



Lecture : Cf. page 31

Constats en bref : Il s'agit ici d'un autre angle d'attaque des « libertés d'expression » : l'existence et le déroulement des évaluations. L'absence d'évaluation est représentée ici en blanc (entre perceptions négatives et positives) ; cette situation est bien sûr plus fréquente dans les plus petites entreprises, et rare dans la Fonction publique. Les points de vue exprimés sont souvent favorables, particulièrement chez les salariés plus âgés, les fonctionnaires de catégories B et C, et les salariés des grandes entreprises ou administrations.

Commentaires et interprétations :

L'évaluation des travailleurs et de leur travail fait partie des pratiques managériales aujourd'hui répandues (Nouvelle Revue de Psychosociologie, 2008 ; Cahiers internationaux de Sociologie, 2010). Dans la fonction publique elle reprend ou prolonge le système de notation. Dans les entreprises privées elle peut également prendre plusieurs formes : elle est plus ou moins institutionnelle, plus ou moins quantitative, plus ou moins bureaucratique. Certaines entreprises, notamment les plus petites, comme l'indique le troisième graphique, n'ont pas mis en place de systèmes d'évaluations formelles. Les jeunes, les ouvriers et les employés du privé et, dans une moindre mesure les techniciens sont en proportion les moins évalués, d'après ce qu'ils déclarent.

Dans la question qui est ici traitée, il faut prendre en compte la diversité de ces formes d'évaluation, qui mettent en scène, de manière très contrastée, les rapports sociaux entre employeurs et employés, et les enjeux de reconnaissance matérielle et symbolique.

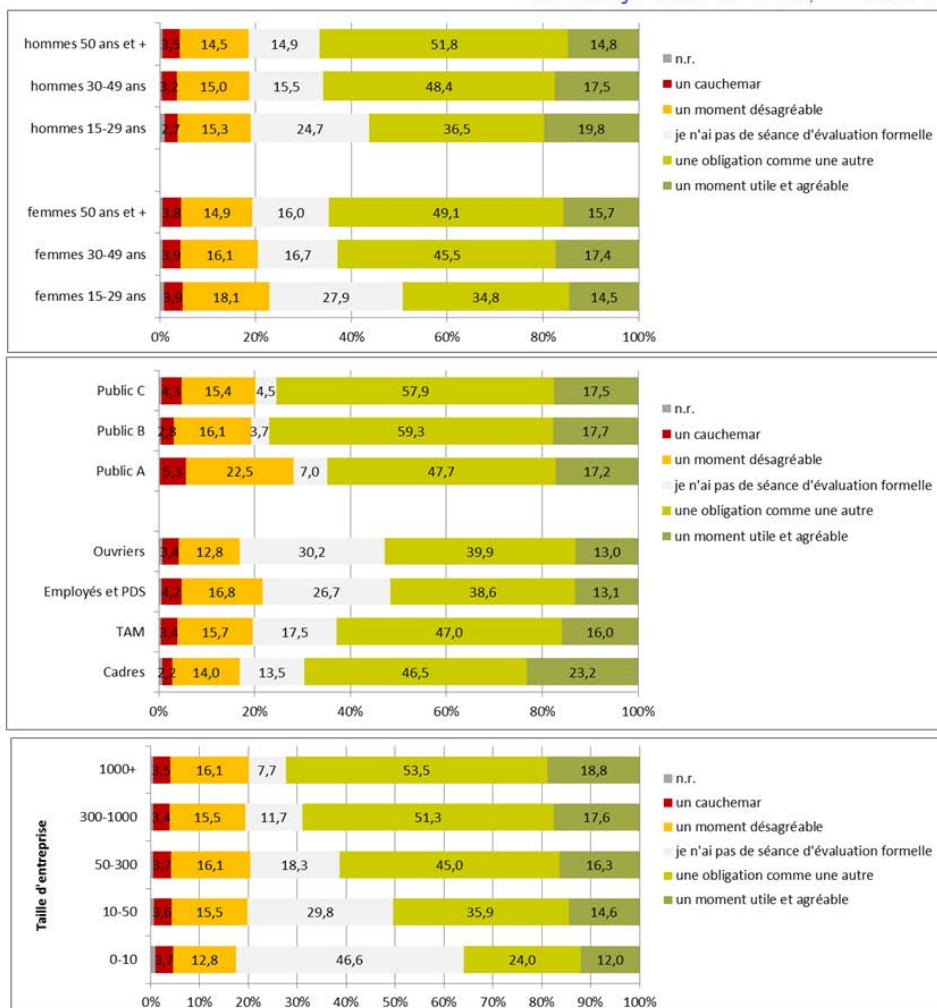
Les travailleurs vivent majoritairement ces évaluations comme « une obligation comme une autre ». Les jugements négatifs sur l'évaluation varient peu selon l'âge, le sexe, le secteur (public ou privé) et la taille de l'entreprise : un travailleur sur cinq environ juge que le moment de l'évaluation est « un cauchemar » ou « un moment désagréable ». Notons cependant que les cadres de la fonction publique sont un peu plus critiques que les autres travailleurs à ce sujet. À l'autre extrême, ceux qui vivent ce moment d'évaluation comme « un moment utile agréable » sont peu nombreux : environ 15 %. Ce sont surtout les cadres du privé, les salariés des grandes entreprises et les hommes jeunes qui l'affirment.

Au total, et au-delà de la grande diversité des méthodes et visées de l'évaluation dans les organisations, l'enthousiasme est modéré : elle ne réalise sans doute pas les promesses d'échanges fructueux, d'intercompréhension et de résolution des problèmes quotidiens que les discours managériaux vantent à son propos.

2.5 – La liberté d'expression

2/3

Quand je suis évalué, c'est... :



Lecture : 14,5% des salariés hommes de 50 ans et plus jugent que l'évaluation est « un moment utile et agréable »

Constats en bref : Les points de vue sur le fait d'avoir ou non « choisi » son parcours professionnel sont très divers. Sur l'échelle allant de 0 à 4, un quart des répondants se positionnent dans chaque modalité 2, 3, ou 4. La proportion des « 2 à 4 », soit $\frac{3}{4}$ des répondants en moyenne, présente des disparités selon l'âge (au bénéfice des jeunes), la catégorie sociale (au bénéfice des cadres du privé ou des catégories A du public), et des répondants ayant fait des études supérieures.

Commentaires et interprétations : Les trois quarts des répondants déclarent, par cette question, ne pas subir totalement leur parcours professionnel. Les jeunes, qui sont encore tôt dans la carrière, sont plus affirmatifs encore.

Cette sensation d'avoir choisi croît avec le niveau de diplôme et donc de grade : ainsi les cadres du public comme du privé sont près de 90 % à dire qu'ils ont plutôt choisi leur parcours. Un score impressionnant. Ce sentiment de maîtrise doit être comparé aux régularités des trajectoires socio-professionnelles observées sociologiquement : les déterminants sociaux (liens entre classe d'origine, type de formation et de diplôme, orientation et place dans l'ordre fonctionnel et hiérarchique des organisations) semblent ordonner ces trajectoires, mieux que ne le ferait un agrégat de choix individuels et libres. Ce score signifie donc aussi que ces travailleurs ont le *sentiment* d'avoir choisi leur parcours, et défendent collectivement cette norme du « choix », comme son contenu. Nous retrouvons ici une norme sociale, caractéristique des cadres, promoteurs de l'idée de la liberté individuelle, du mérite et de la réussite. Il est sans doute plus difficile de dire - et de se dire - l'inverse : que l'on a suivi des chemins en partie tracés par notre socialisation, et que le mérite ou son absence sont souvent eux aussi des produits sociaux plus que des résultantes de la personnalité. Notons que les déterminations sociales sont également puissantes pour les autres grades, qui sont cependant moins dans l'obligation sociale de faire le récit d'une trajectoire librement choisie. Ainsi, moins de 40 % des ouvriers déclarent ne pas avoir choisi eux-mêmes leur parcours professionnel. Ce sentiment peut également être relatif : parmi les options assez tracées des trajectoires de chacun, il est possible de faire des choix de spécialités. Ainsi, un ingénieur peut-il choisir entre « physique » et « chimie », comme un ouvrier peut choisir entre « menuiserie » ou « plomberie », par exemple.

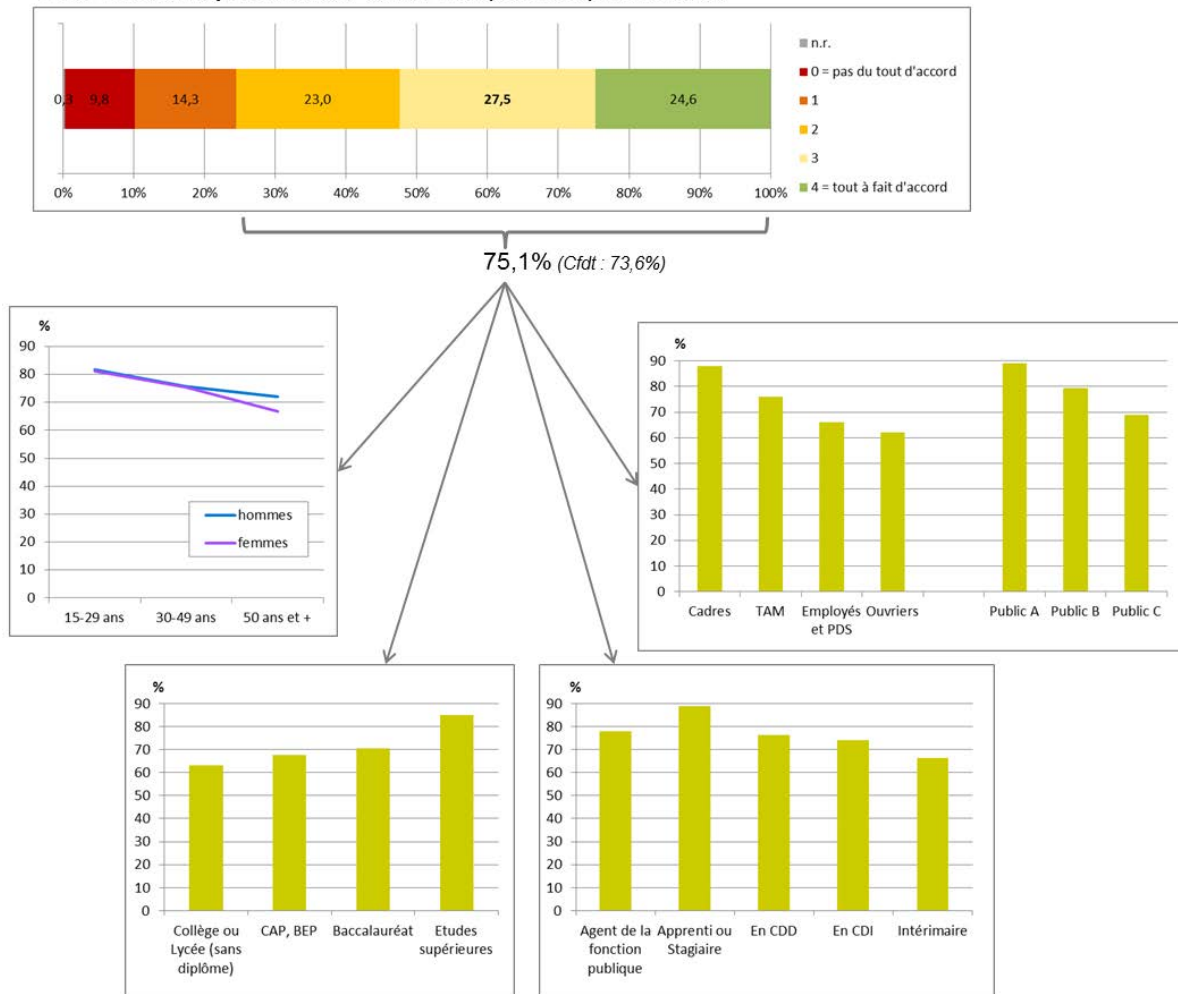
Les hommes et les femmes font des réponses à cette question en de mêmes proportions. Aussi les femmes ont-elles pris place dans le salariat, objectivement, mais aussi subjectivement, en défendant l'idée qu'elles auraient construit, elles aussi, une trajectoire professionnelle à leur convenance, à l'égal des hommes... quand bien même elles occupent plus fréquemment des postes plus précaires, moins bien payés, plus souvent à temps partiel imposé, et rencontrent avec constance le « plafond de verre » qui réduit leurs chances d'accéder à des postes hiérarchiques élevés.

On pourra s'étonner de ce que les CDD ne font pas de réponse significativement différente des CDI. En revanche, les intérimaires déclarent en proportion moins souvent que les autres (15 points de moins que les agents de la fonction publique) avoir le sentiment d'avoir choisi eux-mêmes leur trajectoire professionnelle. Cette catégorie de travailleurs dit rencontrer, nous l'avons déjà constaté, des difficultés supérieures au travail. Le statut d'intérimaire, en plein développement depuis 20 ans, connaît des usages sociaux contrastés : comme moyen d'entrer sur le marché du travail, de travailler entre deux emplois stables, ou comme choix de travail ponctuel et incertain assumé. Il est cependant souvent subi, notamment pour les faibles qualifications. Or celles-ci sont majoritaires parmi les 2 millions de citoyens travaillant sous ce statut chaque année. En somme, les intérimaires cumulent les facteurs qui font chuter le sentiment d'être maître de sa trajectoire professionnelle.

2.6 – Le choix de son parcours

1/2

Pour l'essentiel, j'ai choisi moi-même mon parcours professionnel



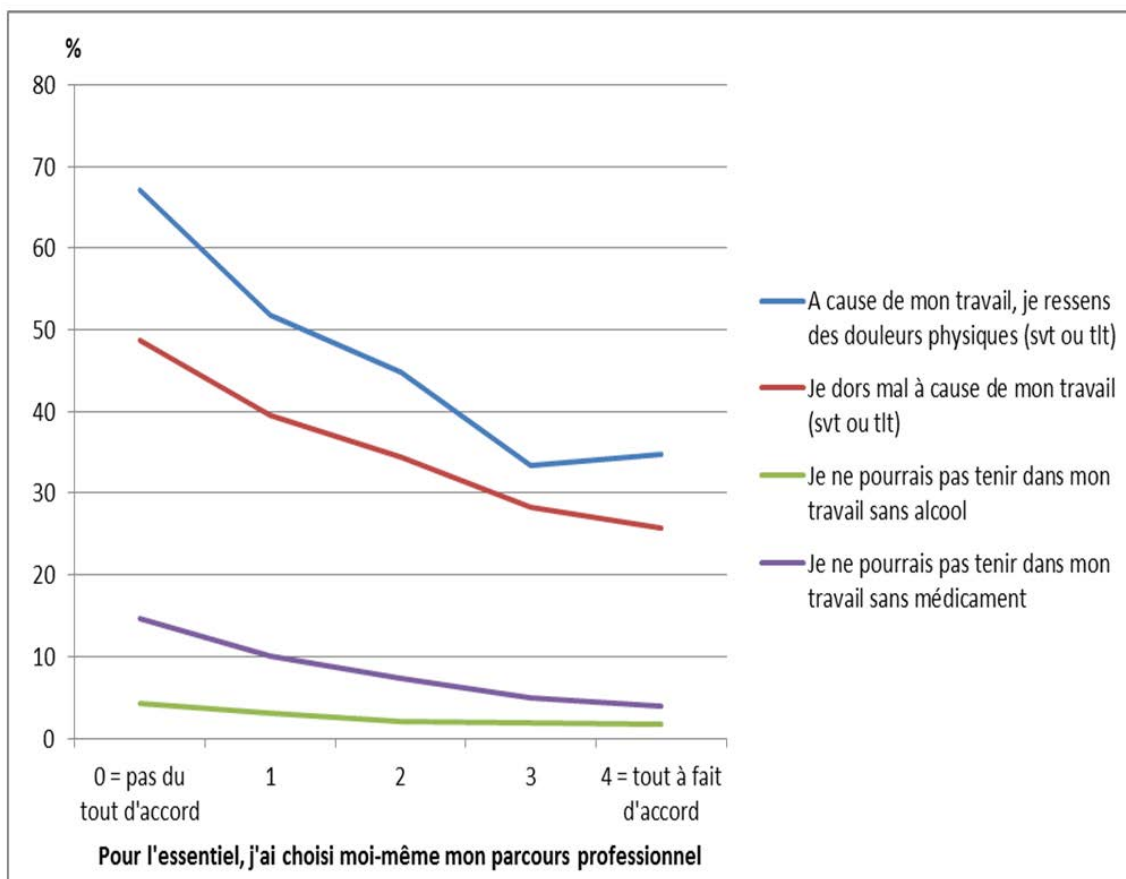
Lecture : Cf. page 29

Constats en bref : Une corrélation très forte apparaît entre le sentiment d'avoir choisi son parcours et les liens santé/travail perçus, quel que soit le critère retenu pour apprécier ceux-ci. Rappel : la perception d'un tel lien n'est pas rare, même dans le cas des parcours considérés comme « choisis » ; cela traduit le fait qu'évidemment bien d'autres aspects du travail – et en l'occurrence, du travail actuel, et non du parcours - jouent un rôle en ce domaine.

Commentaires et interprétations :

Ici encore, le sentiment d'avoir pu choisir sa trajectoire professionnelle est corrélé à la perception du lien entre santé et travail. Le sentiment d'avoir choisi et construit sa place et de l'avoir méritée serait donc un facteur de santé, d'après les répondants, et ce quelle que soit l'importance des déterminants sociaux agissant pourtant discrètement, dans cette distribution sociale des places, des métiers et des grades.

Quels rapports avec les liens santé/travail perçus ?



Lecture : Parmi les salariés qui ne sont « pas du tout d'accord » avec l'idée que pour l'essentiel ils ont choisi leur parcours professionnel, 68% disent ressentir « souvent » ou « tout le temps » des douleurs physiques à cause de leur travail

3- TRAVAILLER, PAS SEULEMENT POUR L'ARGENT ?

III. Travailler, pas seulement pour l'argent ?

Le travail, lorsqu'il a un statut d'emploi, fournit une rémunération. Dans quelle mesure celle-ci est-elle la raison principale, pour chacun de nous, de s'engager dans son travail ? Ne travaille-t-on que pour l'argent ?

L'enjeu de cette question est double : premièrement, la relation salariale est constamment traversée par les questions des « motivations » des travailleurs. L'engagement de travailleurs dans leur tâche obéit-elle à des ressorts aussi simples que la contrepartie financière, ou bien se joue-t-il autre chose, dans le fait de travailler qui aurait également une importance pour lui ? Le poids relatif que joue l'argent d'une part, ou la valeur accordée au fait de réaliser quelque chose de formateur et d'intéressant, avec d'autres, qui soit utile ou beau, d'autre part, oriente l'encadrement du travail : le management prendra des visages différents selon ce qui est postulé.

Ensuite, s'il existe d'autres raisons que l'argent pour se mettre au travail, cela ouvre la porte à des formes d'exploitation par des employeurs qui, « offrant » une activité intéressante, socialisatrice et utile, pourraient en diminuer la rémunération, voire la supprimer. Il en est ainsi du travail bénévole, des stages, des activités collaboratives à but lucratif sur Internet, du service civique (Simonet, 2010),... ou des heures complémentaires non rémunérées, parce qu'il « faut bien » que telle tâche utile soit assurée, parce que cela leur importe et leur plaît.

Régulièrement, des travailleurs salariés affirment « qu'ils ne travaillent pas que pour l'argent ». Dans quelle mesure, et à quelles conditions sociales est-ce que ce rapport non instrumental au travail intervient, dans un contexte où se creusent les inégalités de revenus, et où la France compte huit millions de pauvres, parmi lesquels un million de travailleurs ?

Constats en bref : Les items étudiés ici visent à repérer des formes d'investissement dans le travail, indépendamment de son rôle comme source de revenu. Une minorité – mais non négligeable – de travailleurs répond en ce sens pour chaque item pris séparément : ne pas « travailler avant tout pour subvenir à ses besoins », envisager de continuer à travailler même en cas de gain au loto, ne pas pencher du côté de « travailler pour vivre ». On examine ensuite ceux qui ont formulé au moins une de ces trois réponses ; ils sont légèrement majoritaires (54%). Cette proportion est plus élevée chez les cadres du privé ou les fonctionnaires de catégorie A. Il est frappant, surtout, de voir qu'elle est particulièrement élevée chez les jeunes. Par ailleurs elle dépend assez peu du niveau de revenu.

Commentaires et interprétations :

Un peu plus de la moitié de la population enquêtée affirme au moins l'une de ces trois propositions : elle dit qu'elle-même ne travaille pas d'abord pour sa subsistance, ou que, personnellement, elle ne cesserait pas de travailler si elle gagnait au loto, ou encore, que plus généralement « on vit pour travailler » (davantage que l'inverse). Ces affirmations vont dans le sens d'un rapport non instrumental au travail : il y aurait d'autres raisons qui font que nous travaillons.

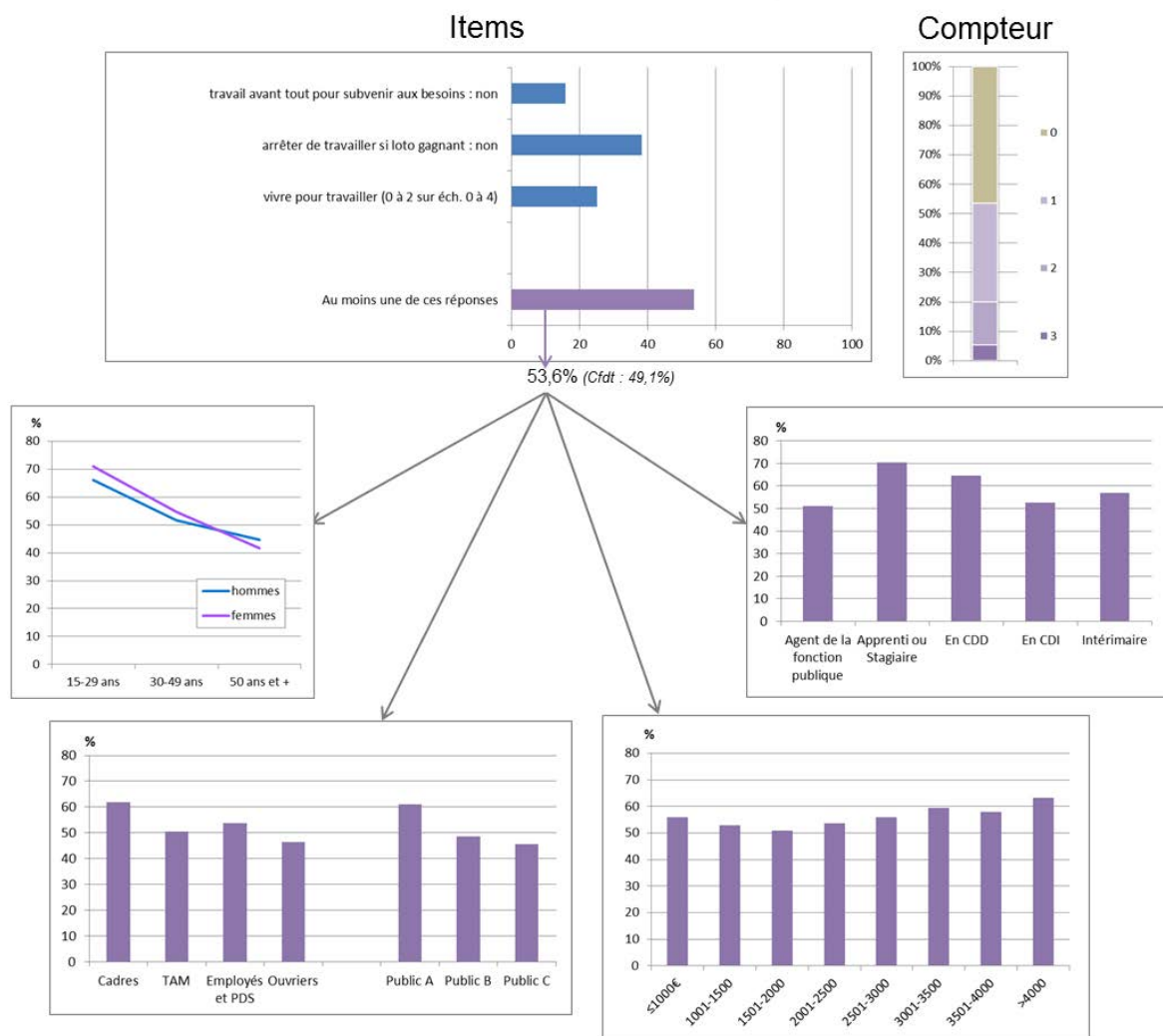
L'autre moitié des répondants n'est donc d'accord avec *aucune* de ces affirmations. Considérées une par une, nous découvrons que la grande majorité d'entre eux (84 %) affirme travailler essentiellement pour subvenir à ses besoins, et 61 % arrêteraient de travailler s'ils gagnaient au loto. Trois quarts des répondants, enfin, affirment qu'« on travaille pour vivre ».

