



HAL
open science

Quand le travail perd son sens. L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie : une analyse longitudinale avec l'enquête Conditions travail 2013-2016

Thomas Coutrot, Coralie Perez

► To cite this version:

Thomas Coutrot, Coralie Perez. Quand le travail perd son sens. L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie : une analyse longitudinale avec l'enquête Conditions travail 2013-2016. 2021. halshs-03324454

HAL Id: halshs-03324454

<https://shs.hal.science/halshs-03324454>

Submitted on 23 Aug 2021

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.

CES

Centre d'Économie de la Sorbonne
UMR 8174

Quand le travail perd son sens.

**L'influence du sens du travail sur la mobilité
professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme
pour maladie : une analyse longitudinale avec l'enquête
Conditions de travail 2013-2016**

Thomas COUTROT, Coralie PEREZ

2021.20



Quand le travail perd son sens

L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie :

une analyse longitudinale avec l'enquête

Conditions de travail 2013-2016¹

Thomas Coutrot (Dares, Ministère du travail) et **Coralie Perez** (Centre d'économie de la Sorbonne-Université de Paris 1)

Soumis à des objectifs chiffrés, des procédures rigides et des réorganisations fréquentes, les salariés considèrent souvent que leur travail perd son sens. Comment réagissent-ils à ces difficultés ? Cherchent-ils plutôt à partir pour trouver un meilleur emploi, ou bien à agir collectivement pour influencer les pratiques managériales ? Quel est le lien entre l'évolution du sens du travail et le nombre de jours d'absence pour maladie ? Les économistes ne s'intéressent que depuis peu de temps à la question du sens du travail, et n'en ont pas de définition consensuelle. Après avoir examiné la littérature en économie et en gestion, nous proposons une définition originale du sens du travail en référence à la théorie critique du « travail vivant » et à la psychodynamique du travail. L'analyse du panel 2013-2016 de l'enquête Conditions de travail (qui comporte près de 17 000 salariés), montre qu'un faible sens du travail en 2013 est nettement associé à un changement d'emploi (*l'exit*) entre 2013 et 2016. Quand on corrige les problèmes d'endogénéité, il est également associé à la prise de parole collective (*voice*, ici l'adhésion à un syndicat) sur la même période. L'évolution du sens du travail a également un impact très significatif sur la variation du nombre de jours d'absence pour maladie.

Mots-clés : sens du travail, conditions de travail, changements organisationnels, exit, voice, absentéisme, risques psycho-sociaux.

Keywords : meaningful work, working conditions, organizational changes, exit, voice, absenteeism, psychosocial risks

Codes JEL : J01- J28- J63- M5- M54

¹ Nous remercions les participants aux séminaires de la Dares et du Centre d'Économie de la Sorbonne (Université Paris 1) pour leurs commentaires et suggestions, et en particulier Philippe Askenazy, Éric Defebvre, Mélina Hillion, Malik Koubi et Véronique Simonnet, pour leur relecture attentive. Les choix théoriques et empiriques, et les erreurs qui pourraient subsister, sont bien sûr de notre responsabilité.

Ce document est également disponible dans la collection Document d'études de la Dares (août 2021, n°249).

Table des matières

Introduction	3
I Revue de littérature : le sens du travail, un « concept essentiellement contesté »	4
I.1. La récente conversion des économistes	2
I.2. Sciences de gestion : le sens du travail comme « état psychologique »	7
I.3. Théorie critique et psychodynamique : travail « vivant » et transformateur	9
II Construction et caractéristiques des indicateurs de sens du travail	12
II.1. L'impact du travail sur le monde extérieur	12
II.1.1. L'utilité sociale	
II.1.2. La cohérence éthique	
II.2. La capacité de développement	14
II.3. Sens du travail : analyse descriptive	15
II.3.1. Professions et sens du travail	
II.3.2. Le sens du travail selon les caractéristiques sociodémographiques et d'environnement professionnel	
III. Analyse longitudinale : sens du travail, <i>exit</i> ou <i>voice</i> ?	20
III.1 Sens du travail et mobilité professionnelle	21
III.1.1. Modélisation logistique simple	
III.1.2. Modélisation biprobit à variables instrumentales	
III.2. Sens du travail et prise de parole	28
III.2.1. Modélisation logit multinomial	
III.2.2. Modélisation biprobit à variables instrumentales	
IV. Sens du travail et absentéisme	35
Conclusion	40
Références bibliographiques	42

Introduction

Depuis une dizaine d'années émerge, dans le débat public, un questionnement autour de la perte de sens du travail. Ainsi, la presse se fait régulièrement l'écho de réorientations ou de reconversions professionnelles de diplômés ou de salariés en quête de sens² ; le succès public mondial de l'ouvrage de David Graeber (2018), *Bullshit jobs* a révélé qu'aux yeux de nombreux salariés, leurs emplois n'avaient que peu de valeur. Plus récemment, la crise sanitaire Covid-19 a encore intensifié les débats sur le sens du travail (Chevalier, 2020 ; Coutrot et Perez, 2020 ; Michaelson, 2020).