La question reste donc partagée. Dans quelle mesure ces prises de positions sont-elles liées à la situation des différents travailleurs ? Ceux qui affirment travailler pour autre chose que l'argent, sont d'abord les jeunes, trahissant sans doute de fortes attentes à l'égard de l'intérêt et de la qualité de l'activité qu'ils pourront déployer dans le cadre de leur emploi (Méda et Vendramin, 2013). En vieillissant cette attente ou cette croyance se tasse nettement (passant de 70 % à 40 % environ, entre les plus jeunes et des plus âgés). Ceux qui disent travailler d'abord pour l'argent sont surtout les catégories C du public et les ouvriers du privé, dont nous avons vu précédemment qu'ils sont ceux qui disent le moins avoir de l'autonomie, du soutien social, la sensation de choix dans la carrière. Autrement dit, les ouvriers plus que les autres, travaillent pour le revenu avant tout : l'activité, la socialisation et sa carrière sont telles qu'elles ne peuvent constituer des motivations aussi pertinentes.

Symétriquement, ceux qui revendiquent avoir un rapport non utilitariste au travail, sont plus nombreux chez les cadres. Ici encore, on peut se demander dans quelle mesure cette affirmation n'est pas aussi l'expression d'une norme dominante chez certains « managers », qui se doivent d'être « passionnés » par leur travail. Les apprentis et stagiaires se distinguent également à cet égard, ce qui est logique compte tenu de leur situation objective : ils ne travaillent effectivement pas d'abord pour l'argent, mais à leur formation professionnelle. Cependant, les écarts entre CSP ne sont jamais supérieurs à 15 points, ce qu'on peut trouver étonnamment faible.

Au total, il ressort de cette enquête que le travail ne se laisse pas réduire à sa dimension instrumentale. Néanmoins, le revenu du travail reste évidemment une motivation centrale, dans une société salariale dans laquelle il est la principale source de revenus possibles, lorsque l'on n'est pas rentier.

3- Travailler, pas seulement pour l'argent ?



Lecture : Cf. page 29, à cela près que les barres violettes représentent, non le cumul des conditions énumérées dans le premier graphique, mais la présence de l'une au moins d'entre elles

Constats en bref : Quelques croisements ont permis ici d'examiner des liens entre une posture « investie » (comme défini ci-avant) et certains aspects de la situation de travail. Un lien manifeste, et prévisible, apparaît notamment avec le plaisir au travail, et avec le sentiment que le travail est enrichissant.

Commentaires et interprétations :

Ceux qui disent prendre du plaisir au travail, que celui-ci les enrichit intellectuellement, qu'ils sont « fiers de dire ce qu'ils font dans la vie », qu'ils ont de bonnes relations avec les collègues et, enfin qu'ils se sentent utiles, déclarent plus fréquemment qu'ils ne travaillent pas que pour l'argent. Un facteur de corrélation serait que moins les satisfactions sont grandes au travail, plus celui-ci prend un sens instrumental, et inversement. Contrairement à des affirmations et généralisations un peu simplistes selon lesquelles « les gens ne veulent pas travailler », la bonne volonté au travail serait d'abord indexée aux diverses satisfactions matérielles mais aussi sociales, psychiques et morales, qu'il procure. Nous pouvons alors entendre le mot « conditions » de travail au sens fort : la volonté de travailler est moins affaire de personnalité, que résultat d'une rencontre avec une situation de travail susceptible d'offrir satisfaction et plaisir.

3- Travailler, pas seulement pour l'argent ?

Liens avec utilité du (et plaisir au) travail ?

- **53,6%** des répondants ont eu une réponse « investie » à au moins une des trois questions utilisées
- Ce pourcentage s'élève à :
 - Resp. **78,5%** et **61,7%** si « honnêtement, je prends du plaisir au travail : - tout le temps » ou « - souvent »
(gradient partant de 31,6% si « jamais »)
 - **69,5%** si « intellectuellement, mon travail : - m'enrichit »
(gradient partant de 38,3% si « m'abrutit »)
 - **66,6%** si « quand on me demande "tu fais quoi dans la vie " : - je suis fier de répondre »
(gradient partant de 40,0% si « j'ai honte de répondre »)
 - **66,1%** si « avec les collègues, les relations sont globalement : - formidables »
(NB: gradient à partir de « sans affect » etc., vers 45%)
 - **65,9%** si « au travail, on rigole : - tout le temps »
(gradient partant de 42,2% si « jamais »)
 - **62,0%** si « j'ai le sentiment de faire un travail utile : - toujours »
(gradient partant de 41,1% si « jamais »)
 - **61,8%** si « on me fait faire des trucs vraiment inutiles : - jamais »
(NB: gradient imparfait)

Constats en bref : Une corrélation très forte apparaît entre les attitudes « investies » dans le travail, au-delà du gagne-pain, et les liens santé/travail perçus, quel que soit le critère retenu pour apprécier ceux-ci. Rappel : la perception d'un tel lien n'est pas rare, même chez les répondants très « investis » ; cela traduit le fait qu'évidemment bien d'autres aspects du travail jouent un rôle en ce domaine.

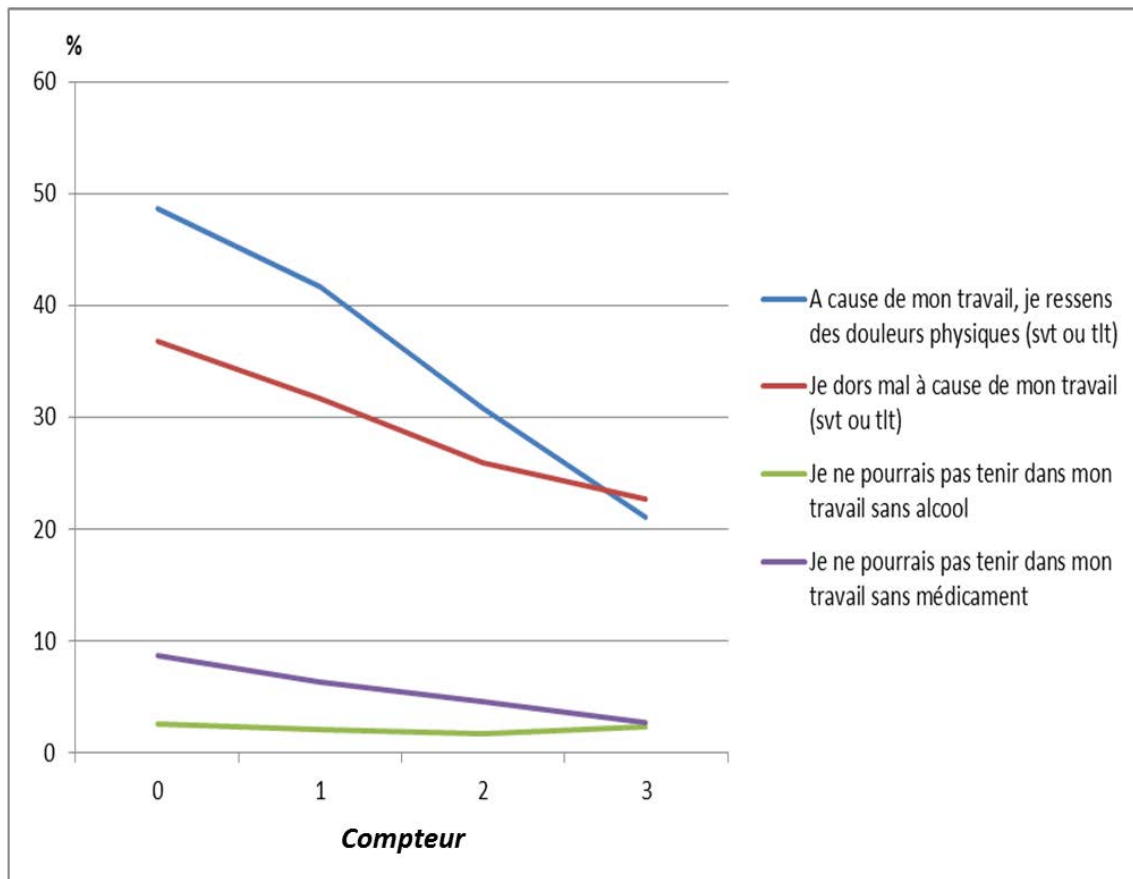
Commentaires et interprétations :

Ce graphique montre une corrélation forte entre l'affirmation que l'on travaille pour autre chose que de l'argent, d'une part et les liens que l'on fait entre son travail et la santé, d'autre part. Ceux qui ne travailleraient que pour l'argent disent plus souvent que des autres que leur santé est affectée négativement par leur travail, et inversement. Ici encore les écarts sont très importants (jusqu'à 30 points).

Le facteur explicatif de cette corrélation est probablement la satisfaction que le travailleur tire de son travail : moins la satisfaction est importante, plus il estime que son travail dégrade sa santé, d'une part ; et moins leur satisfaction est grande, plus il affirme travailler d'abord pour les revenus que lui procure son travail, d'autre part. En somme, prendre du plaisir au travail, en être fier, jouir d'une socialisation conviviale et faire des choses utiles, renforcerait la santé et la « motivation » des travailleurs. Et inversement.

3- Travailler, pas seulement pour l'argent ?

Quels rapports avec les liens santé/travail perçus ?



Lecture : parmi les salariés dont le « compteur » en matière d'« investissement au-delà du gagne-pain » (voir page 57), 49% disent ressentir « souvent » ou « tout le temps » des douleurs physiques à cause de leur travail

4- AVOIR LE SOUCI DES AUTRES ?

- 4.1 – Les chômeurs ne sont pas des assistés
- 4.2 – L'intérêt général devrait passer avant tout
- 4.3 – Pas d'accord avec « Au boulot, soit tu marches sur les autres, soit tu te fais marcher dessus »
- 4.4 – Un monde sans syndicat serait : l'exploitation
- 4.5 – Travailler moins pour travailler tous

IV. Avoir le souci des autres ?

Que pensent les travailleurs de la solidarité nationale ? Et ceci est-il en lien avec leur situation personnelle de travail ? C'est ce que cette partie du rapport tente de cerner, par quelques coups de sonde, sur des questions relatives à la sécurité sociale, à l'intérêt, à la compétition, au rôle du syndicalisme et à la répartition du temps de travail.

Constats en bref : L'opinion selon laquelle les chômeurs seraient des « assistés » est minoritaire parmi les salariés répondants. 71% des salariés répondent négativement à cette question, et cette proportion est élevée quels que soient le sexe, l'âge, la catégorie sociale (avec une croissance selon le niveau social), le contrat (avec un « pic » chez les salariés plus précaires), et l'appartenance syndicale ou son absence.

Commentaires et interprétations :

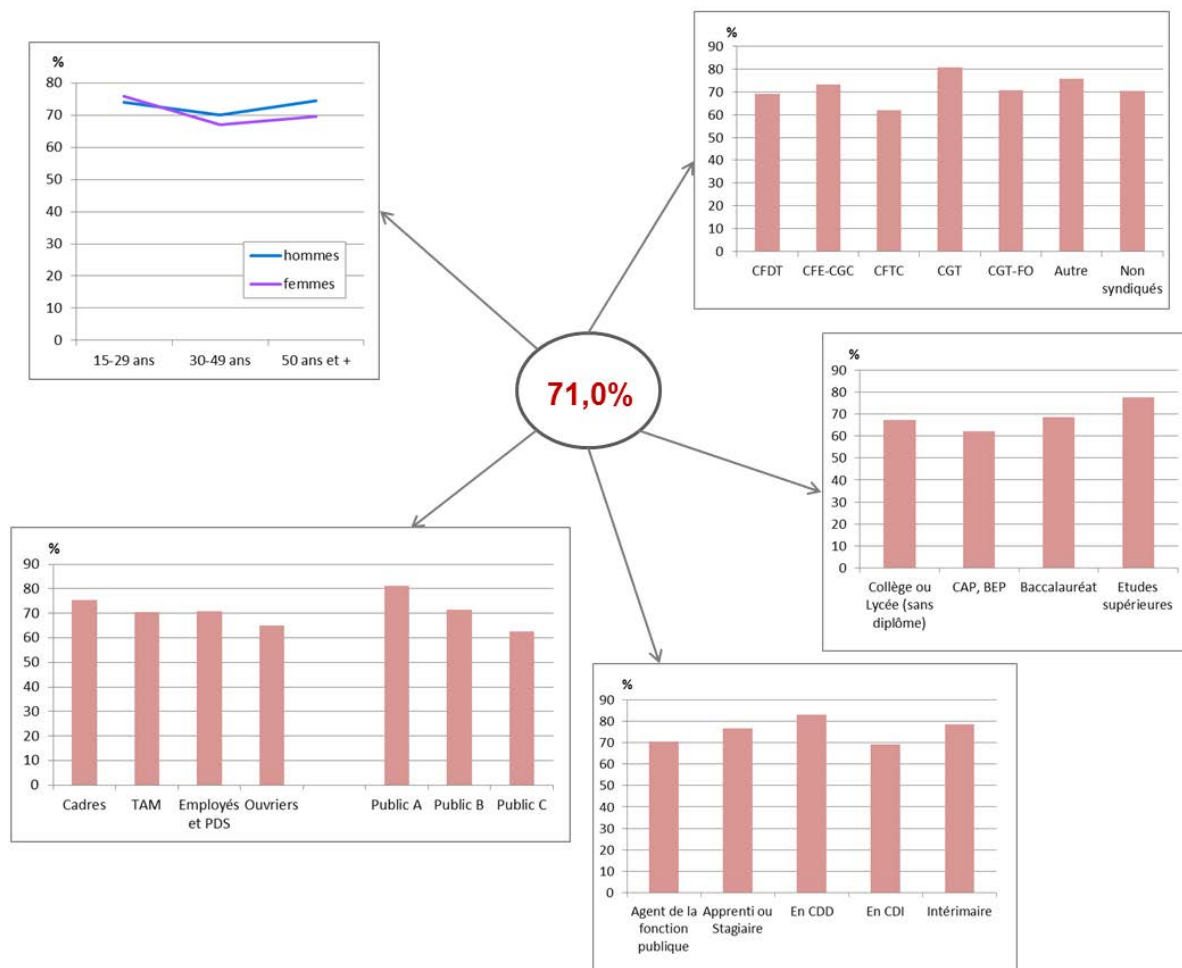
En France, le système de solidarité passe par une redistribution de la richesse, par le moyen de l'impôt, mais aussi et surtout par la protection sociale, dont le salarié peut bénéficier face à trois grands risques qu'il encourt dans la vie : la maladie, la vieillesse et le chômage. Seuls les chômeurs qui ont cotisé en tant que salariés peuvent toucher cette dernière assurance. La croissance persistante d'un chômage de masse en fait une situation maintenant fréquente, voire banale. Simultanément le contexte réduit la possibilité pour le chômeur de trouver (rapidement) un emploi.

Des affirmations irritées clament parfois que « les chômeurs sont des fainéants », qui « profitent du système ». D'après cette enquête, les travailleurs (rappelons que les résultats présentés ici n'incluent pas les chômeurs) qui pensent ainsi sont pourtant minoritaires, quoique en nombre non négligeable : 29 % considèrent que « les chômeurs sont des assistés ». Cette opinion est davantage présente chez ceux qui ont les statuts les plus stables : agents de la fonction publique et CDI, pour 30 % d'entre eux environ, contre autour de 20 % pour les CDD et intérimaires. Ainsi, les plus précaires sont plus nombreux à penser que les chômeurs ne peuvent être qualifiés d'assistés ; il en va de même chez les plus diplômés. De même, c'est dans la catégorie d'âge où le chômage sévit le moins (30-49 ans) que l'opinion est un peu moins souvent favorable aux chômeurs. Il en va de même au niveau CAP-BEP mais cette opinion n'est pas indexée au niveau d'études de façon linéaire. Elle est plutôt sensible au grade (notamment dans la fonction publique) : les ouvriers et catégories C sont plus nombreux, en proportion, à penser que les chômeurs sont des assistés.

Les syndiqués de la CFTC se distinguent également en ce sens : ils sont plus nombreux à penser que les chômeurs sont des assistés (38 %) qu'en moyenne (27%) et que, à l'autre extrême, les adhérents CGT (20 %). Entre ces deux positions se retrouvent les autres syndiqués (30 % environ). Étonnamment peut-être, ceux qui n'ont pas d'engagement syndical, ont une opinion parfaitement moyenne, et donc peu distincte de celle des syndiqués.

En somme, le système de protection sociale contre les risques du chômage, s'il est encore soutenu par plus des deux tiers des travailleurs, est moralement réprouvé par d'autres, principalement des salariés du bas de l'échelle, stables et en milieu de carrière.

4.1 – Les chômeurs ne sont pas des assistés



Lecture : Globalement, 71% des salariés considèrent que les chômeurs ne sont pas « des assistés ». C'est le cas de 73% des hommes de 15-29 ans. C'est le cas de 69% des adhérents Cfdt.

Constats en bref : Quelques caractéristiques de la situation de travail présentent un lien avec les réponses à la question sur les « chômeurs assistés », mais ces liens ne sont pas très forts. Les plus nettes sont celles concernant les relations avec les collègues : un collectif de travail en tension s'accompagne un peu plus souvent de jugements peu amènes sur l'indemnisation des chômeurs. En revanche, l'absence de lien net avec l'existence d'une période de chômage dans le passé du répondant peut surprendre.

Commentaires et interprétations :

Étonnamment, l'opinion que se font des travailleurs sur la situation des chômeurs indemnisés, ne semble pas corrélée à leur expérience de chômage ou à la peur de perdre leur emploi. Elle ne l'est pas davantage avec leurs revenus, ou bien l'expérience qu'ils peuvent faire de la solidarité avec leurs collègues. Leur opinion sur l'indemnisation du chômage comme sur l'usage qui en est fait semble donc construite sans référence majeure à leur propre expérience du marché de l'emploi. Peut-être est-elle davantage forgée sur la connaissance, dans leur entourage, de chômeurs, et de la manière dont ils vivent.

4.1 – Les chômeurs ne sont pas des assistés

Liens avec la situation personnelle au travail ?

- **27,3%** des répondants considèrent que « Dans l'ensemble, les chômeurs sont des "assistés" »
- Ce pourcentage s'élève à :
 - **33,1%** si « le plus souvent entre collègues : - on se tire dans les pattes »
 - **31,2%** si « avec les collègues, les relations sont globalement : - tendues »
 - **30,5%** si « je me sens seul dans mon travail : - jamais »
(NB: pas de gradient sur cette question)
- Pas de lien net (>30% pour aucune modalité) avec :
 - la crainte pour son emploi
 - le chômage vécu dans le passé
 - la situation sociale par rapport aux parents
 - le revenu

Constats en bref : L'opinion selon laquelle « l'intérêt général (dans une entreprise) devrait passer avant tout » est largement majoritaire parmi les salariés répondants, et cette fréquence dépend peu des variables sociodémographiques examinées.

Commentaires et interprétations :

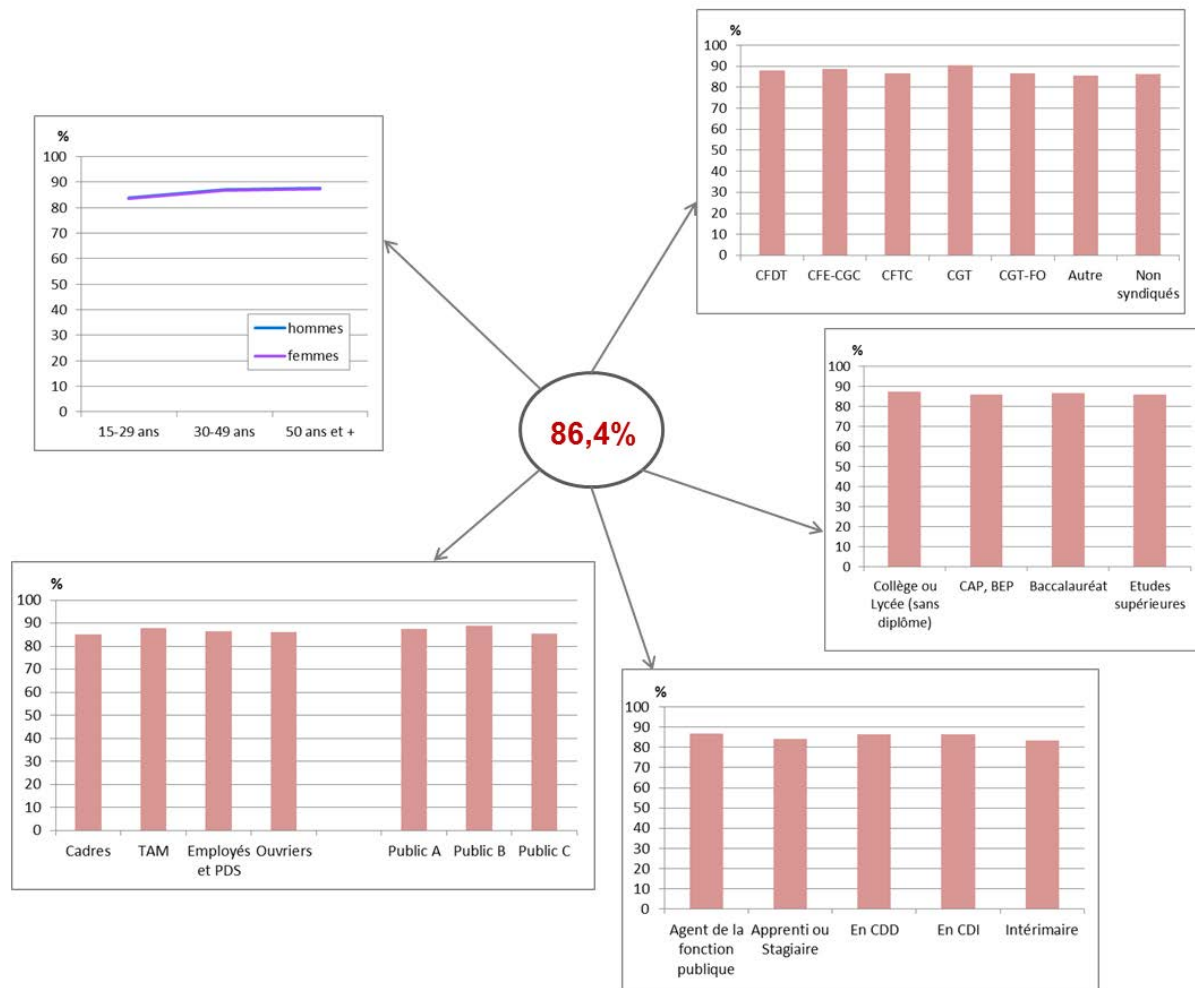
À la question suivante : « dans n'importe quelle entreprise ou administration, l'intérêt général devrait passer avant tout ? » 86,4 % des travailleurs en poste se disent d'accord. Cette quasi-unanimité ne varie pas significativement selon l'âge, le sexe ou la situation de travail.

Notons que « l'intérêt général » peut être compris de diverses façons, et surtout sur divers périmètres : le « général » se réfère-t-il aux acteurs de l'organisation, tels que les travailleurs, consommateurs, actionnaires et sous-traitants, par exemple ? À la société en général ? A la Nation ? A l'Europe ? A la planète ?

Étonnamment, il n'y a pas de différence entre les opinions fournies, selon qu'il s'agit d'agents de la fonction publique ou de salariés du privé. Les premiers ont officiellement pour mission de servir l'intérêt général. Ce n'est pas le cas des seconds, employés, dans des petites entreprises, comme dans les grandes entreprises, avec comme but officiel dans un système capitaliste d'enrichir les actionnaires (*share holder value*). Ceci ne va pas nécessairement dans le sens de l'intérêt des consommateurs, des salariés, des citoyens, ou des syndicats. Poursuivant son but lucratif, l'entreprise ne privilégie pas l'intention de servir l'intérêt général, notamment du point de vue de l'environnement, de la démocratie, de la santé et de l'égalité. Que les entreprises privées capitalistes poursuivent un intérêt particulier, plus qu'elles ne sont préoccupées par l'intérêt général, n'est pas nouveau. En revanche la financiarisation récente a pu accentuer l'opposition entre les deux.

Ainsi, les salariés du privé trouvent que l'on « devrait » poursuivre l'intérêt général dans les organisations, y compris les entreprises à but lucratif, dans lesquels ils peuvent faire l'expérience quotidienne d'une autre logique dominante. Les réponses à une autre question de l'enquête amènent cependant à mieux interpréter ce propos : trois quarts des agents de la fonction publique, mais aussi deux tiers des CDI considèrent que « ce que fait leur entreprise/administration est utile à la société ».

4.2 – L'intérêt général devrait passer avant tout



Lecture : Cf. page 65

Constats en bref : Peu de caractéristiques de la situation de travail présentent un lien avec les réponses à la question sur « l'intérêt général ». Comme pour la question sur les chômeurs « assistés », on retrouve cependant un lien avec les relations avec les collègues, quand celles-ci sont jugées « violentes ».

Commentaires et interprétations :

L'opinion sur l'intérêt général que devraient poursuivre, ou non, les organisations privées et publiques n'est pas corrélée significativement à d'autres opinions, ou à des situations de travail singulières. Ce constat confirme le sentiment d'une quasi-unanimité, souligné à la page précédente.

4.2 – L'intérêt général devrait passer avant tout

Liens avec la situation personnelle au travail ?

- **11,3%** des répondants rejettent l'idée que « dans n'importe quelle entreprise/administration, l'intérêt général devrait passer avant tout ».
- Ce pourcentage s'élève à :
 - **20,0%** si « avec les collègues, les relations sont globalement : - violentes »
- Aucun autre croisement analysé n'aboutit à un pourcentage dépassant 14,0%.

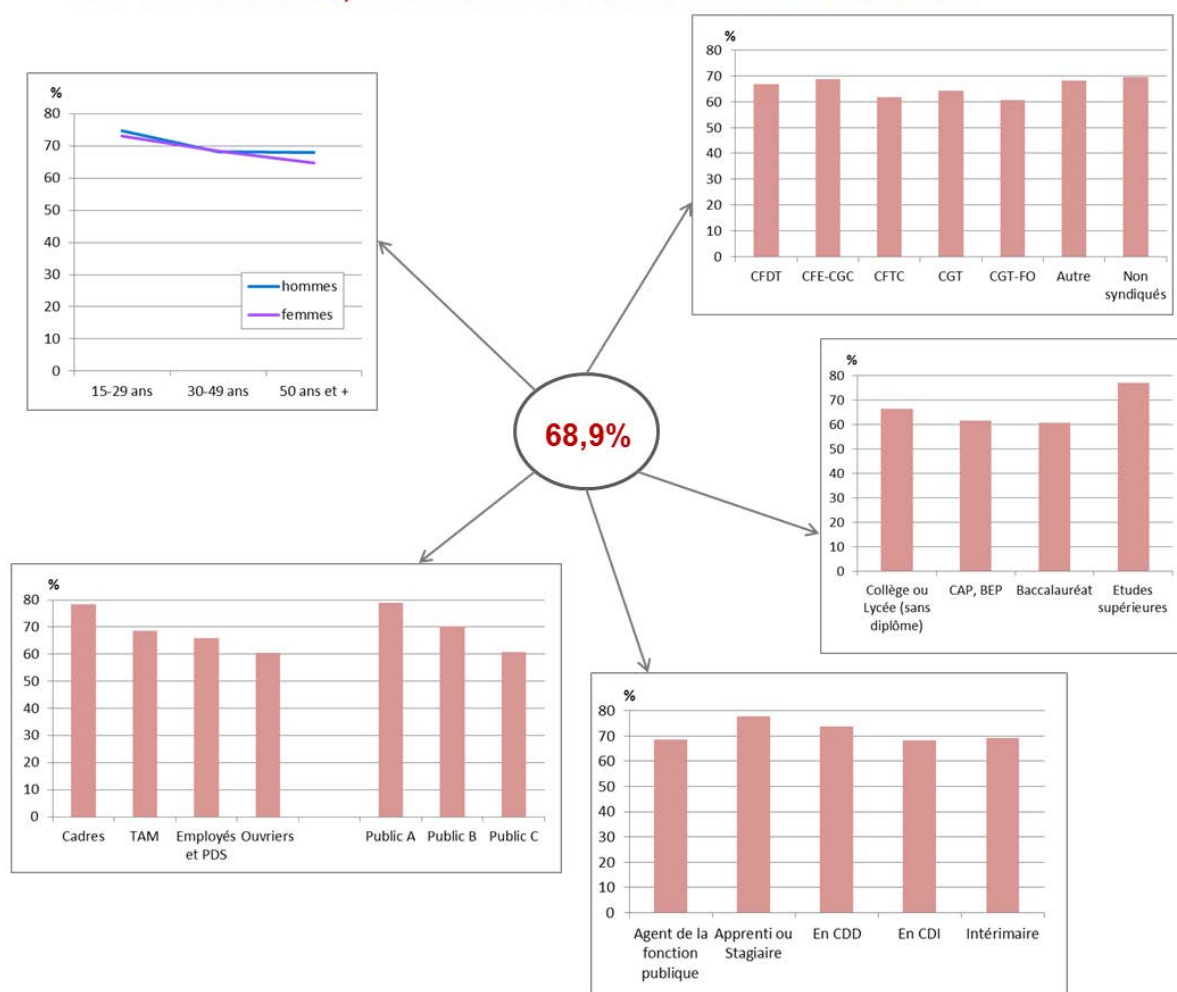
Constats en bref : L'opinion selon laquelle « au boulot, soit tu marches sur les autres, soit tu te fais marcher dessus » est largement minoritaire parmi les salariés répondants : 69% d'entre eux pensent le contraire, cette fréquence étant un peu plus élevée dans les catégories sociales supérieures.

Commentaires et interprétations :

À la question « Au boulot, soit tu marches sur les autres, soit tu te fais marcher dessus », 69 % disent ne pas être d'accord. De manière très majoritaire, donc, les travailleurs récusent l'idée ou bien la pratique (la question ne permet pas de distinguer l'une de l'autre), qui veulent que le travail soit un champ de compétition généralisée, où lorsque l'un gagne, l'autre perd. Ce point de vue pacifique ou coopératif croît avec le niveau d'études et le grade ; il est par ailleurs très présent chez les apprentis stagiaires. Il est surtout défendu par ceux qui ne sont pas syndiqués (10 points d'écart avec la CFTC et FO).

Le postulat selon lequel la mise en compétition rimerait avec émulation, excitation et bénéficierait à l'intérêt général, n'est donc pas partagé par la plupart des travailleurs, et ce bien que les politiques publiques comme les innovations managériales aient, depuis 25 ans, construit et multiplié les cadres d'une mise en compétition généralisée, entre pays, entre organisations, entre équipes, entre travailleurs et entre chômeurs (Dardot et Laval, 2009 ; Bruno et Didier, 2013). Est-ce à dire que ces idéologies et pratiques ont en réalité échoué à instaurer une réelle compétition de tous contre tous, ou bien que les travailleurs en récusent le principe ?

4.3 – Pas d'accord avec « Au boulot, soit tu marches sur les autres, soit tu te fais marcher dessus »



Lecture : Cf. page 65

Constats en bref : La réponse à la question « marcher sur les autres, etc. » est très fortement liée à plusieurs aspects de la situation de travail vécue par le répondant. Elle est notamment très corrélée avec les relations entre collègues ou avec les craintes pour l'emploi.

Commentaires et interprétations :

Ceux qui pensent que « Au boulot, soit tu marches sur les autres, soit tu te fais marcher dessus » sont beaucoup plus nombreux parmi ceux qui connaissent des situations de violence ou d'isolement au travail, ou ceux qui ont peur de perdre leur emploi ou de subir des changements désavantageux pour eux. Le manque de soutien social, de même que la peur, amèneraient donc ainsi à conclure que le travail est une guerre de tous contre tous, et à le vivre comme tel... À moins que la corrélation ne soit inverse : cette croyance peut-elle générer de l'isolement et des conflits avec les collègues, et une plus grande peur de l'avenir ? Si la première hypothèse est la plus probable (ou alors il faudrait expliquer comment se forme cette croyance), il est possible qu'elle soit entretenue par la seconde, en retour.

Quoi qu'il en soit, il apparaît que plus on est en situation délétaire, plus on adhère, volontiers ou par résignation, à l'idéologie de la compétition de tous contre tous.

4.3 – Pas d'accord avec « au boulot, soit tu marches sur les autres, soit tu te fais marcher dessus »

Liens avec la situation personnelle au travail ?

- **29,9%** des répondants sont « d'accord » avec « au boulot, soit tu marches sur les autres, soit tu te fais marcher dessus »
- Ce pourcentage s'élève à :
 - Resp. **65,7%**, **55,5%** et **47,2%** si « avec les collègues, les relations sont globalement : - violentes », « - tendues » ou « - sans affect » (*gradient à partir de 16,8% si « formidables »*)
 - Resp. **60,9%** et **38,8%** si « le plus souvent entre collègues: - on se tire dans les pattes » ou « - on est chacun dans son coin »
 - Resp. **51,7%** et **39,6%** si « je me sens seul dans mon travail: - tout le temps » ou « - souvent »
 - Resp. **46,8%** et **40,6%** si « je travaille avec la peur de perdre mon emploi : - tout le temps » ou « - souvent »
 - **35,6%** si « parmi les changements qui s'annoncent, ce qui me fait le plus peur c'est : le risque de licenciement »

Constats en bref : On examine ici les réponses à une question concernant le rôle des syndicats, plus précisément sur les effets possibles de leur absence. Une majorité de répondants (56%) pensent qu'un monde sans syndicats « serait l'exploitation pour tous » - les autres réponses étant « cela ne changerait rien » (36%), ou « enfin le progrès » (6%). Rappelons ici que les données sont pondérées ; les militants syndicaux ne sont pas surreprésentés. La réponse majoritaire l'est y compris – quoique de peu - chez les répondants non syndiqués. Cette réponse est plus fréquente chez les salariés plus âgés, les ouvriers du privé, et les fonctionnaires.

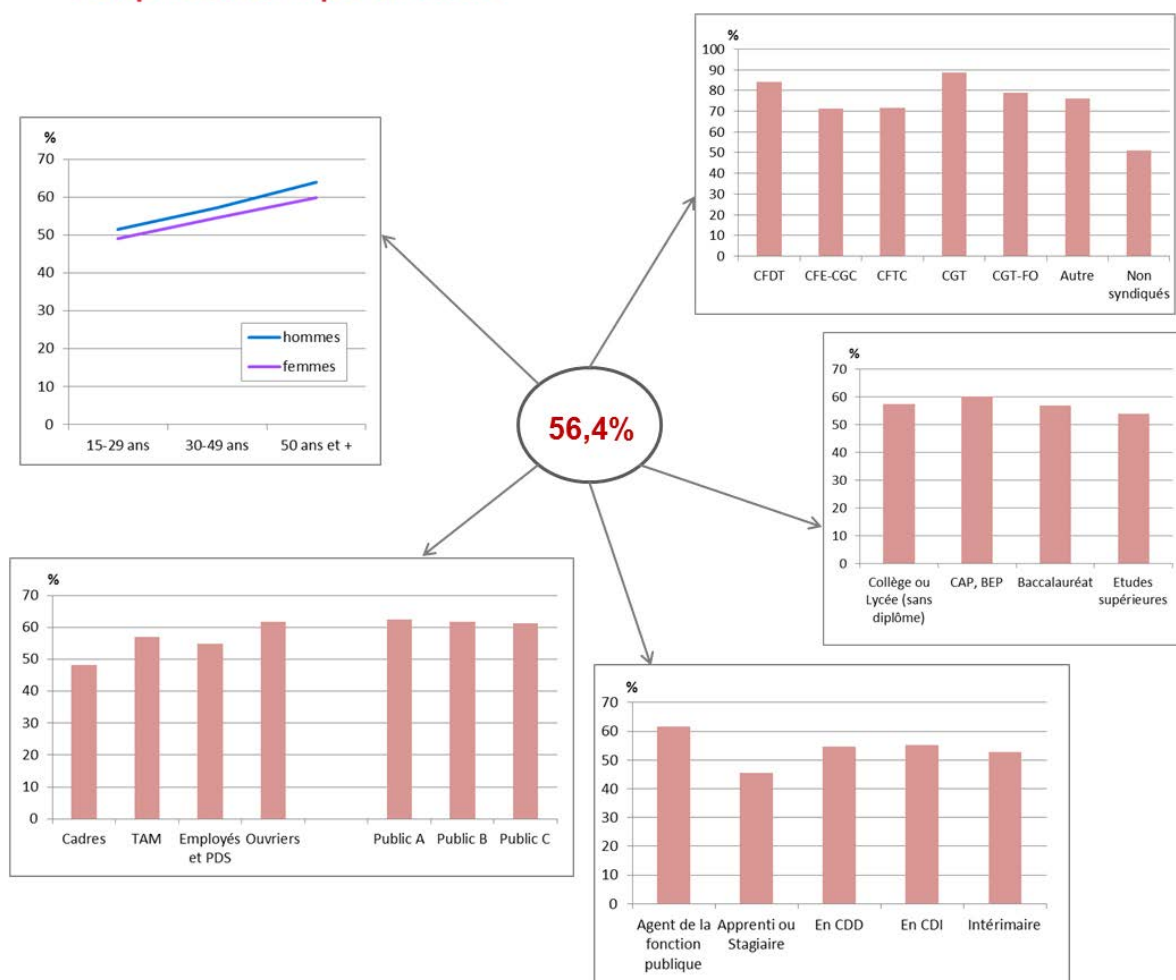
Commentaires et interprétations :

Quelle opinion ont les travailleurs du rôle des syndicats dans la solidarité nationale aujourd'hui ? À laquelle question : « Un monde du travail sans syndicat serait... » : 56 % répondent : « l'exploitation pour tous ». Notons que les autres réponses possibles étaient : « ça ne changerait rien » (36 %) ou « enfin le progrès » (6 %).

Plus de la moitié des répondants vont donc contre le cliché selon lequel le syndicalisme est une institution dépassée, inutile, voire néfaste. Cette opinion majoritairement positive ne concorde pas au mieux avec un taux de syndicalisation en France historiquement bas (11 % au total, avec un taux deux fois plus élevé dans la fonction publique), alors que seulement 5 % des actifs se disent « sympathisants » des organisations syndicales (Pignoni, 2016). Ainsi, 50 % des non syndiqués, dans l'enquête « Parlons Travail », pensent que les syndicats font rempart à l'exploitation au travail. Logiquement, les syndiqués sont plus nombreux à adhérer à cette proposition (de 70 % pour la CFTC et la CFE-CGC, à 84 % pour la CFDT et 89 % pour la CGT).

Cette opinion est corrélée avec l'âge et l'expérience (11 points de plus pour les plus âgés par rapport aux plus jeunes). En revanche il n'y a pas de différence significative selon les grades dans la fonction publique, qui défend globalement davantage cette opinion par rapport au privé. Dans le privé, les cadres sont légèrement moins nombreux que les techniciens, employés et ouvriers à défendre cette opinion.

4.4 – Un monde du travail sans syndicat serait : l'exploitation pour tous



Lecture : Cf. page 65

Constats en bref : Une majorité des salariés répondants sont favorables à l'idée de « travailler moins d'heures pour travailler tous » ; cette réponse est majoritaire y compris – mais de peu – chez les répondants non syndiqués. Elle est un peu plus répandue chez les fonctionnaires que chez les salariés du privé.

Commentaires et interprétations :

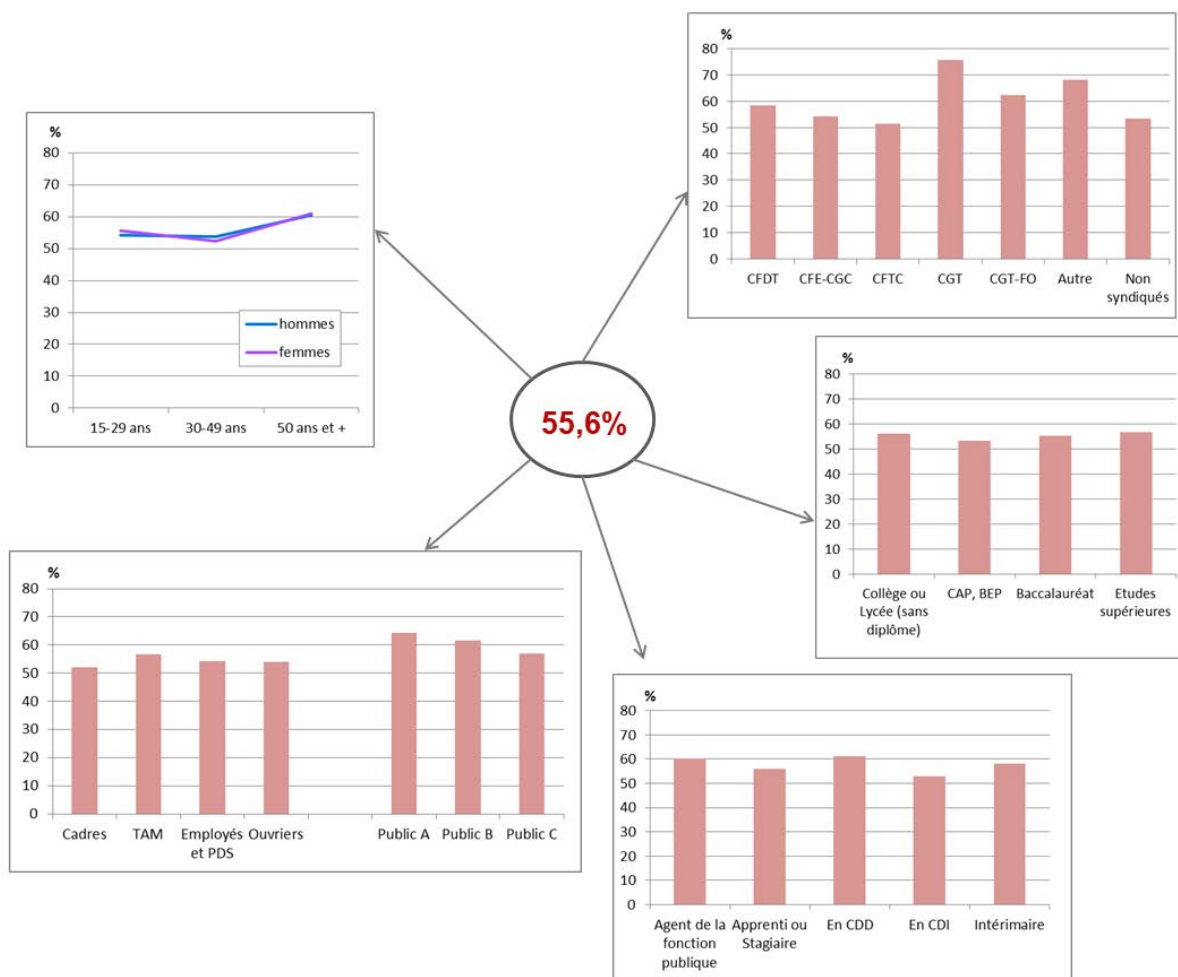
Dans leurs réponses à la question de savoir si le partage du travail, en vue de réduire le chômage, serait une bonne idée, les travailleurs français semblent coupés en deux.

C'est un avis qui culmine dans la fonction publique et chez ceux qui ont des statuts précaires, ainsi que chez les plus de 50 ans. Étonnamment le niveau social ne semble pas jouer sur cette opinion dans le privé, bien que le passage aux 35 heures ait eu des répercussions sensiblement différentes pour les cadres, par rapport à ceux qui ont des horaires journaliers stricts (cf. supra), et, en outre, que le chômage touche très inégalement ces différentes catégories.

Chez les syndiqués, ce sont ceux de la CGT qui se prononcent nettement (75 %) en faveur du partage du temps de travail, alors que ceux qui sont affiliés à la CFDT ne sont que 58 % à défendre cette idée.

Etonnamment, à propos de répartition de temps de travail, les femmes et les hommes font les mêmes réponses, alors que nous savons que les femmes continuent à faire 80 % des tâches domestiques, c'est-à-dire une « double journée » de travail.

4.5 – Travailler moins pour travailler tous



Lecture : Cf. page 65

Constats en bref : L'opinion concernant l'idée de « travailler moins pour travailler tous » dépend assez peu des caractéristiques de la situation de travail vécue par le répondant. On remarque juste que les salariés les plus favorables à la RTT sont ceux qui se sentent « seuls » dans leur travail.

Commentaires et interprétations :

L'absence de corrélation entre la conviction qu'il faut partager le travail et la situation personnelle surprend : cette opinion serait donc davantage fondée sur une idée générale, macro-économique, de l'emploi en France, plus que sur une expérience concrète du partage, ou non, du temps de travail dans les milieux concrets, ou sur un vécu plus ou moins positif de la situation actuelle de travail de chacun.

Dans notre société profondément marquée par le chômage et le sous-emploi, l'idée de répartir le travail est défendue par la moitié des répondants à « Parlons Travail ». Pour les autres, deux principales hypothèses sont avancées (Pelisse, 2002) : soit ils ne croient pas que la diminution du temps de travail ait un effet important sur la création d'emplois (par exemple s'ils sont sceptiques sur les retombées du passage de 39 à 35 heures), soit ils n'ont pas le souhait de travailler moins et redoutent un recul de leur rémunération à cette occasion.

4.5 – Travailler moins pour travailler tous

Liens avec la situation personnelle au travail ?

- **43,1%** des répondants ne sont « pas d'accord » avec « travailler moins d'heures pour travailler tous ».
- Ce pourcentage s'élève à :
 - **48,9%** si réponse « jamais » à « je me sens seul dans mon travail », *(et gradient sur cette question : plus on se sent seul, plus on est favorable à la RTT)*
- Aucun autre croisement analysé n'aboutit à un pourcentage dépassant 46,0%.

5- « MALMENÉ(E)S » AU TRAVAIL ?

- Dans mon travail, je dois faire des choses que je désapprouve
⇒ *Tout le temps* = 2%
- On me fait faire des trucs vraiment inutiles :
⇒ *En permanence* = 3%
- Intellectuellement, mon travail...
⇒ *M'abrutit* = 4%
- Honnêtement ? Je prends du plaisir au travail
⇒ *Jamais* = 4%
- Quand on me demande : "Tu fais quoi, dans la vie ?"
⇒ *J'ai honte* = 2%

Parmi les salariés, 12,0% (les « malmenés » ci-après) sont dans au moins une de ces situations (dont 7,8% sont dans une seule et 2,8% sont dans deux)

V. Malmené(e)s » au travail ?

Les résultats qui suivent proviennent d'un zoom sur les situations vécues comme très dégradées et dégradantes : lorsque les travailleurs disent qu'ils font continûment des choses qu'ils désapprouvent, inutiles, abrutissantes, honteuses ou totalement dénuées de plaisir. Ces cas de figure représentent heureusement une toute petite minorité (entre 2 et 4 % des répondants à cette enquête) pour chacune des questions. En revanche, 12 % d'entre eux disent vivre au moins l'une de ces situations. Ils sont moins de 3 % à cumuler deux d'entre elles. Autrement dit, rares sont ceux qui cumulent tous ces désagréments, et en contrepartie, ces désagréments affectent finalement un travailleur sur huit.

L'intérêt d'aller voir ces « situations malmenées », réside moins, ici encore, dans les chiffres bruts sur cette population bien particulière, que dans la possibilité de débusquer, à partir de ces cas critiques, les caractéristiques sociales d'un travail rebutant.

Constats en bref : Les « malmenés » (au sens de la définition qui figure page précédente) représentent 12% des salariés répondants. Les écarts entre catégories socioprofessionnelles, dans le privé comme dans le public, sont très nets, en faveur des catégories supérieures. Il en va de même pour les variations selon le niveau d'études. Une nouvelle fois les intérimaires paraissent désavantagés, alors qu'au contraire chez les apprentis ou stagiaires la proportion de « malmenés » est inférieure à la moyenne. Les différences entre sexes et âges sont peu apparentes.