L'intérêt croissant pour cette question peut être rattaché aux effets de la financiarisation sur la gestion de la main-d'œuvre et les conditions de travail (Palpacuer et al., 2007 ; Guyonvarch, 2008 ; Perez, 2014 ; Bruyère et al., 2017). Dans les grands groupes et leurs réseaux productifs, en quête d'optimisation permanente des rendements financiers, la gouvernance actionnariale organise des processus continus de fusions-acquisitions, de sous-traitance, de filialisation (Appelbaum et al., 2013 ; Thompson, 2013). Dans les services publics, l'introduction du "*New Public Management*" a des effets analogues (Diefenbach, 2009). L'organisation est devenue mouvante et imprévisible, ses contours flous, ses centres de décision de plus en plus éloignés des salariés. Avec les outils numériques et la "*datification*" (Stein et al., 2019), le travail est codifié et standardisé, les obligations permanentes de *reporting* chiffré alimentent une « gouvernance par les nombres » (Desrosières, 2008 ; Supiot, 2015) ou un "*metric power*" (Beer, 2016), la détermination des objectifs du travail et l'évaluation de sa qualité dépendent de plus en plus d'indicateurs chiffrés qui ne reflètent pas ce qui est important aux yeux des travailleurs (Moore, 2018). Ces évolutions sont souvent évoquées dans les travaux sur le secteur hospitalier, où la multiplication des procédures de *reporting* d'activité tend à réduire le temps consacré aux patients (Hoeyer et Wadmann, 2020). Ces modes de gestion affectent les conditions objectives de travail et le rapport des salariés à leur travail. Aux côtés des facteurs psycho-sociaux de risque plus anciennement identifiés (intensification du travail, perte d'autonomie, travail émotionnel, manque de reconnaissance et de soutien social, insécurité) (Gollac et Bodier, 2011), la perte de sens du travail apparaît comme un facteur de souffrance psychique émergent dans la littérature (Mieg, 2019).

Notre recherche vise donc à évaluer si la prise en compte du sens du travail apporte un élément nouveau à la compréhension des facteurs psycho-sociaux de risque et des comportements des salariés. Plus précisément, nous cherchons à savoir si le manque de sens affecte les comportements des salariés en matière de mobilité professionnelle, de propension à se syndiquer et d'absentéisme.

Une étape préalable consiste à identifier comment est fondé théoriquement ce concept. En nous tournant en premier lieu vers notre discipline d'appartenance, nous avons constaté que la recherche en économie a longtemps nié que le travail puisse avoir par lui-même un sens autre que sa rémunération monétaire. Certes le courant de l'« économie du bonheur » étudie la « satisfaction » ou le « bien-être » au travail, et des économistes institutionnalistes s'intéressent à la « qualité de l'emploi » ; mais sans évoquer l'idée que le travail pourrait avoir un sens en lui-même (Perez, 2017). C'est seulement à partir des années 2000 et surtout 2010 qu'ont émergé des travaux économiques autour des « motivations prosociales » (Bénabou et Tirole, 2003), et tout récemment, du « sens du travail » (Cassar et Meier, 2018). Nous avons donc dû nous tourner vers d'autres disciplines pour définir de manière argumentée les dimensions constitutives du sens du travail sur lesquelles repose cette étude.

² Le Monde (2018), « [J'ai démissionné pour exercer un métier qui a du sens](#) » ; Le Monde (2019), « [En poste dans l'humanitaire, j'avais perdu le sens de mon travail](#) ».

Ainsi et dans un premier temps, nous examinons, par une revue de littérature pluridisciplinaire, les différents concepts possibles de « sens du travail ». Nous retenons *in fine* l'approche de la théorie critique en termes de « travail vivant » (Cukier, 2016) actualisée par la psychodynamique du travail (Dejours, 2016). Ceci nous conduit à retenir trois dimensions constitutives du sens du travail : le sentiment d'utilité sociale, la capacité de développement et la cohérence éthique. Dans un second temps, sur la base de l'exploitation des données de l'enquête Conditions de travail 2013, nous proposons une métrique du sens accordé par les salariés à leur travail en 2013, en construisant un score individuel pour chacune de ces trois dimensions. Nous pouvons alors identifier des profils de salariés et des professions concernés par un fort ou un faible sens du travail. Dans un dernier temps, en mobilisant le panel des enquêtes Conditions de travail 2013 (CT 2013) et Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 (CT-RPS 2016), nous examinons les réactions des salariés à l'absence de sens du travail : une perte de sens accroît-elle l'absentéisme pour maladie ? Face à un travail dénué de sens, les salariés choisissent-ils plutôt *l'exit* (le changement d'emploi) ou *la voice* (la prise de parole collective) (Hirschmann, 1970) ? La variation perçue du sens du travail entre 2013 et 2016 influence-t-elle l'évolution des absences au travail pour cause de maladie ?