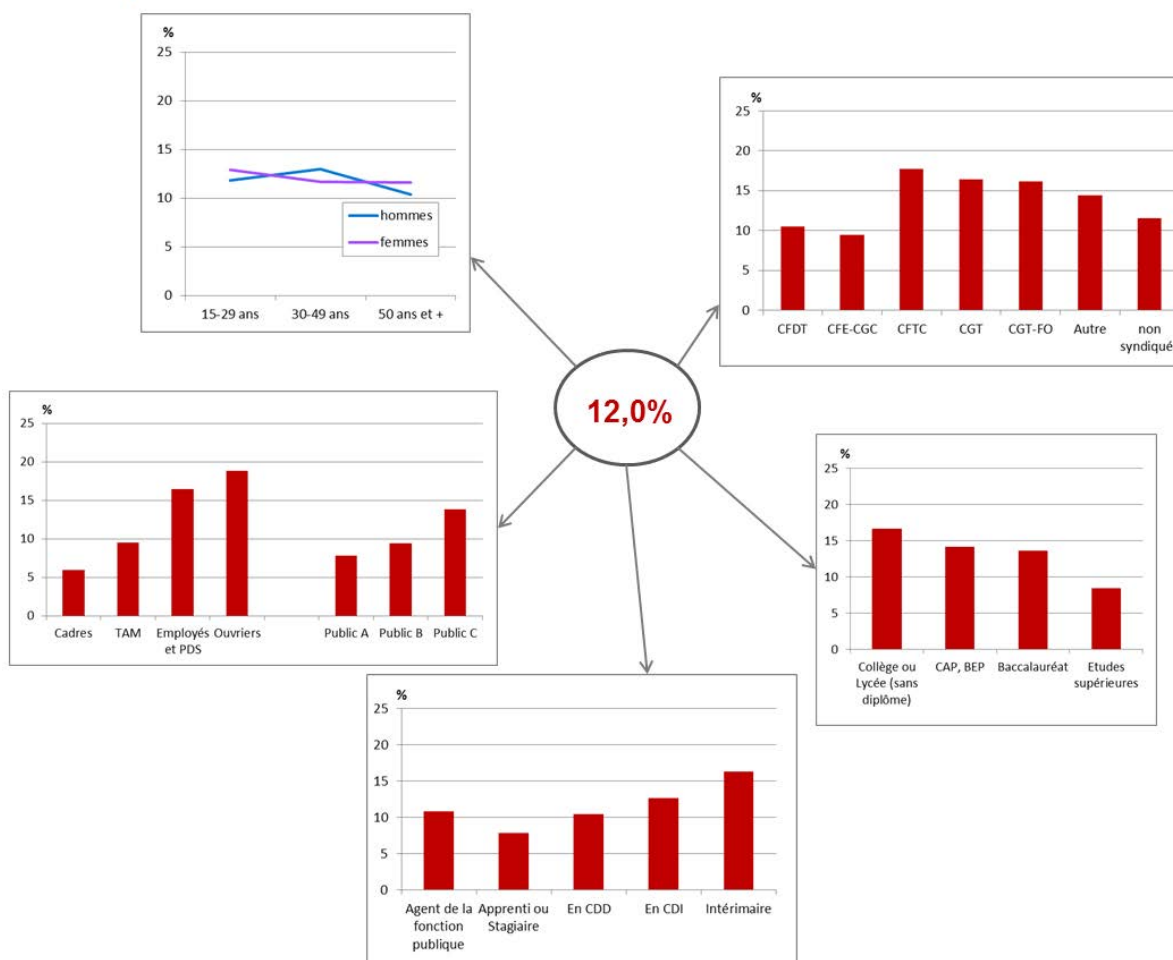
Commentaires et interprétations :

Les travailleurs expérimentant une situation de travail très dégradée (faire des choses que l'on désapprouve, inutiles, abrutissantes, sans jamais de plaisir ou honteuses) sont plus fréquemment de faible qualification et grade : les ouvriers sont trois fois plus nombreux que les cadres, dans le privé, et les catégories C, 1,5 fois plus que les catégories A, dans le public. La nature de leur tâche, un moindre soutien des collectifs, comme des conditions d'emploi moins satisfaisantes, en sont sans doute la cause. Les intérimaires sont également un peu plus souvent dans ce cas (16 % contre 12 % en moyenne). Il est à noter également que les situations dégradées se retrouvent plus fréquemment dans le secteur privé que public. On pourra s'étonner, si l'on se réfère aux enquêtes qualitatives, de l'absence d'écart entre hommes et femmes d'une part, et entre CDD et CDI, d'autre part. Ces aspects demanderont à être réexaminés au moyen d'analyses multivariées.

Les adhérents à la CGC et la CFDT sont nettement moins nombreux que les autres syndiqués et que les non syndiqués à se retrouver dans cette situation. En revanche, les syndiqués CGT, FO, CFTC, et autres le sont dans des proportions voisines de la moyenne. La corrélation entre l'appartenance syndicale et les situations dégradées peut avoir diverses explications, par ailleurs cumulables : il est possible que ces travailleurs aient, plus que les autres, recours à ces syndicats pour lutter contre leur problème ; ou encore qu'être syndiqué rende ces mal-être plus sensibles et surtout rende davantage possible leur expression, etc.

5- « Malmené(e)s » au travail ?

Répartition des « malmenés »



Lecture : 12% des salariés sont caractérisés comme « malmenés » selon leurs réponses à quelques items que nous avons retenus (voir diapo précédente).

Pour les graphiques, voir note de lecture de la page 65.

Constats en bref : De nombreuses caractéristiques de la situation de travail sont corrélées avec les réponses utilisées pour définir les « malmenés ». On peut remarquer la diversité des domaines dont ces items relèvent : de mauvaises relations dans l'équipe de travail, un jugement sévère sur les compétences du supérieur, la pression du temps, la laideur du local, la crainte de perdre son emploi, ou même une appréciation négative sur les effets sociétaux de la production fournie.

Commentaires et interprétations :

Nous observons une forte corrélation entre ces « situations malmenées » et diverses dimensions du travail, qu'elles concernent l'activité elle-même (objectifs, cadences, utilité sociale), la socialisation qui s'y déploie entre les collègues comme avec la hiérarchie, ou également l'emploi (le parcours professionnel, la sécurité, les horaires, les lieux).

Il est donc probable que les situations les plus critiques résultent d'une pluralité de causes ou plutôt de facteurs, qui se cumulent et sans doute s'entretiennent mutuellement. Ce résultat corrobore les études de cas plus qualitatives (Clot et Gollac, 2017) qui ont pu être menées sur des situations très dégradées, suite à des tentatives de suicide, au constat d'un absentéisme maladie important, ou à l'occasion de conflits prud'homaux pour harcèlement moral, notamment.

C'est aussi la raison pour laquelle ces situations sont complexes à dénouer et à soulager : pour les syndicats, comme pour le travailleur et même pour l'employeur, l'action n'est possible qu'à partir d'une analyse globale de la situation.

5- « Malmené(e)s » au travail ?

Liens avec d'autres aspects de la vie de travail

- **12,0%** des répondants sont « malmenés » selon cette définition.
- Ce pourcentage s'élève à :
 - Resp. **44,5%** et **28,3%** si « avec les collègues les relations sont globalement : - violentes » ou « - tendues »
 - **41,3%** si « ce que fait mon entreprise/administration : - nuit à la société »
 - **40,2%** si « dans l'ensemble les compétences de mon chef sont : - zéro »
 - **40,1%** si « pour l'essentiel, j'ai choisi moi-même mon parcours professionnel : - pas du tout d'accord »
 - **39,7%** si « on me fixe des objectifs qui sont intenable : - tout le temps »
 - **37,7%** si « ma hiérarchie nous prend pour : - des abrutis sur qui il faut aboyer »
 - **35,9%** si « mon local de travail habituel est : - vraiment délabré, triste ou oppressant »
 - **31,1%** si « le plus souvent entre les collègues : - on se tire dans les pattes »
 - **29,1%** si « je travaille avec la peur de perdre mon emploi : - tout le temps »
 - **27,8%** si « en général mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale : - pas du tout »
 - **27,1%** si « J'ai le temps de faire correctement mon travail : - pas du tout d'accord »
 - **25,2%** si « quand j'y pense, mon travail profite d'abord ou surtout aux banques et fonds d'investissement »

Constats en bref : Des liens perçus comme négatifs entre santé et travail sont trois à six fois plus fréquents chez les « malmenés » que chez les autres répondants. A noter que sur les items concernant le sommeil ou les douleurs, les niveaux sont bien moindres que ceux examinés dans les chapitres précédents, car on a choisi ici de se centrer sur les items « tout le temps » (à l'exclusion des réponses « souvent »).

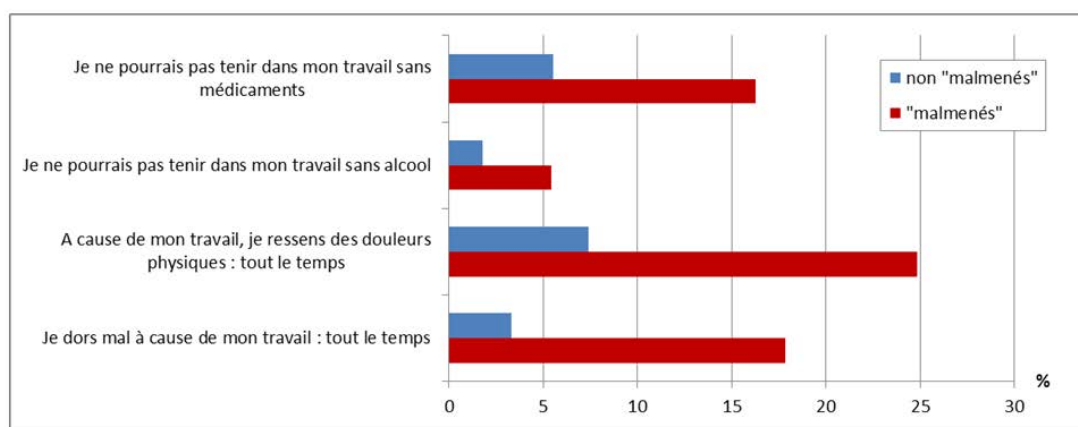
Commentaires et interprétations :

Logiquement, les personnes les plus « malmenées » font beaucoup plus fréquemment que les autres des liens entre leur situation de travail et la dégradation de leur état de santé.

5- « Malmené(e)s » au travail ?

Quels rapports avec les liens santé/travail perçus ?

Pourcentage du problème de santé considéré, chez les « malmenés » d'une part, et les « non malmenés » d'autre part :



Lecture : 17% des « malmenés » (Cf. définition page 83) et 5% des « non malmenés », disent qu'ils ne pourraient pas tenir dans leur travail sans médicaments

6- DIFFÉRENCES SOCIALES, SUR 12 QUESTIONS CLÉS

- Temps suffisant pour travail correct
- Pouvoir mettre ses propres idées en pratique
- Pouvoir s'exprimer librement au travail
- Intellectuellement, effets du travail
- Entraide avec les collègues
- Aide de la part du supérieur
- Accord entre horaires de travail et vie sociale/familiale
- Peur de perdre son emploi
- Réponse à « tu fais quoi, dans la vie ? »
- Choix du parcours professionnel
- Dormir mal à cause de son travail
- Mon travail, c'est ma santé ?

VI. Différences sociales sur douze questions clés

Les analyses déployées dans cette partie du rapport invitent à regarder de plus près de quelle manière le rapport au travail s'ordonne selon les niveaux sociaux, et probablement les classes sociales, que l'on peut approcher ici à l'aide de trois indicateurs principaux : le grade, le niveau de diplôme et le salaire.

Regardons ce que chacune de ces questions peut nous donner comme piste de compréhension sur la distribution sociale du bonheur au travail.

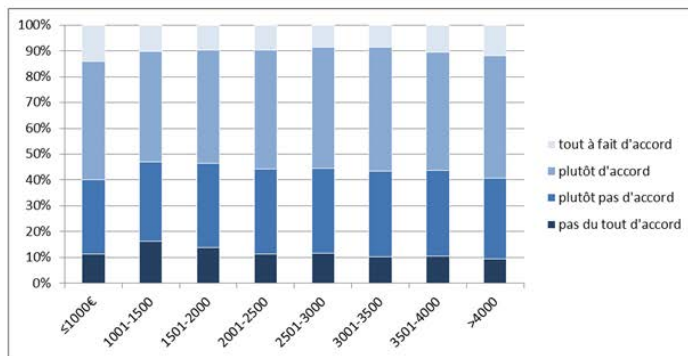
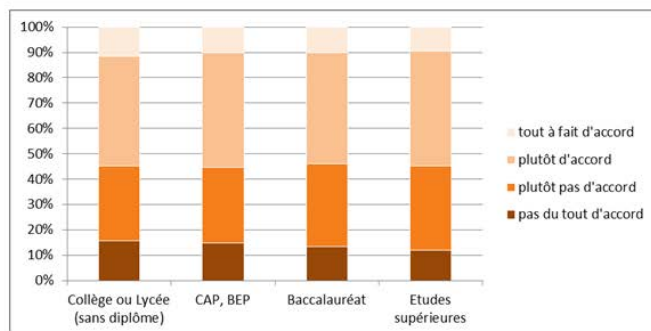
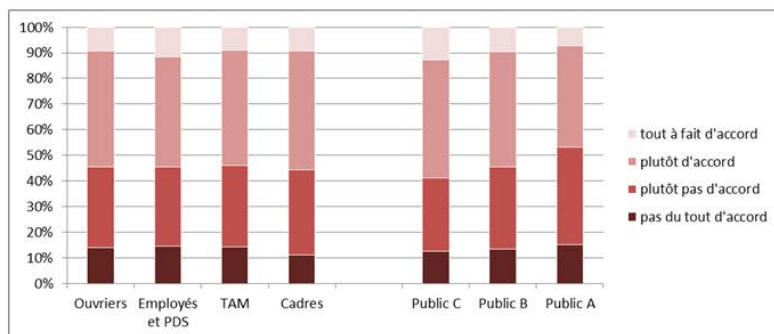
Constats en bref : L'intensité du travail, telle que cet item permet de l'apprécier, est présente dans des proportions voisines quels que soient le revenu ou le niveau d'études, et même la catégorie socioprofessionnelle, avec cependant un différentiel parmi les fonctionnaires : une accentuation quand le grade s'élève.

Commentaires et interprétations :

Le sentiment de n'avoir pas assez de temps pour réaliser un travail que l'on jugerait correct, est partagé de manière similaire par toutes les catégories, même si les cadres A de la fonction publique sont un peu plus critiques que les autres sur ce point. Les « cadences infernales » du taylorisme, qui constituaient anciennement une caractéristique des employés peu qualifiés et des ouvriers, seraient maintenant éprouvées aussi souvent par les techniciens et les cadres.

L'intensification continue du travail, observée depuis les années 1980 (Askenazy et col., 2006), serait donc devenue le lot commun des travailleurs sans distinction et sans discrimination, en dépit de la diversité de leurs tâches et situations d'emploi. C'est un fait social majeur, global, qui « embarque » près d'un travailleur sur deux, de haut en bas, dans le privé comme dans le public.

J'ai le temps de faire correctement mon travail



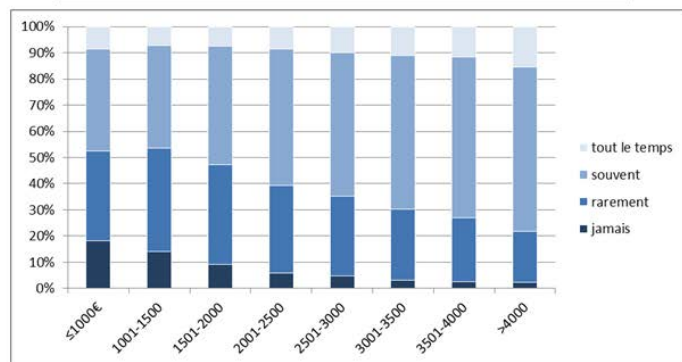
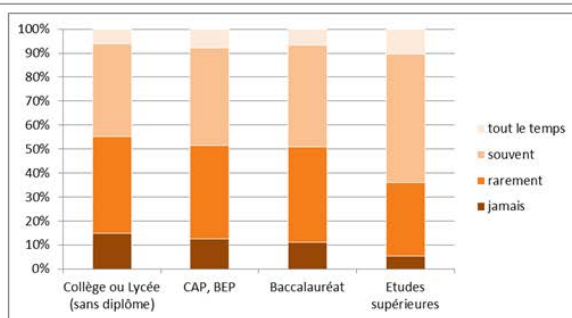
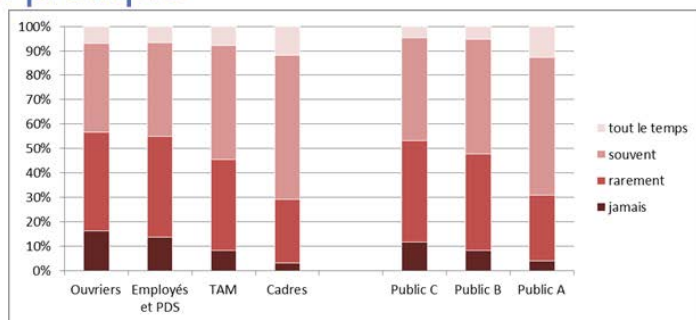
Lecture : 13% des ouvriers se disent « pas du tout d'accord » avec l'idée qu'ils ont le temps de faire correctement leur travail

Constats en bref : La possibilité de « mettre ses propres idées en pratique » à son poste de travail est un critère de différenciation nette et ordonnée entre niveaux sociaux – que ces derniers soient repérés par le revenu, les études ou la CSP.

Commentaires et interprétations :

Contrairement à l'intensification du travail, la possibilité de mettre ses propres idées en pratique dans son poste est socialement distribuée : tous les indicateurs convergent pour dire que plus on a été éduqué, plus on gagne d'argent et plus on est haut placé dans la hiérarchie, plus il est possible de le faire (environ deux tiers des répondants des plus hauts niveaux le déclarent). Inversement, environ la moitié des travailleurs en position sociale et organisationnelle basse disent ne pas le pouvoir, et ce malgré les nombreux discours managériaux qui valorisent leurs « idées » et leur « participation ». Manifestement, les idées qui peuvent être mises en pratique dans le travail, restent essentiellement celles des encadrants : la division verticale du travail, héritée du taylorisme et du fordisme semble encore vivace.

À mon poste de travail, je peux mettre mes propres idées en pratique



Lecture : Cf. page 93

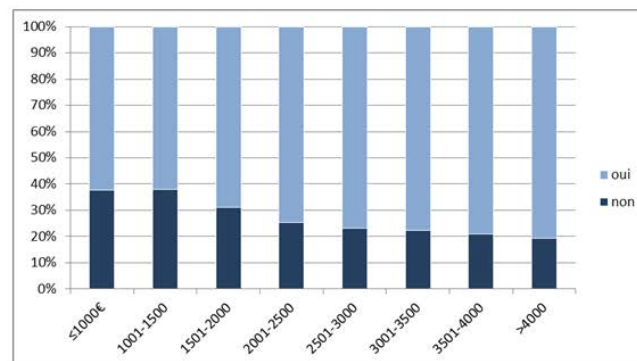
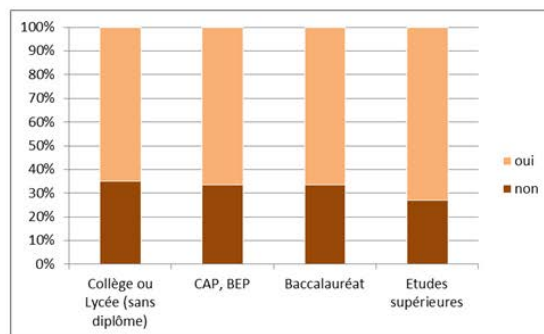
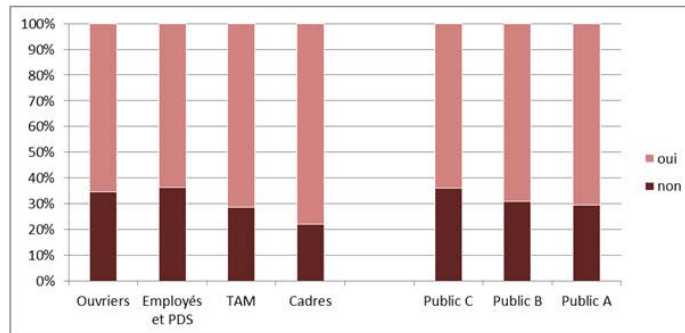
Constats en bref : La possibilité de s'exprimer librement sur son lieu de travail est très majoritaire dans toutes les catégories de population, et un peu plus élevée dans le haut de la hiérarchie sociale.

Commentaires et interprétations :

La restriction de l'expression au travail touche un peu différemment les travailleurs. Il existe une logique à cela : la position hiérarchique et l'éducation sont des facteurs qui favorisent objectivement la prise de parole. Il faudrait cependant enquêter plus avant pour savoir ce que les cadres entendent par « liberté de parole » dans ce cas : la sociologie des cadres indique en effet que cette parole est à la fois encouragée sur certains sujets, généralement liés à l'accroissement de la performance, et fortement sanctionnée voire empêchée sur d'autres aspects (Dejours, 1998 ; Vandvelde-Rougale, 2017). Il est notamment plus difficile pour un cadre de contester ouvertement les objectifs et méthodes de la direction, s'il veut garder sa place et faire carrière, et ce d'autant que sa prise de parole est rarement collective et organisée. À cet égard, notons que les agents du public, bien qu'ils aient la sécurité de l'emploi, ne se sentent pas spécialement plus libres de s'exprimer : nous voyons ici que se jouent d'autres rapports de force que le simple chantage à l'emploi dans cette question. Le constat pourrait donc être nuancé.

Compte tenu d'une forte minorité qui se sent privée d'expression libre, l'idée de démocratie en entreprise est doublement fragilisée : non seulement en masse, puisqu'un tiers environ des travailleurs déclare ne pas pouvoir s'exprimer librement, mais en plus en structure, puisque cette liberté-là serait supérieure chez les encadrants, à l'instar de ce que nous venons de voir à propos de la mise en œuvre de ses idées.

Sur mon lieu de travail, je peux m'exprimer librement



Lecture : Cf. page 93

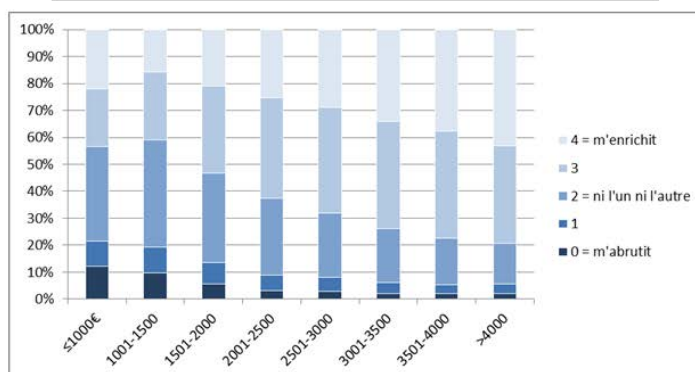
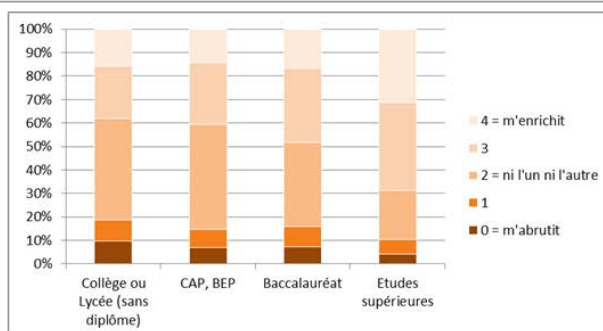
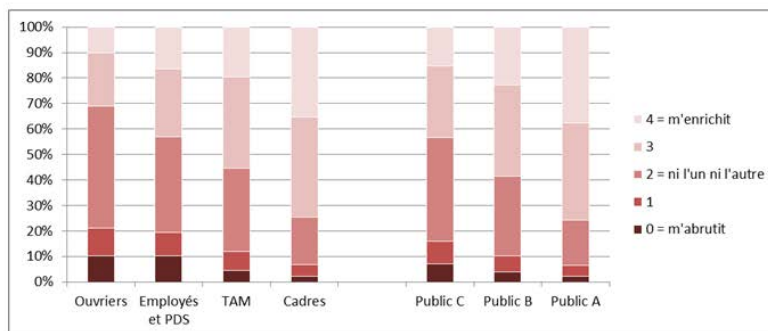
Constats en bref : Les réponses les plus négatives à cette question (niveaux 0 – « mon travail m’abrutit » - ou 1) sont moins fréquentes dans les catégories socioprofessionnelles ou niveaux de revenus supérieurs ; la différence est moins nette s’agissant du niveau d’études. Les réponses les plus positives, elles (niveaux 4 – « mon travail m’enrichit » - ou 3), présentent une différenciation sociale nette et ordonnée, quelle que soit la variable retenue.

Commentaires et interprétations :

Ici encore, l’appréciation portée sur le caractère « enrichissant » du travail est socialement ordonnée, et sur les mêmes critères. Regardons les deux extrêmes de ce continuum qui combine grade, niveau d’études et rémunérations : là où les trois quarts des cadres (public et privé) déclarent leur travail enrichissant, seuls 31 % des ouvriers du privé peuvent en dire de même. Ces derniers sont 20 % à juger qu’il les « abrutit ».

La nature des tâches joue sans doute : celles, généralement plus répétitives et intellectuellement trop étroites, se retrouvent avec plus de fréquence aux plus bas niveaux. N’oublions cependant pas aussi le risque de sur-déclaration des cadres - mieux rémunérés et généralement plus éduqués - sur ce point : leur identité professionnelle comme l’injonction qui leur est faite d’être « créatifs » et « innovants » peut être intériorisée, indépendamment de l’enrichissement réel que leur apporte leur travail. N’oublions pas qu’eux aussi sont pris dans la spirale de l’intensification, et voient leur esprit centré sur des questions et des situations parfois pointues. Ils disent alors régulièrement, et comme les autres, manquer de temps et d’énergie pour « s’enrichir » intellectuellement non seulement dans mais aussi hors emploi. Mais la norme sociale, dans les classes supérieures est d’affirmer que son travail est « enrichissant », là où dans d’autres groupes sociaux et professionnels, cette déclaration n’est ni stigmatisante ni tabou.

Intellectuellement, mon travail...



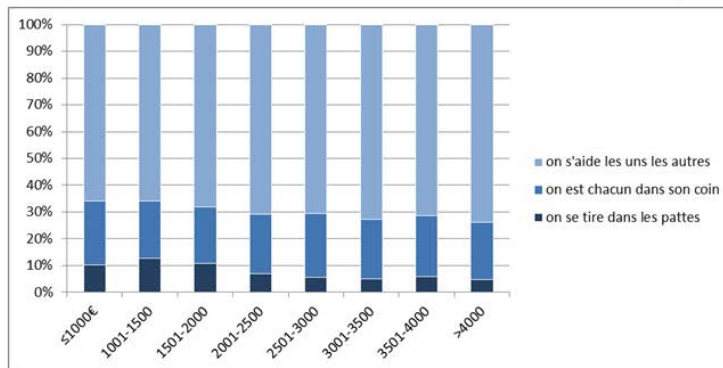
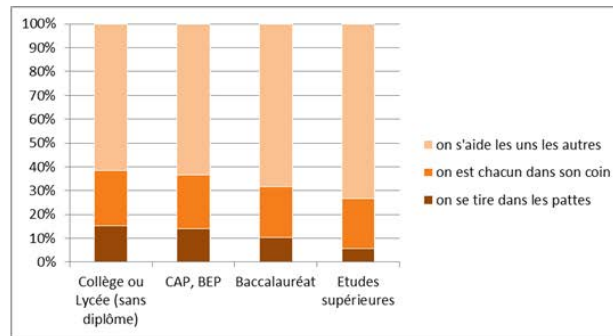
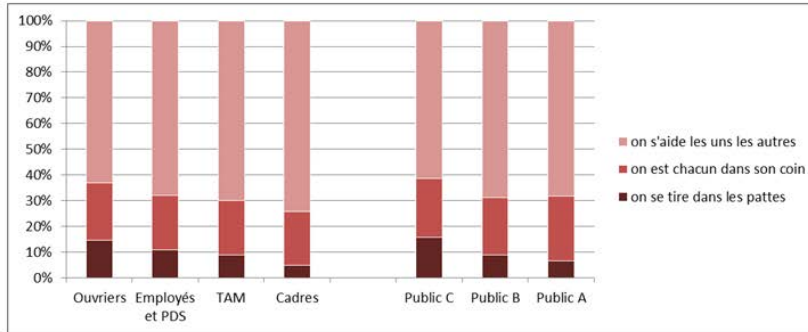
Lecture : Cf. page 93

Constats en bref : L'entraide entre collègues est plus souvent ressentie quand on s'élève dans la hiérarchie sociale, mais ces écarts sont modérés.

Commentaires et interprétations :

L'entente entre collègues semble, là aussi, un peu meilleure dans les catégories sociales les plus élevées, 10 points au-dessus des ouvriers et catégories C. Le niveau de rémunération ici est peu significatif : la richesse n'épargne ni du conflit, ni de la solitude, qui concerne, rappelons-le, environ un tiers des déclarations à ce sujet. L'entraide entre collègues reste majoritaire partout : la coopération au travail reste bien vivante.

Le plus souvent, entre collègues...



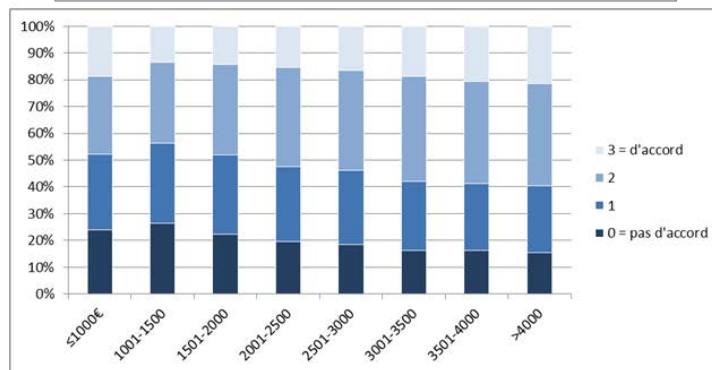
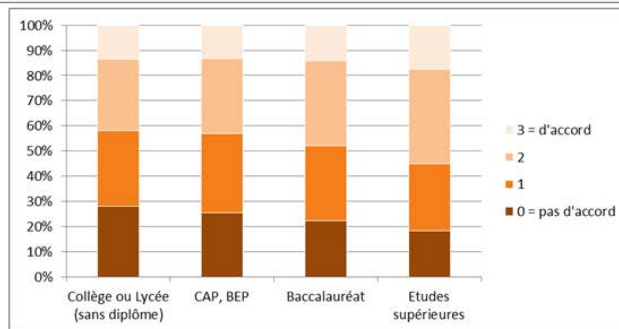
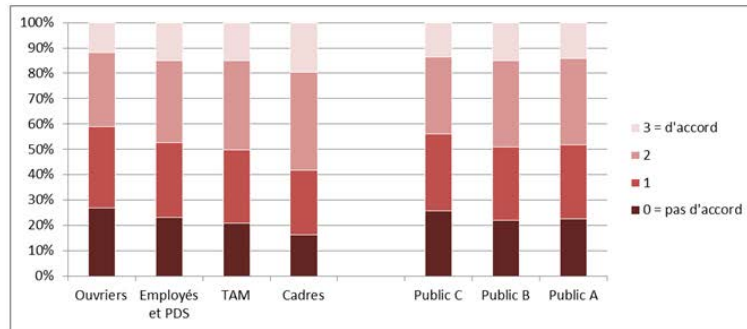
Lecture : Cf. page 93

Constats en bref : L'appui du supérieur dans la réalisation des tâches est plus souvent signalé quand on s'élève dans la hiérarchie sociale, mais ces écarts sont modérés.

Commentaires et interprétations :

La nature même de la fonction d'encadrement est distincte selon le niveau mais aussi en fonction du type de tâche et d'organisation du travail. Si nous passons outre cette hétérogénéité, il apparaît que l'appui hiérarchique ne serait présent que pour la moitié des travailleurs. Il serait d'autant plus grand que l'on monte en grade, mais aussi en diplôme ou en rémunération : 17 points d'écart entre ouvriers et cadres du privé. Les chefs seraient donc plus présents et fiables à mesure qu'on monterait dans la hiérarchie. À moins que ce ne soient leurs subordonnés qui ont des attentes moindres, et des jugements plus cléments à leur égard ?

Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien



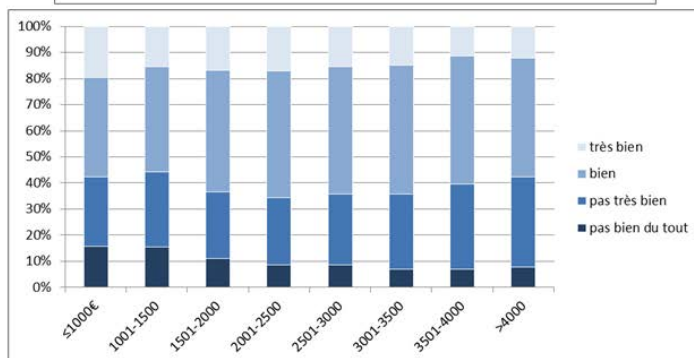
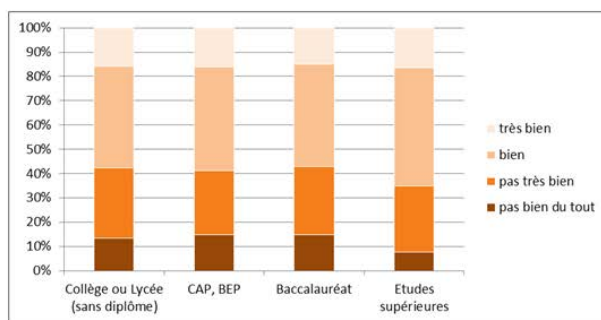
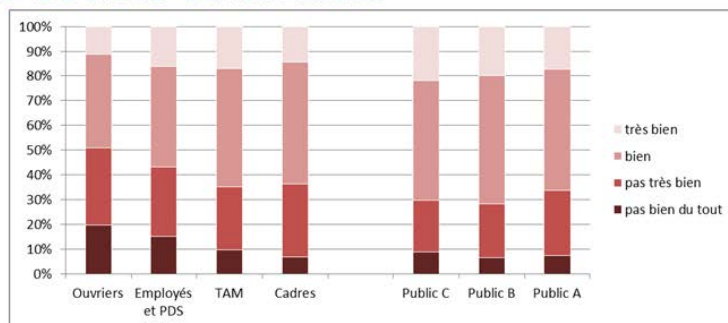
Lecture : Cf. page 93

Constats en bref : L'ajustement entre les horaires de travail et la vie sociale et familiale fait l'objet d'appréciations plus positives chez les cadres du privé ou les fonctionnaires, chez les répondants ayant fait des études supérieures, et vers le milieu de l'échelle des revenus – toutefois, les réponses très négatives sont surtout fréquentes en-deçà des revenus mensuels de 1500 €.

Commentaires et interprétations :

L'appréciation de la conciliation des horaires d'emploi avec la vie familiale et sociale est peu différenciée selon les niveaux sociaux. L'écart le plus net est entre le public (environ 70 % de satisfaits) et le privé (seulement 50 à 62 % de satisfaits). Nous retrouvons également un avantage pour les cadres et les diplômés.

En général, mes horaires de travail s'accordent avec ma vie sociale et familiale



Lecture : Cf. page 93

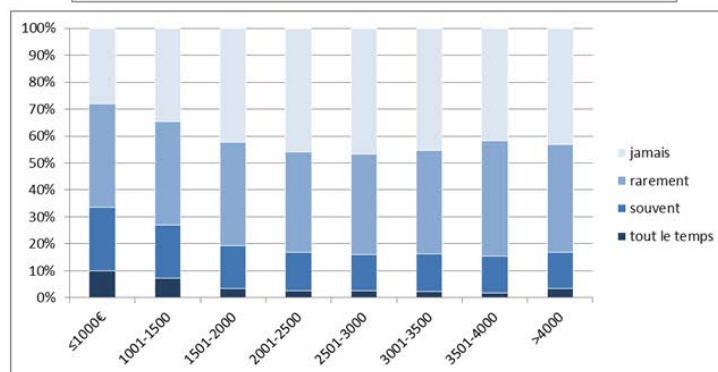
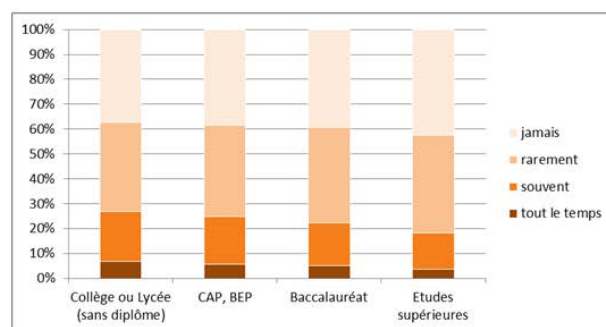
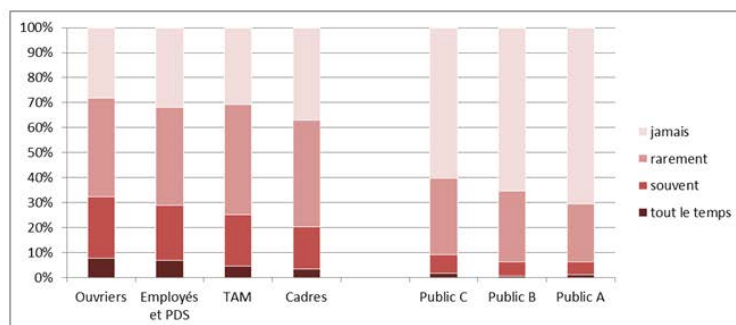
Constats en bref : Logiquement rare chez les fonctionnaires, la « peur de perdre son emploi » présente, chez eux comme dans le privé, des différences par catégorie socioprofessionnelle, au détriment des plus basses. La même tendance peut être repérée, mais avec des écarts bien moindres, s'agissant des niveaux d'études. Enfin cette « peur » est davantage mentionnée par les répondants des deux plus basses tranches de revenus, alors que les revenus moyens et élevés se différencient peu de ce point de vue.

Commentaires et interprétations :

La peur de perdre son emploi est un sentiment très lourd, dans une société marquée par un chômage de masse. Elle est inégalement partagée socialement. Elle épargne les fonctionnaires : les 6 à 8 % des agents de la fonction publique qui déclarent avoir peur de perdre leur emploi sont sans doute d'abord les contractuels et précaires.

La peur affecte d'abord les ouvriers du privé (31 % d'entre eux disent avoir peur de perdre leur emploi « tout le temps » ou « souvent ») et les revenus inférieurs à la médiane française (1500 euros). Cette peur est raisonnable, pourrait-on dire : ce sont effectivement les moins qualifiés et donc aussi les plus pauvres qui subissent, davantage que les autres encore, les risques de chômage et d'instabilité dans l'emploi.

Je travaille avec la peur de perdre mon emploi



Lecture : Cf. page 93

Constats en bref : Les réponses « je suis fier » ou « ça ne me dérange pas de répondre » sont très largement majoritaires dans toutes les catégories. Les proportions de réponses négatives sont donc souvent très faibles, mais un peu plus élevées dans le cas des employés et personnels de service du privé, et pour les revenus inférieurs à 1000€.

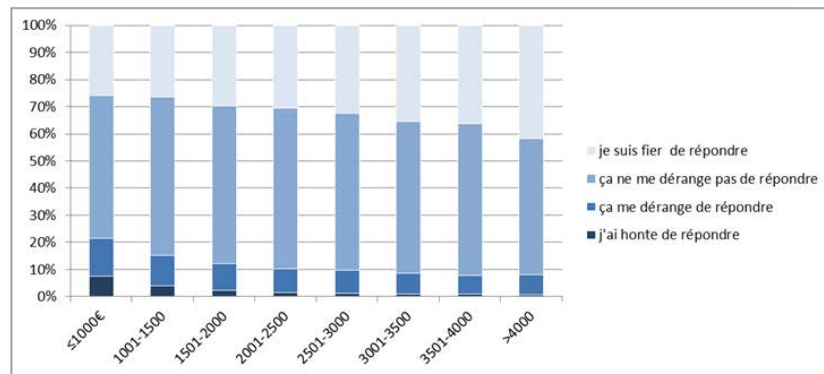
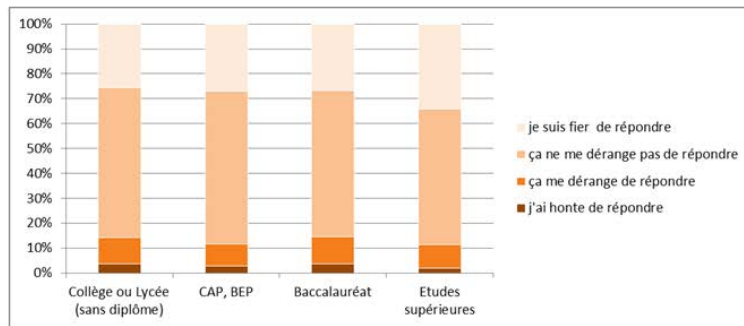
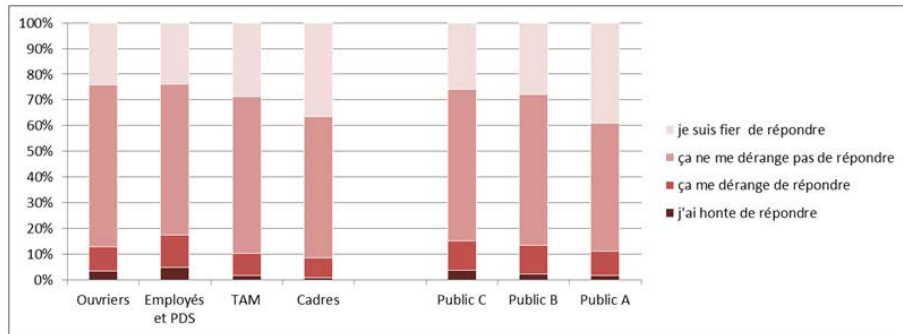
Commentaires et interprétations :

« Ce que l'on fait dans la vie » : cette expression française signifie en réalité « ce que tu fais comme travail ». Quel sentiment accompagne les travailleurs au moment de répondre à cette question ?

« Ça ne me dérange pas de répondre », disent plus des deux tiers des répondants. La fierté, elle, est inégalement répartie socialement : plus on est diplômé, plus on est gradé et plus on gagne d'argent, plus on se dit fier. Les réponses sont, de façon très nette, corrélées au niveau de revenu : ceux qui gagnent plus de 4000 Euros, sont 42 % à se déclarer fiers, là où les travailleurs qui gagnent 1000 à 1500 Euros ne sont que 28 %. Inversement, donc, la honte ou la gêne de répondre, peu sensibles au grade et au diplôme, sont des réponses données d'abord par ceux qui gagnent moins : il s'agit de ceux qui touchent moins de 1000 euro par mois (21 %), ou moins de 1500 euros (15 %). Les employés et personnels de service sont également davantage concernés (18 %). Il est probable que revenu et statut se recourent.

Outre que la fierté professionnelle semble donc liée au revenu, le grade intervient également. Ainsi les cadres sont globalement les plus fiers, surtout dans la fonction publique (40 %). D'autres facteurs (ce que l'on produit, l'utilité sociale de ce que l'on fait) interviennent sans doute également. Surtout, il sera intéressant de regarder les dynamiques d'ascension et de descension sociale dans la formation de ce sentiment.

Quand on me demande « tu fais quoi, dans la vie ? »...



Lecture : Cf. page 93

Constats en bref : Les variations dans les réponses au « choix du parcours » sont nettes, en faveur du haut de la hiérarchie sociale, quelle que soit la variable utilisée pour repérer celle-ci – un peu moins nettes cependant dans le cas du niveau d'études que pour les deux autres critères.

Commentaires et interprétations :

La conviction que l'on a choisi son parcours professionnel, nous l'avons vu, informe moins sur le degré de choix effectif de chacun que sur le rapport subjectif qu'il entretient à propos de l'idée de « choix ». Dans quelle mesure subit-on ou a-t-on l'impression de diriger sa trajectoire socioprofessionnelle ? Au fond, cette question teste surtout la croyance que chacun a, relativement aux forces sociales qui s'exercent, à notre insu le plus souvent, sur ces « choix » de parcours.

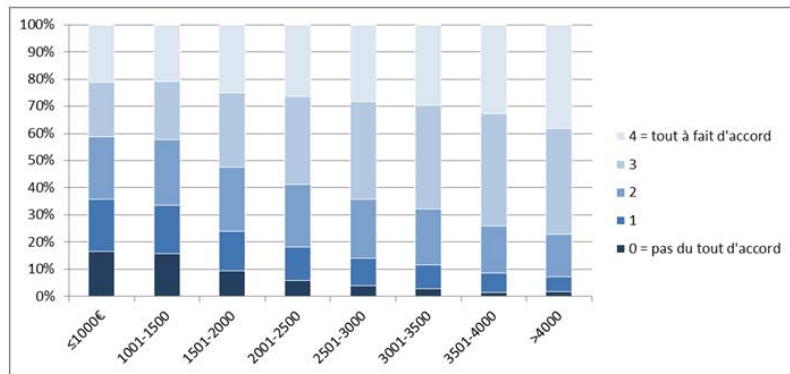
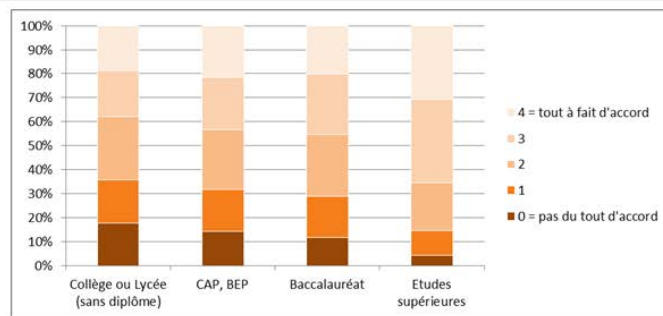
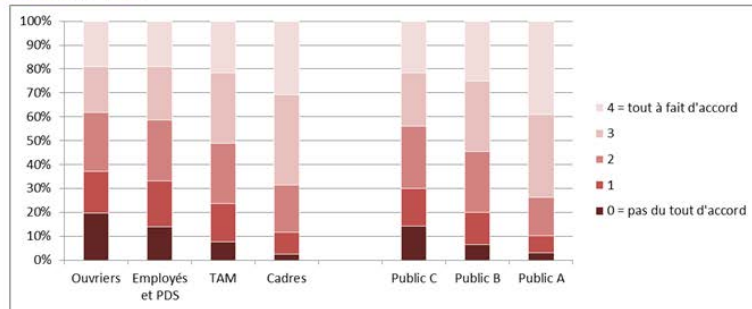
En effet, les « choix » de métier, l'accès à des diplômes, à des places hiérarchiques et des revenus, sont liés aux appuis sociaux dont on bénéficie, de la prime enfance jusqu'à l'âge adulte. Aussi observe-t-on de fortes régularités sociales dans les parcours. Elles sont aussi prégnantes en haut qu'en bas de l'échelle. La dizaine de pourcents de cadres, éduqués et bien rémunérés qui affirment n'avoir pas choisi leur parcours en sont une expression. Pour le dire de manière schématique, il est aussi peu probable qu'un enfant d'ouvrier non qualifié devienne cadre, qu'un enfant de cadre devienne ouvrier non qualifié, par exemple.

En revanche, le *sentiment* d'avoir choisi est socialement distribué : ici encore, ce sont les groupes dominants qui éprouvent ce sentiment plus que les autres. La corrélation est très nette, avec le grade, le diplôme et la rémunération. En somme, plus on réussit professionnellement, plus on dit avoir le sentiment d'avoir choisi son parcours. Cette affirmation introduit l'idée que cette réussite est d'abord due à un mérite personnel, qui lui-même a permis de faire aboutir des « choix » individuels. En creux, cette croyance peut devenir accusatrice pour ceux qui ne réussissent pas aussi bien, et quelles que soient les forces sociales qui orientent les parcours de chacun. Rappelons cependant le risque de sur-déclaration dans le haut de l'échelle, liée à la norme d'autonomie managériale (il faut dire que l'on est libre et que l'on fait des choix).

Le tiers des ouvriers, des peu qualifiés, et les plus pauvres qui disent n'avoir pas choisi leur parcours, sont sans doute plus réalistes que les autres. Il faut dire que dans leur situation, il est aussi plus facile de déclarer que l'on n'a pas choisi ce sort.

Ainsi, l'appréciation du poids relatif des facteurs sociaux, d'une part, et du mérite personnel, d'autre part, dans la construction des parcours professionnels, semble varier en fonction de la place que l'on a réussi à occuper : plus on réussit, plus on l'attribue au mérite, tandis que les parcours au bas de l'échelle sociale seraient davantage compris par ces travailleurs comme un « non choix », c'est-à-dire une imposition sociale.

Pour l'essentiel, j'ai choisi moi-même mon parcours professionnel



Lecture : Cf. page 93

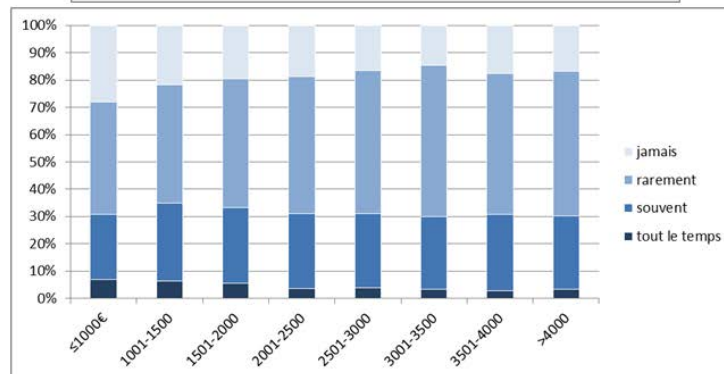
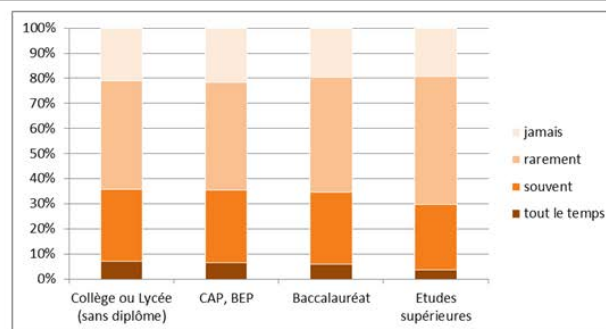
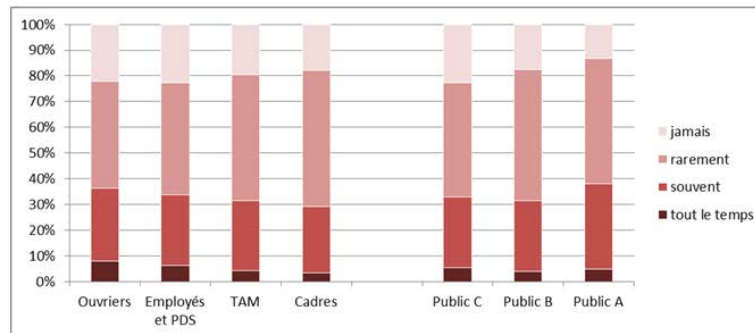
Constats en bref : Les différences sociales sur les réponses en matière de mauvais sommeil dû au travail sont faibles dans l'ensemble.

Commentaires et interprétations :

Un tiers de travailleurs, quels qu'ils soient, pensent que leur travail dégrade leur sommeil tout le temps ou souvent : le score est impressionnant. Observe-t-on des inégalités sociales face aux troubles du sommeil liés au travail ? La réponse est plutôt négative dans « Parlons Travail ».

Les facteurs d'anxiété (qui influencent la qualité du sommeil) peuvent être multiples : ne pas avoir le temps de faire bien son travail, ne pas arriver à concilier ses horaires d'emploi avec ceux de la famille, être en conflit avec son chef ou ses collègues, avoir peur d'être licencié... En fait, ces facteurs touchent les groupes socioprofessionnels de manière inégale, mais leur combinaison produit un résultat global qui lisse sans doute ces nuances sociales de l'insomnie due au travail.

Je dors mal à cause de mon travail



Lecture : Cf. page 93

Constats en bref : L'idée que la vie de travail nuit à la santé n'est pas absente dans les catégories supérieures, mais est davantage mentionnée vers le bas de la hiérarchie sociale, quelle que soit la variable utilisée pour repérer celle-ci.

Commentaires et interprétations :

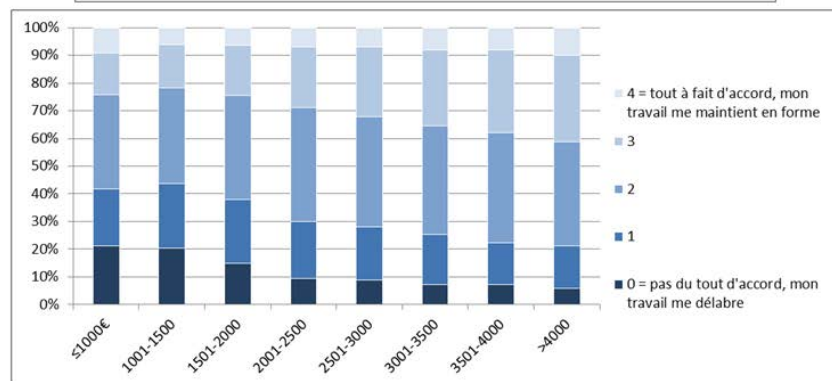
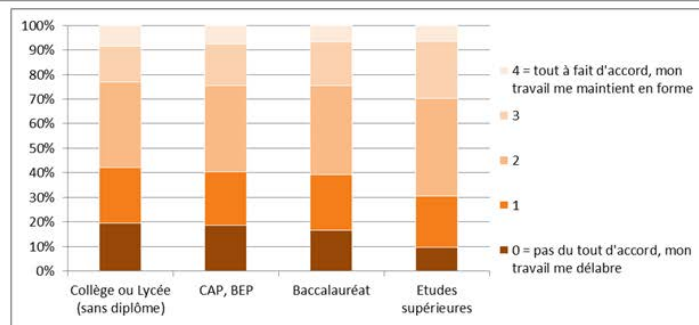
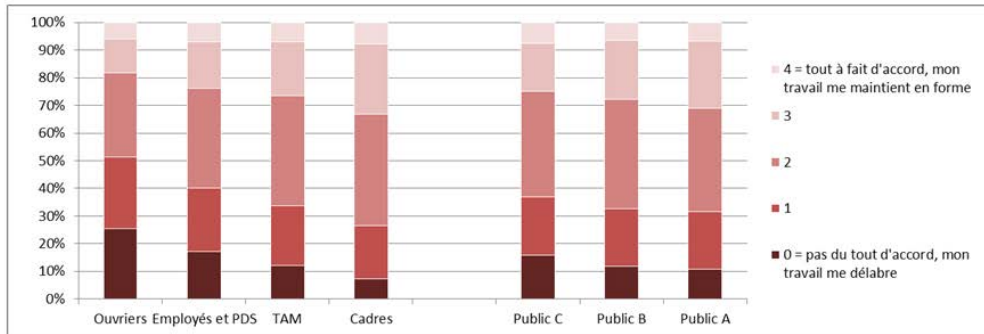
Le lien établi par les travailleurs entre leur situation de travail et leur santé est un indicateur synthétique majeur de ce que le travail « fait » à la vie de chacun. L'activité et l'emploi peuvent être, dans le meilleur des cas, constructeurs de santé. Mais ils peuvent aussi, à l'autre extrême, empêcher les sujets de déployer une activité vitale, dans des conditions matérielles viables. Le travail est alors associé à des empêchements de construire sa santé.

Le rapport entre travail et santé est vécu différemment par les différents groupes sociaux. Les travailleurs peu qualifiés, ouvriers ou employés, ou gagnant moins de 2000 euros, sont environ 40 % à dire que leur travail les « délabre ». Notons qu'ici encore, les ouvriers du privé semblent être dans la pire des situations.

Ce sont encore les plus diplômés, gradés et rémunérés qui indiquent, plus que les autres, que le travail a sur leur santé des effets positifs. Notons néanmoins qu'être éduqué, riche et dominant n'est pas la panacée puisque 20 à 30 % d'entre eux pensent tout de même que le travail joue contre leur santé.

Au total, à part sur la question de l'intensité du travail, il est possible d'affirmer qu'être riche, éduqué et gradé s'accompagne de meilleures conditions de travail et réduit les risques d'être malade à cause de celles-ci.

Mon travail, c'est ma santé ?



Lecture : Cf. page 93

7- SANS EMPLOI

- Comparaisons entre salariés et chômeurs sur une dizaine de variables sur le travail (actuel pour les salariés, antérieur pour les chômeurs), en distinguant selon l'âge et le sexe d'une part, le diplôme d'autre part
- Variables étudiées:
 - Plaisir au travail
 - Mettre ses idées en pratique
 - Entraide avec les collègues
 - Aide du supérieur
 - Avoir choisi son parcours professionnel
 - « Malmenés » au travail (Cf. définition ci-avant)
 - Les chômeurs ne sont pas des assistés
 - Travailler moins d'heures pour travailler tous
- 2 diapos complémentaires sur la santé au travail selon le « statut »
(sur données non pondérées)

VII. Sans emploi

Les actifs sans emploi, qui représentent aujourd'hui en France, selon les conventions de comptage, entre 2,5 et 6,5 millions de citoyens, pouvaient également répondre à cette enquête. Il s'agit a priori d'anciens salariés du privé ou non titulaires du public.

La plupart des questions qui leur étaient posées étaient les mêmes que pour les salariés et se référaient à leur dernier emploi. Leurs déclarations sur leur rapport au travail sont donc rétrospectives. Elles sont inévitablement influencées par les événements qui ont marqué le dernier poste, et par son issue : une situation de chômage. En outre, la distance creusée avec l'expérience de travail joue certainement sur l'opinion qu'ils s'en font. Le chômage de masse met les sans-emploi dans une situation souvent difficile, tant matériellement que socialement. Leur vécu actuel influe sans doute aussi sur leur manière de parler du passé, soit dans un sens positif (nostalgie), soit dans un sens plus critique (amertume).

Nous pouvons toutefois les comparer avec ce que déclarent les salariés actuellement en poste, pour repérer dans quelle mesure la situation de chômeur, et la situation d'emploi qui l'a précédée, modifie ou non leur rapport au travail.

Les « chômeurs » ne forment pas une catégorie homogène socialement (Demazière, 2006). Notons que cette enquête ne permet pas de distinguer différentes catégories de chômeurs, les raisons de l'interruption de leur précédent contrat ou sa nature, ni leurs trajectoires.

Constats en bref : Même si les ordres de grandeur ne sont pas très différents, le « plaisir au travail » est moins souvent mentionné chez les jeunes chômeurs ayant répondu que chez les salariés du même âge, et moins souvent chez les chômeurs ayant fait des études supérieures que chez les salariés ayant le même niveau d'études.

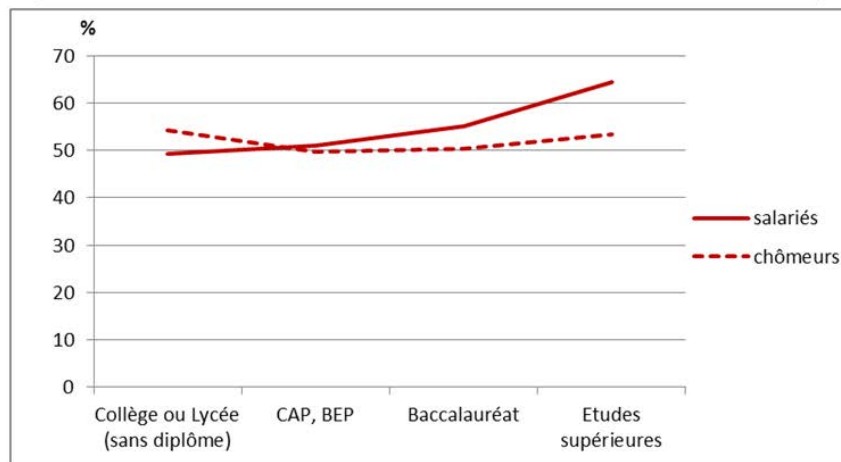
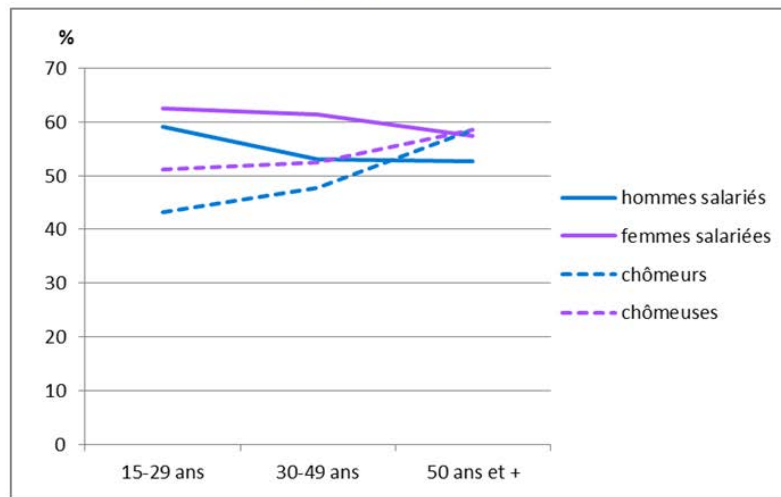
Commentaires et interprétations :

Les actifs en poste, comme les chômeurs, déclarent majoritairement prendre ou avoir pris du plaisir au travail. Cependant, à part les chômeurs sans diplôme, les salariés en poste sont un peu plus nombreux, en proportion, à déclarer prendre du plaisir, que – rétrospectivement – les chômeurs et chômeuses. Il est probable en effet que la rupture de contrat, voulue ou plus fréquemment subie des chômeurs, fasse suite à une situation de travail dégradée (précarité, préparation d'un plan social, désaccord avec l'employeur,...).

Les chômeurs de moins de 30 ans semblent avoir eu des expériences d'emploi un peu moins heureuses que leurs aînés (15 points d'écart). Cela pourrait être lié à la plus fréquente déqualification des jeunes dans leur poste, comme à leur précarité plus grande dans l'emploi.

En emploi ou non, les femmes font part un peu plus souvent que les hommes de leur plaisir au travail. Il est possible que pour elles, joue – ou ai joué – encore la satisfaction d'avoir un emploi, vu comme moyen d'émancipation économique, ce qui pourrait accroître ce rapport positif au travail.

Honnêtement ? Je prends/prenais du plaisir au travail (souvent ou tout le temps)



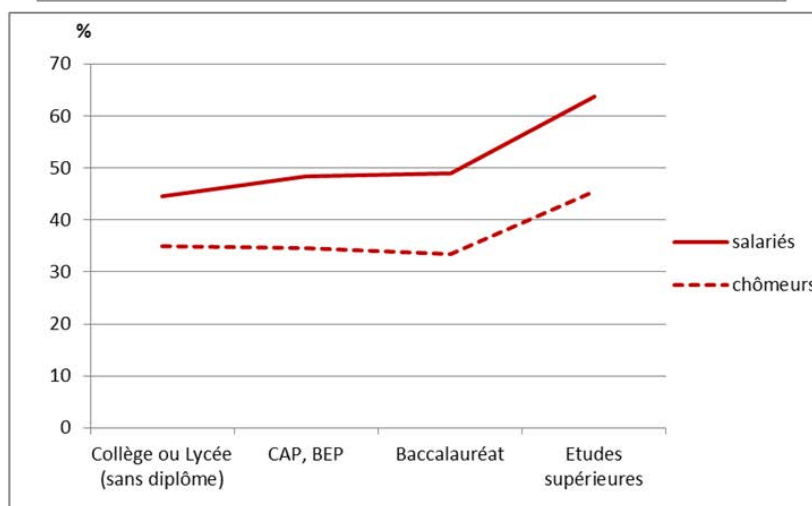
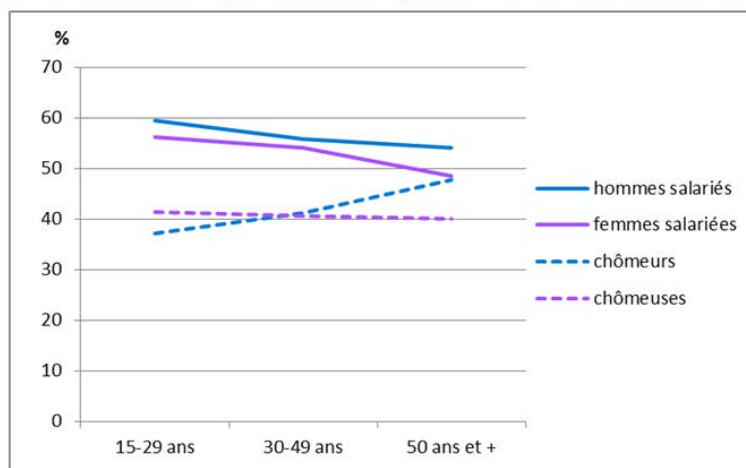
Lecture : 60% des hommes salariés, et 42% des hommes chômeurs disent qu'ils prennent (ou prenaient, s'agissant des chômeurs) « souvent » ou « tout le temps » du plaisir au travail

Constats en bref : Quels que soient l'âge, le sexe, ou le niveau d'études, l'idée de « pouvoir » (ou « avoir pu ») mettre ses propres idées en pratique au travail est beaucoup moins répandue chez les répondants chômeurs que chez les salariés.

Commentaires et interprétations :

Les chômeurs disent moins souvent avoir pu mettre en pratique leurs idées dans leur dernier emploi que les travailleurs en poste actuellement. Comme pour la précédente question, une explication plausible peut être liée à une situation plus dégradée ou du moins vécue comme telle, dans leur dernier emploi, celui qui a débouché sur un arrêt ou une rupture de leur contrat de travail.

A mon poste de travail, je peux/pouvais mettre mes propres idées en pratique (souvent ou tout le temps)



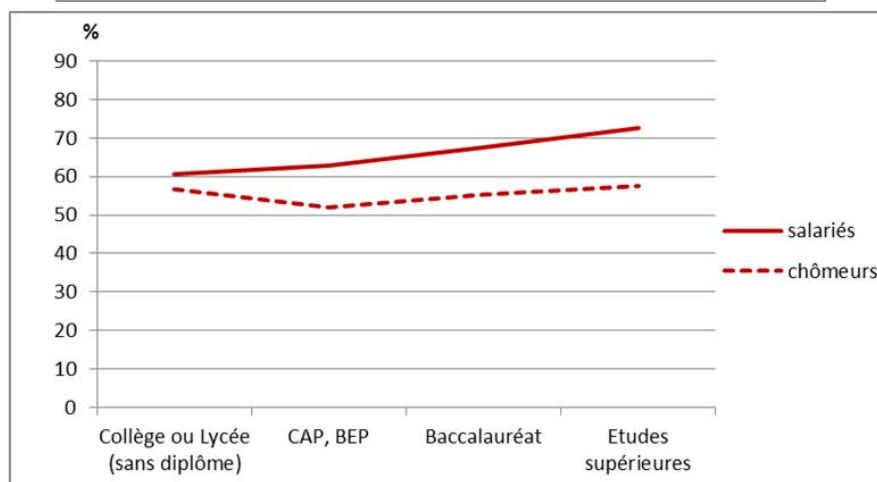
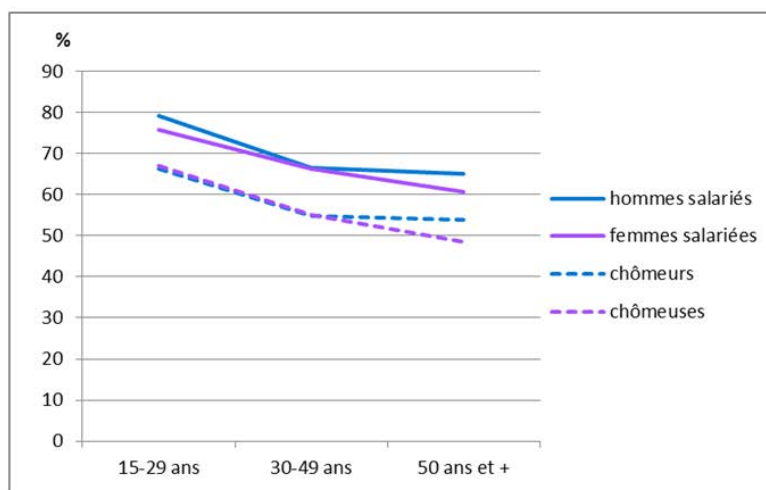
Lecture : Cf. page 119

Constats en bref : Les répondants chômeurs font moins souvent part d'une bonne entraide avec les collègues (dans leur dernier emploi) que les salariés dans leur travail actuel. Cet écart est constaté pour les deux sexes et à tout âge ; il s'accroît avec le niveau d'études.

Commentaires et interprétations :

A propos des relations d'entraide avec les collègues, nous retrouvons dans ces déclarations un regard plus critique des chômeurs sur leur dernier emploi, que les salariés actuels sur le leur. Nous savons que l'entraide est liée à des conditions sociales : une certaine stabilité des équipes et la fabrication d'une confiance, voire d'une complicité professionnelle locale. Il est probable que parmi les chômeurs, il y ait eu davantage de précaires, pour qui cette entraide était alors plus difficile à construire. En outre, le risque de perdre son emploi peut réduire les conditions de cette confiance, lorsqu'il y a mise en concurrence entre travailleurs sur les postes.

Le plus souvent, entre collègues :
 - on s'aide/s'aidait les uns les autres



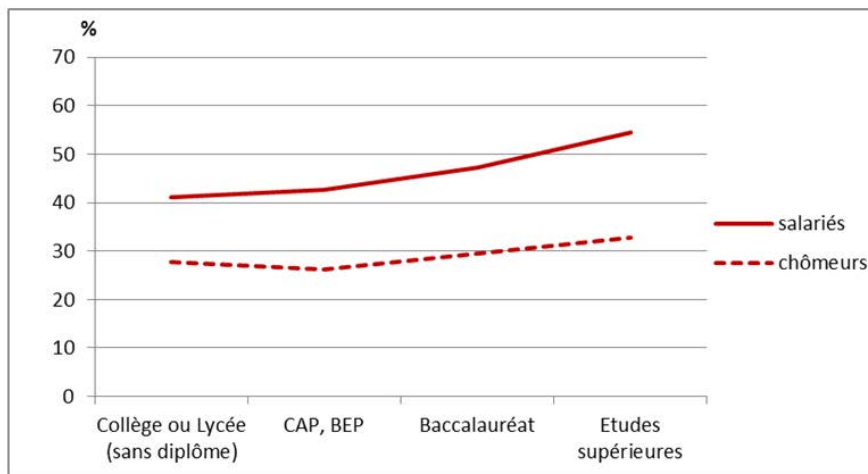
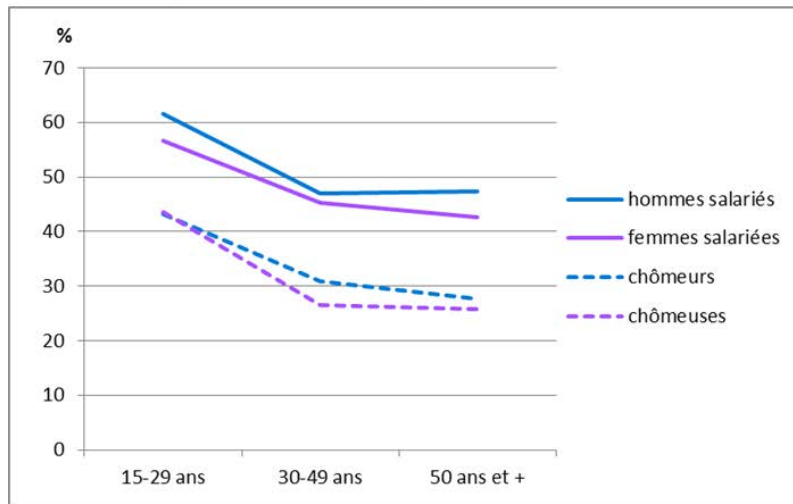
Lecture : Cf. page 119

Constats en bref : Les répondants chômeurs font moins souvent part d'un bon appui du supérieur (dans leur dernier emploi) que les salariés dans leur travail actuel. Cet écart, nettement plus marqué qu'à propos des collègues (voir page précédente) est constaté pour les deux sexes et à tout âge ; il s'accroît légèrement avec le niveau d'études.

Commentaires et interprétations :

Ici encore, les chômeurs sont plus critiques que les travailleurs en poste, quant à l'aide qu'ils pouvaient (peuvent) obtenir de leur chef, et l'écart est ici particulièrement net : un petit tiers seulement des chômeurs répond positivement à la question. Sans doute est-ce que leur situation de fragilité dans l'emploi a joué contre cette coopération hiérarchique, puisque le « chef » est l'employeur ou bien le représente, dans la relation d'emploi. Inversement, une mauvaise entente avec la hiérarchie peut accroître sensiblement le risque d'interruption ou de non renouvellement de contrat.

Mon supérieur m'aide/m'aidait à mener ma tâche à bien (2 ou 3 sur éch, De 0=pas d'acc à 3=d'acc)



Lecture : Cf. page 119

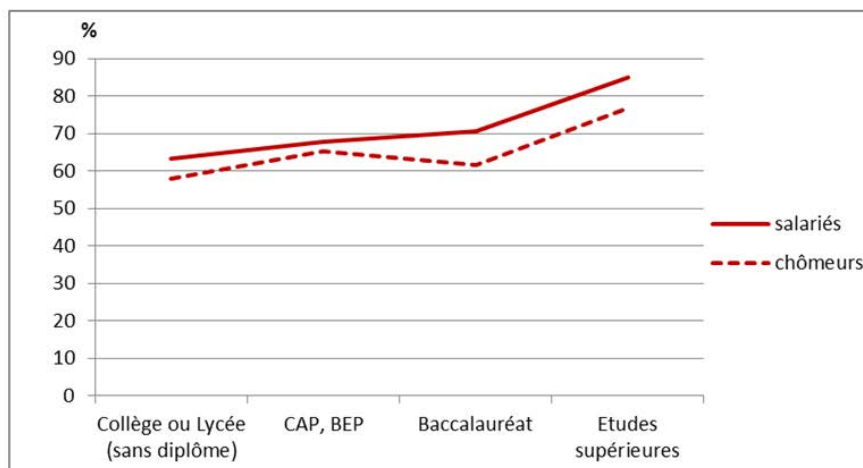
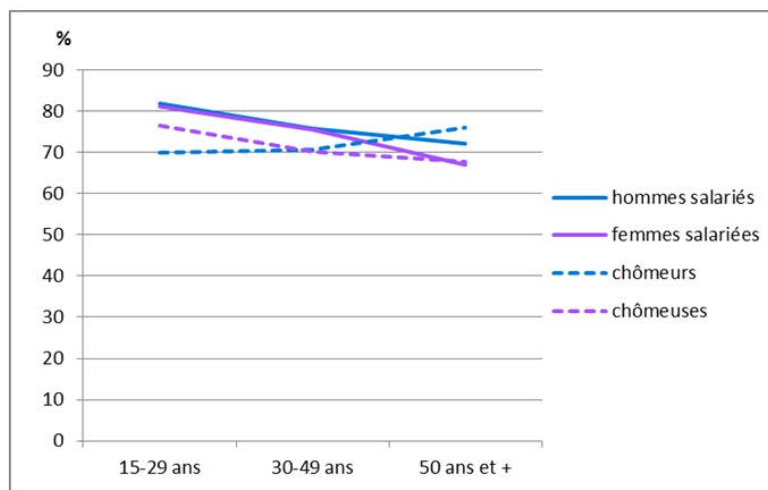
Constats en bref : Les répondants chômeurs ou salariés sont à peu près aussi nombreux les uns que les autres à considérer qu'ils ont « choisi leur parcours professionnel ».

Commentaires et interprétations :

Le fait d'être actuellement au chômage ne modifie pas le sentiment d'avoir – ou non – choisi son parcours. Rencontrer une période de chômage ne modifierait donc pas l'appréciation portée sur sa part de responsabilité dans ce parcours. Une raison de ce très faible écart peut être que la situation actuelle de chômeur n'amène pas nécessairement à remettre en cause l'idée que l'on a choisi sa propre voie professionnelle, et qu'on y tient. Les réponses à une autre question de l'enquête vont d'ailleurs dans ce sens : à la question « pour retrouver un travail, je suis prêt à prendre un poste moins qualifié », deux tiers des chômeurs interrogés ont répondu par la négative.

Notons qu'ici encore, les différences entre hommes et femmes sont minimales chez les chômeurs comme chez les salariés répondants.

Pour l'essentiel, j'ai choisi moi-même mon parcours professionnel (2 à 4 sur éch de 0=pas du tout d'acc à 4=tout à fait d'acc)



Lecture : Cf. page 119

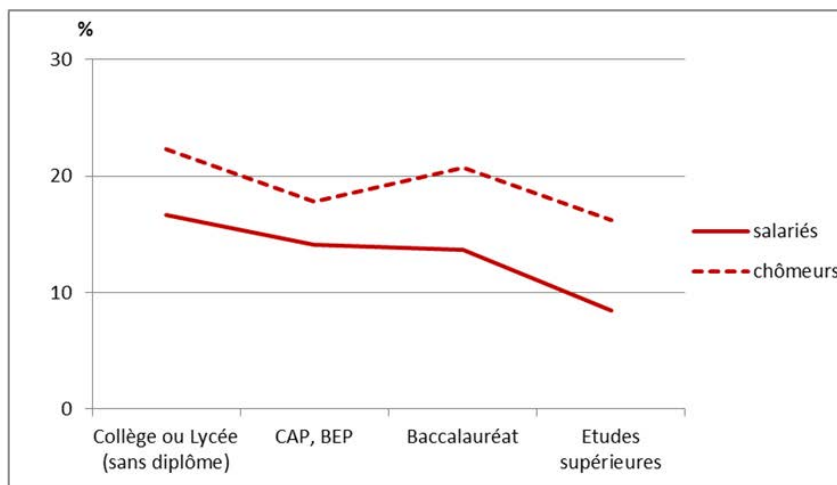
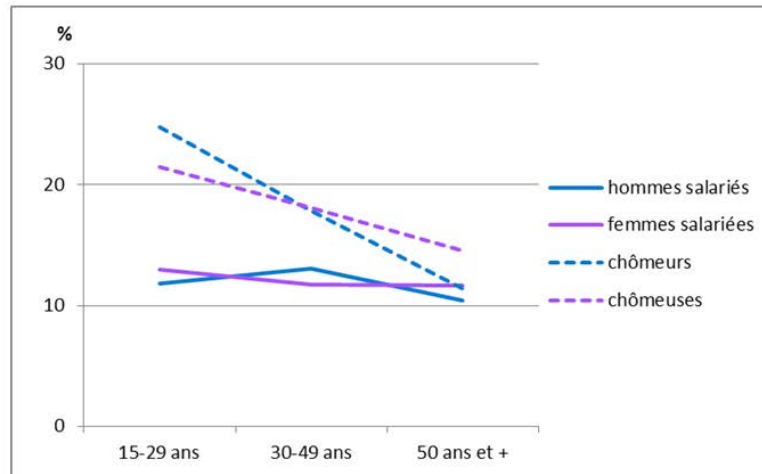
Constats en bref : Les répondants chômeurs figurent plus souvent dans la sous-population des « malmenés » (à propos de leur dernier emploi – voir définition au chapitre 5) que leurs homologues salariés ; cet écart s’atténue cependant avec l’âge, chez les hommes surtout.

Commentaires et interprétations :

Les chômeurs sont nettement plus nombreux que les salariés actuels, et avec les mêmes variations de fréquence quant au niveau de diplôme, à fournir sur leur travail précédent des réponses qui les classent dans la catégorie des « malmenés » (selon la définition adoptée au chapitre 5, Cf. page 83), et c’est particulièrement le cas des plus jeunes.

Ce résultat va dans le sens des hypothèses formulées aux précédentes questions.

Être / avoir été « malmené » au travail (Cf. définition prec.)



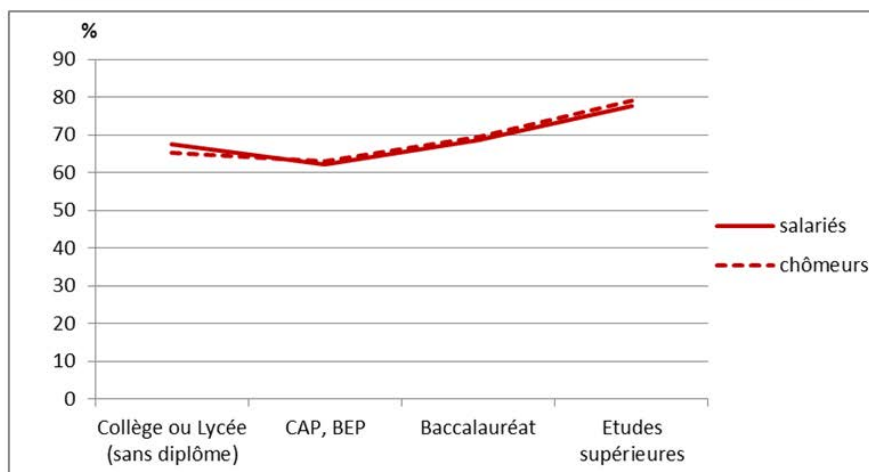
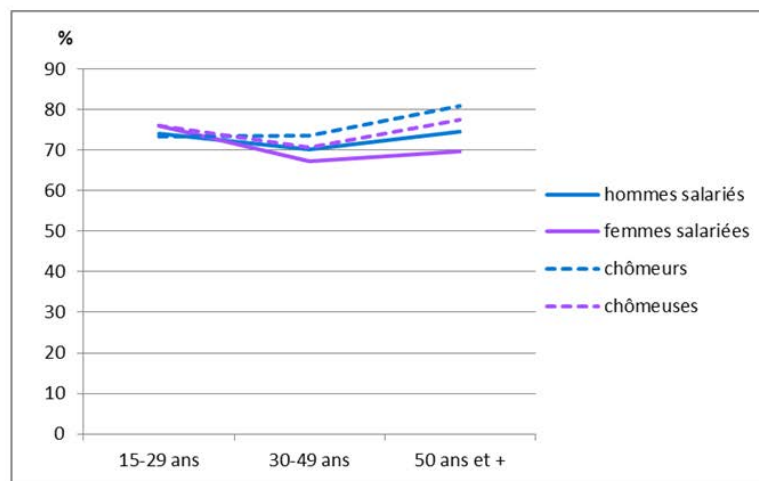
Lecture : Cf. page 119

Constats en bref : L'idée que « dans l'ensemble les chômeurs sont des assistés » est rejetée par une nette majorité des répondants, mais guère davantage par les chômeurs que par les salariés.

Commentaires et interprétations :

L'affirmation selon laquelle « les chômeurs sont des assistés », comme nous l'avons vu précédemment, varie un peu selon le niveau de diplôme mais, étonnamment, pas en fonction de l'expérience du chômage actuel (non plus d'ailleurs que du chômage passé, comme on l'a vu en 4.1). On en arrive au constat que cette idée des « chômeurs assistés » est plus répandue chez les chômeurs peu diplômés (un sur trois), que chez les salariés ayant fait des études supérieures (un sur cinq).

Pas d'accord avec « dans l'ensemble, les chômeurs sont des assistés »



Lecture : Cf. page 119

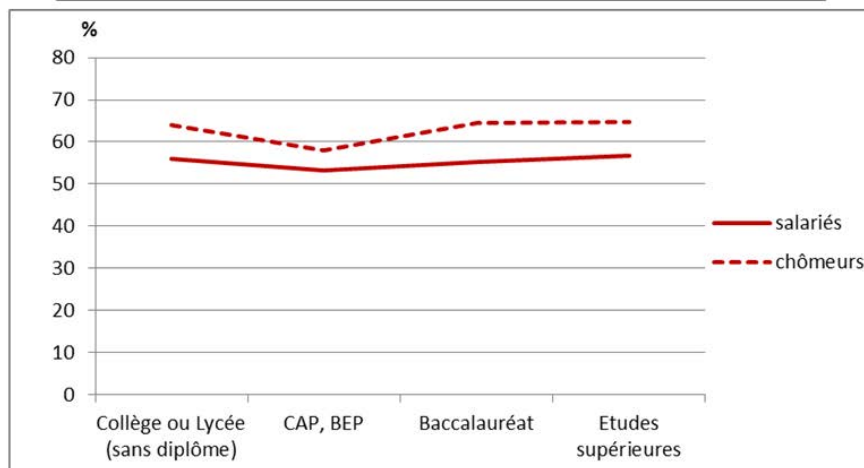
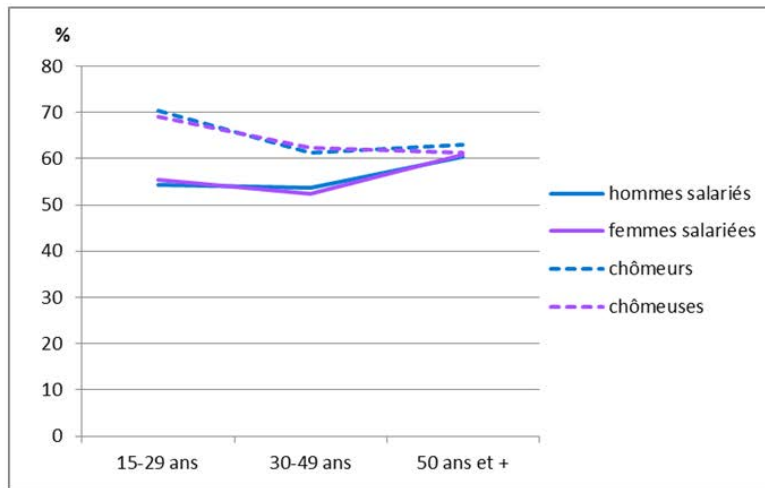
Constats en bref : La proposition de « travailler moins d'heures pour travailler tous » recueille l'approbation d'une majorité de répondants, un peu plus nette encore chez les chômeurs, spécialement les plus jeunes.

Commentaires et interprétations :

Le partage du travail en vue de réduire le chômage convainc encore davantage les chômeurs que les salariés en poste : ici, l'expérience du chômage semble avoir une légère influence sur les convictions relatives à la solidarité face au chômage.

Les ressemblances surprenantes entre les réponses des hommes et des femmes, déjà constatées pour les salariés (Cf. 4.5) se retrouvent aussi pour les chômeurs.

D'accord avec « Travailler moins d'heures pour travailler tous »



Lecture : Cf. page 119

Constats en bref : L'idée que le travail a (ou a eu) des effets positifs sur la santé est surtout présente chez les répondants retraités, alors qu'à l'opposé ce sont les chômeurs qui font part en ce domaine des opinions les plus négatives.

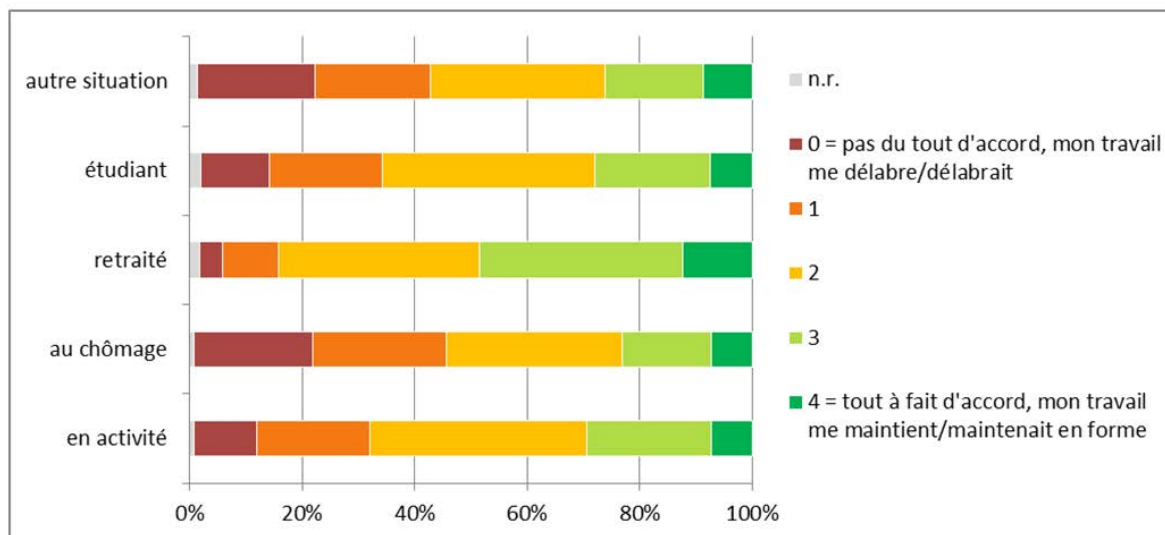
Commentaires et interprétations :

La perception du lien entre travail et santé varie selon la situation dans laquelle se trouve le répondant. La majorité des travailleurs en poste se situent dans le « ni oui ni non » ou sans doute aussi « oui et non ». Les autres se répartissent de part et d'autre : un quart pense que le travail tend plutôt à les « délabrer », et un autre quart qu'au contraire, il les « maintient en forme ». Cette enquête a donné des clés d'explication de ces points de vue, selon l'âge, le diplôme et le grade notamment.

Ceux qui ne travaillent pas actuellement ont des positions plus tranchées : les chômeurs (et dans une moindre mesure les étudiants), disent beaucoup plus fréquemment que le travail a dégradé leur santé. Ce regard critique sur leur expérience n'est pas lié au recul, puisque les retraités parlent de leur travail passé comme, au contraire, ce qui les maintenait en forme. Le jugement plus négatif porté par les chômeurs sur le lien travail/santé peut être lié au fait qu'ils aient connu une situation dégradée avant la fin ou la rupture de leur dernier contrat.

S'agissant des retraités, il est possible également de penser que le point de vue sur son travail passé se fait moins critique avec l'âge et dans une situation matérielle et sociale stabilisée, voire sécurisée. On peut songer aussi à ce que les épidémiologistes désignent comme un « effet de sélection » : il est possible que les retraités qui ont répondu à l'enquête aient une santé relativement meilleure que la moyenne des personnes de leur âge, entre autres parce qu'ils ont été moins exposés que d'autres à certaines contraintes ou nuisances dans leur vie de travail. Rappelons enfin que l'on parle ici de la population « Parlons Travail » ; il est possible que les retraités intéressés par ce dispositif et ayant les moyens d'y répondre aient eu un parcours professionnel plus satisfaisant que la moyenne.

« Mon travail, c'est ma santé? »



Sur données non pondérées

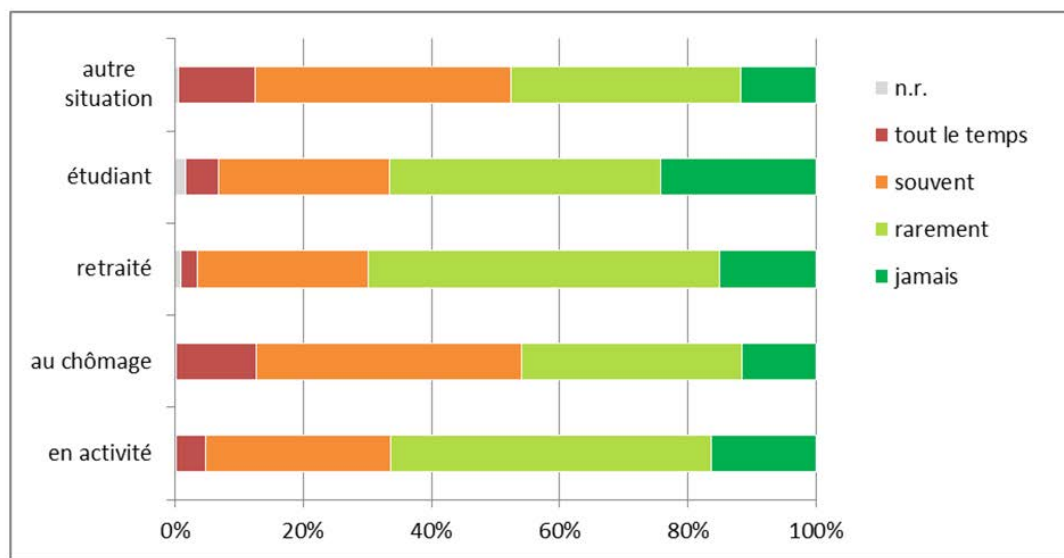
Lecture : 7% des répondants en activité se disent « tout à fait d'accord » avec l'idée que leur travail, c'est leur santé

Constats en bref : L'idée que le travail a (ou a eu) des effets négatifs sur la qualité du sommeil est surtout présente dans les réponses des chômeurs.

Commentaires et interprétations :

Ce graphique suscite les mêmes commentaires que le précédent : les troubles du sommeil liés au travail sont davantage mentionnés par les chômeurs que par les personnes en activité, un peu moins chez les étudiants et les retraités.

Je dors/dormais mal à cause de mon travail



Sur données non pondérées

Lecture : Cf. diapo précédente

Bibliographie

Ces références bibliographiques se rapportent aux auteurs cités dans les commentaires. Selon les cas, il s'agit de résultats d'autres enquêtes, de présentation de recherches dans diverses disciplines des sciences sociales, de synthèses de connaissances sur un domaine, ou de réflexions plus générales.

Algava, E., Davie, E., Loquet, J., Vinck, L. (2014). Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés. *Dares Analyses*, n° 49. ([en ligne](#))

Anses (2016). *Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit*. Avis de l'Anses. Rapport d'expertise collective. Édition scientifique ([en ligne](#)).

Appay, B. (2005). *La dictature du succès, Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*, Paris : L'Harmattan.

Askenazy, P., Cartron, D., De Coninck, F., Gollac, M. (2006). *Organisation et intensité du travail*. Toulouse : Octarès.

Barrère-Maurisson, M.-A., Rivier, S., Marchand, O. (2000). Temps de travail, temps parental. *Premières Synthèses*, n°20.1, Dares. ([en ligne](#))

Baudelot, C., Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard.

Belorgey, N. (2011). *L'Hôpital sous pression. Enquête sur le « nouveau management public »*. Paris : La Découverte.

Biausque, V., Thévenot, C. et Wolff, L. (2012). En 2010, Les salariés ont pris en moyenne six semaines de congé. *Insee Première*, n°1422. ([en ligne](#))

Borzeix, A. et Linhart, D. (1988). La participation : un clair-obscur. *Sociologie du travail*, 30 (1), 37–53.

Bruno, I., Didier, E. (2013). *Benchmarking. L'État sous pression statistique*. Paris : La Découverte, Zones.

Bué, J., Coutrot, T. (2009). Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories. *Premières synthèses Informations*, n°22.2, Dares. ([en ligne](#))

Cahiers internationaux de sociologie (2010). *Ce qu'évaluer voudrait dire*. Nouvelle série, vol. 128/129.

Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*. Paris : Seuil.

- Clot, Y. (2010). *Le Travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris : La Découverte.
- Clot, Y., Gollac, M. (2017). *Le travail peut-il devenir supportable ?* Paris : Armand Colin.
- Dardot, P., Laval C. (2009). *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale* Paris : La Découverte.
- Davezies, P. (2008). Stress, pouvoir d’agir et santé mentale. *Archives des maladies professionnelles et de l’environnement*, n°69, 195-203.
- De Man, H. (1930). *La Joie au travail*. Paris : Librairie Félix Alcan.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La Banalisation de l’injustice sociale*. Paris : PUF.
- Dejours, C. (2012). *Travail Vivant*. Tomes 1 et 2. Paris : Payot.
- Demazière, D. (2006). *Sociologie des chômeurs*. Paris : La Découverte, Repères.
- Dujarier M.-A., (2006). *L’idéal au travail*. Paris : PUF.
- Durand, J.P. (2004). *La chaîne invisible. Travailler aujourd’hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris : Editions du Seuil.
- Falzon, P., Nascimento, A., Gaudart, C., Piney, C., Dujarier, M.-A., Germe, J.-F. (2012). Performance-based management and quality of work: an empirical assessment. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, IOS Press, vol. 41, 3855-3860.
- Friedmann, G. (1956). *Le travail en miettes*. Paris : Gallimard.
- Gaulejac (de), V. (2011). *Travail : les raisons de la colère*. Paris : Le Seuil.
- Gaulejac (de), V., Hanique, F. (2015). *Le Capitalisme paradoxant. Un système qui rend fou*. Paris : Seuil.
- Gollac, M., Volkoff, S. (2004). *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, Repères.
- Hegel, 1991(1807). *La Phénoménologie de l’Esprit*, Aubier
- Lalivie d’Épinay, C. (1994). Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours. In M. de Coster, F. Pichault (Eds.), *Traité de sociologie du travail*. (pp. 55-82). Paris : De Boeck Université.
- Lallement, M. (2003). *Temps de travail et modes de vie*. Paris : PUF, Sciences Sociales et Société.

Létroublon, C. (2016). Le travail du dimanche en 2015. Souvent associé au travail le samedi et à des horaires tardifs. *Dares Résultats*, n°83. ([en ligne](#))

Lhuilier, D. (2006). *Cliniques du travail*. Paris : Erès, Clinique du travail.

Lhuilier, D., Gaudart, C. (2014). Introduction au dossier « Vivre au travail : vulnérabilité, créativité, normativité », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16-1. ([en ligne](#))

Linhart, D. (2015). *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Paris : Érès, Sociologie clinique.

Marx, K., (1932, 1999), *Les Manuscrits de 1844*. Paris : Garnier Flammarion.

Méda, D. (1995). *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris : Alto-Aubier.

Méda, D., Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail*. Paris : PUF, Le lien social.

Mercure, D., Vultur, M. (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Québec : P.U. Laval.

Monchatre, S., Woehl, B. (2014). *Temps de travail et travail du temps*. Paris : Publications de la Sorbonne, Homme et société.

Nouvelle Revue de Psychosociologie (2008). *La passion évaluative*, 2, n° 8

Pelisse, J. (2002). A la recherche du temps gagné. Les 35h, entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles. *Travail et Emploi*, n°90. ([en ligne](#))

Pignoni, M.T. (2016). La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique. *Dares Analyses*, n° 25. ([en ligne](#))

Reynaud, J.D. (1988). La régulation dans les organisations. Régulation de contrôle et régulation autonome. *Revue Française de Sociologie*, n°1, 5-18.

Schwartz, Y. (1987). Travail et usage de soi. In M. Bertrand et al.(Eds), *Je. Sur l'individualité*. Paris : Mesidor-Editions sociales, pp. 183-207.

Schwartz, Y., Efros, D. (2009). Résistances, transgressions et transformations : l'impossible invivable dans les situations de travail. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n°7, 33-48.

Simonet, M. (2010). *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?* Paris : La Dispute.

Smith, A. (1995/1776). *Enquête sur la nature et les causes de la richesse des nations*. Paris : PUF.

Supiot, A. (2007). *Critique du droit du travail*. Paris : PUF.

Terssac (de), G. (1992). *L'autonomie dans le travail*. Paris : PUF.

Vandevelde-Rougale, A. (2017). *La Novlangue managériale. Emprise et résistance*. Paris : Erès.

Vatin, F. (2007). Le travail : contrainte productive et contrainte salariale. In F. Vatin (dir), S. Bernard (col.), *Le salariat. Théories, histoire, formes*. (pp. 125-129). Paris : La Dispute.

Vatin, F. (2008). *Le travail et ses valeurs*. Paris : Albin Michel, Bibliothèque Idées.

Vézina, M., Bourbonnais, R., Brisson, C., Trudel, L. (2006). Définir les risques : sur la prévention des problèmes de santé mentale. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°163.

Weber, M. (traduction de Kalinowski, I., Grand, C.), (2000/1905) *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris : Flammarion.

L'ANALYSE



parlons travail

la **grande enquête** nationale
sur le travail

L'analyse de la CFDT

Sans être exhaustives, ces pages de commentaires abordent les principaux aspects des résultats de l'enquête *Parlons travail* contenus dans ce rapport. Elles reprennent des éléments de l'enquête, présentent l'analyse de la CFDT et sa vision du monde du travail pour le futur.

Pour faciliter la lecture, le terme de travailleur est utilisé dans ce texte de façon générique. Il caractérise indifféremment l'individu au travail ou au chômage qu'il soit du secteur privé comme du secteur public, qu'il soit homme ou femme, quel que soit son âge et quelle que soit sa catégorie socio-professionnelle.

Les travailleurs et leur travail

Ils aiment leur travail...

Une large majorité des travailleurs disent aimer leur travail (77 %). Ce résultat confirme l'attachement particulier des Français au travail et à l'importance qu'ils y accordent. Le travail prend une grande part dans la vie des travailleurs et constitue un marqueur fort d'inclusion sociale.

Les notions de plaisir (59 %) et de fierté (57 %) renvoient au travail réel, à son environnement et à ses conditions d'exercice. Ces chiffres positifs ne doivent ni occulter ni nier des situations de travail dégradées porteuses de frustrations, de mal vivre, voire de mal-être au travail.

La perception du vécu du travail diffère en fonction de la place occupée par chaque individu au sein des collectifs de travail. Les cadres et les plus diplômés sont nettement plus nombreux que les ouvriers et les sans-diplômes à dire qu'ils prennent du plaisir au travail.

Au-delà de la catégorie socio-professionnelle, ce sont le sens du travail, la reconnaissance, l'autonomie et les marges de manœuvre, le pouvoir de s'exprimer et d'agir sur son travail qui sont questionnés, sans oublier les conditions de travail physiques parfois difficiles.

Pour la CFDT, ces sujets doivent être appréhendés dans le cadre de la qualité de vie au travail, qui permet de questionner globalement le travail et ses conditions d'exercice.

Le travail, pas seulement pour l'argent...

Avons-nous un rapport utilitariste au travail ? Sommes-nous simplement en attente d'un salaire ? Les résultats de l'enquête montrent que l'engagement au travail ne tient pas uniquement à la rémunération du travailleur. L'expression des jeunes travailleurs est en la matière signifiante et doit être plus avant analysée.

Si 81 % des répondants affirment travailler pour subvenir à leurs besoins, ils sont 54 % à dire qu'ils ne travaillent pas avant tout pour gagner le plus d'argent possible et 39 % continueraient à travailler même s'ils gagnaient au loto. Les jeunes et les cadres sont les plus nombreux à s'exprimer en ce sens.

Le niveau et l'évolution des salaires font partie des attentes des salariés. Pour autant, l'intérêt du travail, son sens, son contenu, et ses conditions d'exercice pèsent très fortement sur la manière dont nous appréhendons le travail et le rapport que nous avons avec lui.

Moins les travailleurs ont de prise sur les modalités et les finalités de leur travail, plus ils considèrent le travail comme un simple moyen de gagner leur vie. A contrario, plus les travailleurs ont de prises

sur les modalités et les finalités de leur travail, moins ils considèrent le travail comme un simple passage obligé pour acquérir un revenu de subsistance.

Exercer son activité dans un environnement de travail de qualité est le socle sur lequel se construit un rapport positif à son travail.

L'attachement au travail est source de motivation, d'engagement dans le travail, d'innovation, de qualité et d'efficacité et, au final, de performance pour les entreprises.

C'est pourquoi, la CFDT réaffirme que l'organisation du travail et les conditions de participation et d'implication des travailleurs doivent être un objet de dialogue social dans l'entreprise ; afin de ne pas mettre à distance leurs aspirations et *in fine*, conduire à des formes plus ou moins prononcées de désengagement au travail.

Les conditions qui permettent de bien vivre son travail

Le temps de travail et articulation vie professionnelle et personnelle

Les résultats de l'enquête révèlent que seuls 72% des répondants arrivent à prendre tous leurs congés et RTT. De même, lorsque la durée du travail dépasse la quotité « 35-39 heures », l'articulation vie professionnelle-vie personnelle devient difficile pour une majorité de répondants.

La question de la durée du temps de travail ne peut être dissociée de la charge de travail et de l'organisation du travail. Le débat d'aujourd'hui sur la durée du travail se focalise sur la durée légale hebdomadaire et est, à ce titre, caricatural.

L'évolution des organisations du travail et le peu de régulation des pratiques dues aux innovations technologiques concourent à la perméabilité des temps entre le travail, la vie personnelle et la vie sociale. Ce sont autant de paramètres qui questionnent le temps de travail. Il en est de même des organisations de travail atypiques (travail du dimanche, de nuit, ou en horaires décalés).

Par ailleurs, les aspirations des travailleurs évoluent en fonction de leur âge, de leurs contraintes familiales ou de leurs envies d'évolution professionnelle. Elles sont parfois concomitantes à de nouvelles attentes autour de l'engagement citoyen ou du rôle d'aidant familial.

L'approche du temps de travail hebdomadaire est devenue obsolète, même si la durée légale du travail, reste nécessaire, car étant un outil de mesure indispensable pour garantir les droits des travailleurs dans l'entreprise ou la branche professionnelle.

La CFDT propose de réfléchir à une autre approche qui articule une répartition équitable du travail entre les individus - y compris via une réduction du temps de travail. Il est nécessaire de réinterroger collectivement les organisations du travail en tenant compte de la pénibilité de certains emplois et d'apprécier la durée du travail sur l'ensemble de la carrière. Pour ce faire, la CFDT propose la mise en place d'une Banque des temps, intégrée au Compte personnel d'activité.

Organiser le vivre ensemble et faire vivre les solidarités

86,4% des répondants considèrent que l'intérêt général doit passer avant tout dans les entreprises ou administrations. L'adhésion à l'esprit de compétition, prôné par des pratiques managériales ou d'organisations du travail, est très minoritaire. Un peu plus de la moitié dit ne pas pouvoir compter sur son supérieur hiérarchique (51 %).

A l'inverse, 68% des répondants disent s'entraider entre collègues, et 56 % considèrent qu'un monde du travail sans syndicat serait l'exploitation pour tous.

Les travailleurs récusent très majoritairement l'idée ou les pratiques qui veulent que le travail soit un champ de compétition généralisée. Ils expriment clairement l'attente d'un cadre collectif solidaire de travail organisé et régulé. Ils expriment le besoin d'avoir un travail inscrit dans une dimension collective (l'intérêt général) qui dépasse les intérêts particuliers. Près de 2/3 des travailleurs considèrent que les syndicats sont nécessaires pour construire les conditions de protection individuelles et collectives.

L'enquête confirme que le management de proximité est en difficulté pour assurer son rôle de soutien. Les causes sont connues. Les cadres sont souvent cantonnés au suivi de la réalisation des objectifs, ils n'ont que peu de marges de manœuvre pour répondre aux attentes ou inquiétudes des salariés qui rencontrent des difficultés.

L'entraide, le soutien, la solidarité et la bienveillance entre travailleurs sont présents dans le monde du travail. Pour autant, la situation personnelle au travail et notamment les difficultés relationnelles ou la peur de perdre son emploi les impactent fortement. Les tensions induisent un environnement délétère qui percuté les vertus protectrices du collectif de travail et qui peut être néfaste à l'inclusion ou au maintien en emploi des travailleurs, notamment ceux fragilisés pour raison de santé ou en situation de handicap.

Pour la CFDT, une gouvernance plus ouverte intégrant la Responsabilité sociale des entreprises et reconnaissant en son sein la place particulière du travail, des travailleurs, et de leurs représentants, est incontournable.

Capacité à s'exprimer et à parler de son travail, pouvoir de faire bouger les lignes

Un chiffre est très révélateur : près d'un tiers des répondants déclarent ne pas pouvoir parler librement sur leur lieu de travail (31 %). Et plus de 50% des employés, ouvriers et agents de catégorie C ne peuvent pas mettre leurs propres idées en pratique.

Les résultats sont l'expression d'organisations de travail qui contraignent les travailleurs et réduisent leur capacité d'autonomie et d'initiative. Pourtant, ce sont eux qui réalisent concrètement le travail.

Du point de vue du travailleur, faire du travail de qualité suppose pouvoir y mettre du sien et pouvoir agir pour la qualité du résultat. Cette possibilité d'implication participe de la reconnaissance au travail. Son empêchement est un élément fort de frustration voire de désengagement au travail.

La capacité d'agir des travailleurs sur ce qui fait leur vie au travail est une clé de l'émancipation des individus, un facteur de préservation de leur santé et participe à la performance des entreprises.

Pour la CFDT, les organisations doivent permettre au travail de « respirer ». Pour cela, il est important de favoriser la capacité d'initiative des travailleurs dans un cadre protecteur (acceptant le droit à l'erreur), la reconnaissance de leurs savoir-faire et le partage d'expérience. Il s'agit également de donner les moyens aux travailleurs de trouver avec leur hiérarchie des pistes d'amélioration de l'organisation et de leurs conditions de travail.

Pour la CFDT, l'organisation de moyens d'expression des travailleurs dans des modalités sécurisées et dynamiques doit leur permettre de débattre et d'intervenir sur : l'organisation, les objectifs, la finalité, la charge et les moyens de leur travail, l'efficacité de l'organisation de leur travail et sa conciliation avec les temps sociaux et personnels... d'agir pour une meilleure qualité de vie au travail.

Les atteintes à la santé, corollaire des travailleurs malmenés

La prise en compte de leur santé et de leurs conditions de travail constitue une attente forte des travailleurs. Pourtant moins de 30% des répondants disent que leur travail les maintient en bonne

santé. Les ouvriers, employés et les personnes gagnant moins de 1 500 € sont 40 % à dire que leur travail les « délabre ». De leur côté, 20% à 30% des plus diplômés et rémunérés estiment que leur travail joue contre leur santé.

L'appréciation des conséquences du travail sur leur santé trouve son origine dans la qualité des situations de travail vécues par les travailleurs : relations avec les collègues, avec la hiérarchie, articulation vie professionnelle et vie personnelle, parcours professionnel, exigences du travail ou encore crainte de perdre son emploi, le sens et la reconnaissance du travail... La dégradation de ces critères de qualité de vie au travail génère la perception de conséquences négative sur la santé.

Ce rapport entre la qualité de vie au travail et les conséquences sur leur santé est vécu différemment en fonction des groupes sociaux. Les ouvriers et employés du privé, les intérimaires ainsi que les agents publics de catégorie C, de même pour ceux qui n'ont pas fait d'études supérieures, sont les plus exposés à des conditions de vie au travail dégradées.

Les problèmes de santé se traduisent notamment par des problèmes de sommeil ou des douleurs physiques. Ceux-ci peuvent conduire à une consommation de médicaments ou d'alcool, principalement « pour tenir » face au travail. Loin d'être pris en charge par la branche *Accident du Travail – Maladie Professionnelle* de la sécurité sociale, les problèmes de santé liés aux conditions de travail dégradées génèrent un transfert de coût sur le compte de la santé publique qui n'est pas mesuré aujourd'hui.

Les employeurs abordent souvent la question de la santé au travail au travers de leurs obligations en matière de prévention des risques professionnels et interrogent peu le travail dans sa globalité. Cela participe de la difficulté à faire émerger une véritable prévention et notamment celle des risques psychosociaux (RPS).

Le pouvoir d'agir sur son travail, dans un cadre favorisant les conditions d'une bonne qualité de vie au travail sont des facteurs de préservation de santé. Pour la CFDT l'approche de la santé au travail doit être rénovée par une approche systémique du travail dans les entreprises et les administrations. L'amélioration de la qualité de vie au travail, est un levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs, et de performances économique et sociale de l'entreprise.

Chômage, travail et demandeurs d'emploi

71% des répondants à *Parlons travail* considèrent que les chômeurs ne sont pas des assistés. Depuis des années, le chômage de masse a focalisé le débat et l'action publique sur la question de l'emploi. S'il est indispensable de s'engager pleinement dans la bataille pour l'emploi, celle-ci ne peut se faire au détriment de la question du travail.

Le vécu dont parlent les chômeurs de leur dernier emploi est globalement plus négatif que celui des travailleurs en poste. Rien d'étonnant à ce que la situation de chômage exacerbe une forme d'amertume et une vision dégradée du monde du travail. Rien d'étonnant à ce qu'il provoque des effets secondaires sur la santé, comme les troubles du sommeil, tant l'expérience du chômage évoque une forme de relégation.

La situation des jeunes demandeurs d'emploi est particulière entre difficultés d'accès à l'emploi et, pour certains, l'insatisfaction face à l'inadéquation des postes proposés avec leur niveau de diplôme pouvant induire un déclassement potentiel. La question de l'articulation entre formation initiale, formation continue et le monde du travail est posée.

Les plus fragiles, notamment des précaires, sont souvent à la fois les plus exposés au chômage et ceux vivant les conditions de travail les moins favorables.

L'idée que les chômeurs sont des « assistés » est globalement minoritaire chez les travailleurs.

« Travailler moins pour travailler tous » est une acceptation partagée par les salariés et les chômeurs. Pour autant, elle ne traduit pas un désintérêt pour le travail.

Pour la CFDT le chômage ne doit être qu'une étape non-traumatisante vers d'autres emplois. C'est pourquoi, elle prône un haut niveau d'assurance chômage et d'accompagnement : suivi, conseils, formations...

Changer le travail pour changer la société

Le travail est un élément structurant de la vie du travailleur qui doit participer à son émancipation. Les perceptions de sa place dans l'entreprise, le sens du travail, la reconnaissance au travail, l'autonomie au travail et les relations de travail conditionnent la qualité de vie au travail. Ces dernières années, la tendance a été à l'intensification et à une densification du travail, à une augmentation de la charge de travail ainsi qu'à l'introduction de nouvelles formes d'organisation du travail induisant des pratiques de management davantage coercitives. Les repères des travailleurs ont ainsi été bousculés, le contenu et les conditions de réalisation du travail ayant été fortement modifiés, et les exigences pesant sur les travailleurs, qu'ils soient cadres ou non, ont été multipliées.

Les mutations du travail vont perdurer. Les évolutions technologiques et les exigences de production et de compétitivité vont être de plus en plus prégnantes dans ce monde du travail qui voit se juxtaposer des organisations du travail issues du taylorisme et d'autres s'appuyant sur le numérique.

Ces évolutions ne peuvent se faire sans les travailleurs, leur connaissance du travail, leurs savoir-faire et leur implication. Il est de la responsabilité des entreprises et des pouvoirs publics de mettre en œuvre les mesures garantissant des conditions de travail de qualité aux travailleurs. Cela passe par un dialogue social de qualité à tous les niveaux faisant notamment de l'organisation du travail un objet de négociation.

La CFDT, propose de développer une économie de la qualité, qui intègre la qualité de vie au travail et fait en sorte que chacun trouve sa place dans le monde du travail et dans la société.

Nous ne sommes qu'au début de l'analyse des nombreux résultats de l'enquête « *Parlons travail* » qui constitue, de par la richesse du matériau qu'elle nous apporte, une formidable occasion d'approfondir notre regard sur le travail et ainsi être force proposition pour participer à la construction d'une société plus juste.

LE MANIFESTE



parlons travail

la **grande enquête** nationale
sur le travail

www.parlonstravail.fr

MANIFESTE

de la CFDT

pour le travail

Le travail, beaucoup le vivent, mais trop peu de monde en parle. Il est devenu invisible dans la société, pourtant, les mutations à l'œuvre changent le travail comme cela n'était plus arrivé depuis des décennies. Les tâches, les métiers, les organisations du travail se transforment.

Pour redonner la parole aux travailleurs, qu'ils soient salariés, agents publics, indépendants, demandeurs d'emploi, apprentis ou stagiaires, la CFDT a lancé fin 2016 l'enquête **Parlons travail**.

En trois mois, plus de 200 000 personnes ont participé à cette consultation.

Leur regard sur leur travail se révèle très positif : 76 % déclarent aimer leur travail, 57 % y prennent du plaisir et 70 % y rigolent souvent. L'enquête révèle aussi les difficultés que certains rencontrent au travail et les nouvelles aspirations des travailleurs.

À la veille de l'élection présidentielle, la CFDT analyse ces enseignements et fait des propositions pour continuer à changer le travail, dans le privé comme dans le public.

MANIFESTE

de la CFDT pour le travail

RÉÉQUILIBRER LE POUVOIR DANS L'ENTREPRISE

72 % des répondants à **Parlons travail** aimeraient participer davantage aux décisions qui affectent leur entreprise ou administration. 31 % affirment même ne pas pouvoir parler librement sur leur lieu de travail. Les travailleurs savent que l'entreprise ne se résume pas à son capital, qu'elle constitue un projet collectif qui réunit actionnaires, dirigeants et salariés, que la parole de ces derniers doit donc être davantage prise en compte. Ainsi, 84 % aspirent à des entreprises et administrations davantage démocratiques. Ce changement participerait à l'amélioration des conditions de travail autant qu'à la performance de l'entreprise. Dans cette optique, les répondants à **Parlons travail** semblent faire confiance aux syndicats : 56 % considèrent qu'un monde du travail sans syndicat serait l'exploitation pour tous.

LA CFDT REVENDIQUE

- **Un rôle renforcé des représentants des travailleurs pour peser sur la stratégie, notamment dans les comités d'entreprises et dans les conseils d'administration.**
- **Une gouvernance plus ouverte, étendant la responsabilité sociale de l'entreprise,** et reconnaissant en son sein la place particulière du travail et des travailleurs.
- **L'existence de contrepouvoirs effectifs au pouvoir des dirigeants dans l'entreprise.** Le maintien du monopole syndical est notamment le garant d'un dialogue social loyal, organisé autour d'interlocuteurs formés, indépendants de l'employeur et adhérents aux valeurs de la République.
- **La mise en place d'un dispositif du type « chèque syndical »** pour renforcer le syndicalisme de proximité.

FAIRE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL UN VÉRITABLE OBJECTIF DU DIALOGUE SOCIAL

29 % des répondants à **Parlons travail** semblent avoir une charge de travail correcte. Et seulement 27 % disent avoir un niveau d'autonomie que l'on pourrait qualifier de « normal ».

Si le travail demeure un lieu essentiel d'intégration sociale et d'épanouissement, il s'intensifie et ne laisse pas de place suffisante à l'autonomie, à la créativité, à la vie personnelle. 27 % des travailleurs ne peuvent d'ailleurs pas prendre tous leurs congés et RTT. Les risques psychosociaux et le burn-out (syndrome d'épuisement professionnel) sont, entre autres, des conséquences de cette transformation.

Pour la CFDT, la qualité de vie au travail est essentielle pour le travailleur comme pour la performance de l'entreprise. Face à la forte aspiration à davantage de collaboration, les administrations et entreprises ne peuvent plus être un monde pyramidal et de silence.

LA CFDT REVENDIQUE

- **La généralisation de la négociation qualité de vie au travail dans l'entreprise et l'administration.**
- **Une approche systémique de la qualité de vie au travail,** reposant sur le droit d'expression des salariés, afin d'apporter des réponses adaptées aux questions d'organisation et de charge de travail, d'égalité professionnelle, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes les plus fragiles.
- **Un droit à la déconnexion et au télétravail qui tienne compte des aspirations des travailleurs à concilier travail et vie personnelle.**
- **Une évolution profonde du management** vers des pratiques plus collaboratives, s'appuyant sur la richesse que constitue un collectif de travail performant et source de propositions continues. Cela suppose un management intermédiaire mieux considéré, formé, valorisé, dégagé du reporting à outrance.

MANIFESTE

de la CFDT
pour le travail

PENSER LE TEMPS DE TRAVAIL AUTREMENT

42 % des répondants à **Parlons travail** estiment que la durée légale du travail n'est pas le problème, auxquels s'ajoutent 27 % de répondants qui affirment qu'il n'est nécessaire ni de l'augmenter ni de la diminuer. Contrairement au discours médiatique, la durée légale du travail est un faux sujet. Cette approche du temps de travail par la durée hebdomadaire est devenue obsolète pour une majorité de travailleurs, en raison de l'évolution des organisations du travail ou des innovations technologiques.

Les aspirations des travailleurs évoluent aussi en fonction de leur âge, des contraintes familiales ou de leurs envies d'évolution professionnelle.

L'enquête fait ainsi apparaître que la préoccupation centrale des travailleurs, c'est de concilier vie professionnelle et personnelle. Une organisation atypique du travail est alors un facteur aggravant : 74 % des gens travaillant de nuit au moins une fois par semaine déclarent que cela ne s'accorde pas avec leur vie hors travail. Il faut donc changer d'approche sur les questions de temps travail.

LA CFDT REVENDIQUE

- **La possibilité de réduire par accord collectif la durée du travail** dans l'entreprise ou la branche afin de tenir compte de la charge et de l'intensité du travail.
- **La création d'une Banque de temps**, intégrée au Compte Personnel d'Activité, qui permettrait à chaque travailleur de gérer son temps de travail tout au long de sa carrière.
- **Un droit effectif à l'articulation des temps vie professionnelle/vie personnelle**, pour mieux répondre aux situations personnelles (parentalité, aidants...), aux aspirations d'engagement citoyen des travailleurs.
- **Des services adaptés (crèches, transport...) pour les salariés ayant des horaires atypiques** organisés ou financés par l'employeur, par exemple sous forme de « chèque garde d'enfant ».

PRIORISER LA PRÉVENTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

40 % des ouvriers et employés ou bien des personnes gagnant moins de 1500 € disent que leur travail les « délabre ». Dans une moindre mesure, les plus diplômés et rémunérés sont de 20 % à 30 % à penser que leur travail joue contre leur santé. Les questions de charge de travail et de marges de manœuvre sont fortement interrogées. La prise en compte de la santé et des conditions de travail des travailleurs constitue une attente forte. Pour cela, une organisation de la prévention le plus en amont du risque est indispensable.

LA CFDT REVENDIQUE

- **L'intégration dans la formation de tous les acteurs de l'entreprise** de la prévention des risques professionnels et du respect du principe de précaution face aux risques émergents.
- **Le développement des politiques publiques de lutte contre la désinsertion professionnelle** des salariés victimes d'accidents du travail ou atteints de maladies chroniques, d'addictions et de handicap, en lien avec le Compte personnel d'activité (CPA).
- **Le développement du Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)** comme dispositif de prévention et de réparation de la pénibilité.

MANIFESTE

de la CFDT pour le travail

RENDRE LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES RESPECTUEUSES DU TRAVAIL

65 % des répondants de **Parlons travail** utilisent Internet tous les jours dans leur travail et 27 % répondent à leurs mails professionnels pendant leur congés, montrant la porosité que le numérique crée entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Le numérique, l'automatisation, la robotisation sont autant de phénomènes qui induisent des modifications majeures du contenu du travail et de ses conditions de réalisation. Malgré cela, seuls 6 % des répondants estiment qu'une machine pourrait faire leur travail à leur place. Les pratiques managériales sont également perçues par l'impact du numérique en termes d'unité de temps (mails, immédiateté, disponibilité accrue...), d'unité de lieu (télétravail, co-working...) mais également de collaboration voire de coproduction avec des acteurs extérieurs à l'entreprise (fournisseurs, clients...).

LA CFDT REVENDIQUE

- **Un accompagnement des travailleurs dans la transition numérique** par des dispositifs de formation adaptés pour développer un socle de compétences numériques pour tou (te) s et organiser les transitions professionnelles.
- **La création de protections individuelles et collectives des travailleurs** concernés par les nouvelles formes d'emplois, free-lances, portés salariaux ou travailleurs des plateformes, par exemple.
- **Un CHSCT renforcé et adapté (de site, territoriaux...)** aux nouvelles formes de collectifs de travail et de lieux de travail (co-working, espace partagés...).

IMPOSER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET COMBATTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

13 % des femmes disent avoir déjà subi du harcèlement sexuel au travail et 21 % disent qu'il leur est déjà arrivé d'être traitées de façon hostile en raison de leur sexe. Mais les discriminations ne s'arrêtent pas qu'au genre. 15 % des personnes interrogées disent avoir été traitées de façon hostile à cause de leur âge, 10 % à cause de leur apparence physique et 4 % en raison de leur origine ou de leur nationalité. C'est une évidence, les discriminations en tous genres restent trop courantes et l'égalité professionnelle est loin d'être effective. Les freins à l'accès aux postes à responsabilité et les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont toujours une réalité.

LA CFDT REVENDIQUE

- **L'intégration effective de l'égalité professionnelle** dans toutes les actions de l'entreprise sur le travail.
- **La lutte contre toutes formes de discriminations dans le travail, par la mise en place d'actions volontaristes** de la part des pouvoirs publics et des acteurs de l'entreprise.
- **Des sanctions pour toute entreprise ou administration pratiquant des discriminations ou ne s'engageant pas à les corriger.**

Le monde du travail change mais les travailleurs du 21^e siècle aspirent toujours à trouver du sens et une reconnaissance de leur travail. Ils refusent de voir dans le travail un lieu de compétition sans merci (69 %) et préfèrent jouer la solidarité entre collègues (67 %). La CFDT s'engage avec eux pour renouveler ces sources de satisfaction et de motivation au travail qui concourent à l'émancipation et à la fierté de chacun. Le sens du travail, son organisation, sa discussion doivent donc être au cœur des entreprises et administrations. Les entreprises qui survivront demain seront celles qui sauront faire de l'engagement et de la reconnaissance des salariés un atout.

C'est l'avenir du monde du travail qu'il nous faut préparer. C'est dans cette voie que s'engage la CFDT avec en tête un de ses slogans de toujours : Pour changer la société, il faut changer le travail !



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL
4, BOULEVARD DE LA VILLETTE
75955 PARIS CEDEX 19
TÉL. : 01 42 03 80 00

CFDT.FR