I. Revue de littérature : le sens du travail, un « concept essentiellement contesté »³

Abondamment utilisé depuis des décennies en psychologie et en sciences de gestion, le concept de sens du travail n'a éveillé que très récemment l'intérêt des économistes : « parmi ceux qui s'intéressent à la compréhension du comportement humain, les économistes ont la particularité de négliger le sens » (Karlsson et al., 2004, traduction des auteurs - tda -). Une approche réellement pluridisciplinaire est inévitable pour cerner ce concept contesté.

I.1. La récente conversion des économistes

À la suite de la célèbre phrase d'Adam Smith, « ce n'est pas de la bienveillance du boucher, du brasseur ou du boulanger que nous attendons notre dîner, mais plutôt du soin qu'ils apportent à la recherche de leur propre intérêt », la théorie économique standard considère que l'offre de travail d'un individu est déterminée sur la base d'un arbitrage entre revenu et loisir. Le travail n'a pas de sens intrinsèque, au contraire : il ne prend un sens qu'à travers la rémunération qui compense sa pénibilité (« désutilité ») et permet au travailleur de satisfaire ses besoins de consommation. Ainsi les décisions des agents économiques sur le marché du travail résultent exclusivement d'un calcul monétaire : par exemple, la mobilité volontaire résulte exclusivement d'un calcul comparant le ratio coût/bénéfice de la permanence dans l'emploi actuel à celui du départ vers (la recherche d') un autre emploi.

Des économistes du travail ont remarqué il y a déjà longtemps le rôle économique majeur que peuvent jouer des aspects non monétaires comme la satisfaction au travail (Freeman, 1977 ; Akerlof, 1982 ; Mueller, Price, 1990 ; Frey, 1997) sur les comportements individuels : « tout portrait réaliste de la rotation du personnel doit inclure un rôle pour les récompenses non pécuniaires » (Akerlof et al., 1988). Le courant de l'économie comportementale a montré le rôle des émotions, comme par exemple la « préférence pour l'équité », dans l'explication de comportements non expliqués par la théorie standard, tels la coopération ou l'altruisme (Fehr, Schmidt, 1999 ; Fehr,

³ Selon l'expression de W.B. Gallie, 1956 ("*an essentially contested concept*"); cité par Yeoman et al., 2019. Une première version de cette partie a été publiée sous le titre « [À la recherche du sens du travail : une analyse avec l'enquête Conditions de travail 2013](#) », dans Edey Gamassou C. et Mias A. (coord.), *Dé-libérer le travail. Démocratie et temporalités au cœur des enjeux de santé au travail*, Teseo, pp.239-268.

Gachter, 2000). Quant au courant de « l'économie du bonheur » (Layard, 2005 ; Davoine, 2012 ; Senik, 2014), il a proposé une vision élargie de l'utilité, allant au-delà de la dimension pécuniaire : dans ce cadre, le travail lui-même est susceptible de procurer une satisfaction, laquelle peut contribuer à déterminer certains comportements clés sur le marché du travail (Clark, 1998 ; Clark, 2010), comme l'absentéisme ou la mobilité professionnelle.

Néanmoins, jusqu'à récemment, peu de travaux se sont intéressés aux déterminants non monétaires de la satisfaction au travail. Quand c'est le cas, les dimensions les plus couramment citées sont l'autonomie, la sécurité (Benz et Frey, 2008), les relations avec les collègues et les perspectives de promotion (Millan et al., 2013) : le contenu du « travail lui-même » (*work itself*) (Clark, 2001) ou son « intérêt » (*interesting job*) (Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000), sont rarement évoqués, et les auteurs ne cherchent guère à formaliser un concept de « sens du travail ». Quant aux travaux économiques sur la qualité de l'emploi, encouragés par la Commission européenne depuis la fin des années 1990, ils s'intéressent à des dimensions objectivables de l'emploi qui soient favorables au bien-être au travail : ni le sens du travail, ni même la satisfaction au travail, ne figurent parmi les six dimensions⁴ retenues par les institutions internationales pour appréhender la qualité de l'emploi (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012).

Les choses ont commencé à changer avec l'émergence, à partir du début des années 2000, et la forte croissance dans les années 2010, d'un courant de littérature qu'à la suite de Favereau (1989), on pourrait qualifier de « théorie standard doublement étendue »⁵. Sans prononcer explicitement, du moins jusqu'à très récemment, le terme de « sens du travail », ce courant cherche à rendre compte de la motivation intrinsèque des travailleurs par leur adhésion à la « mission » de leur organisation (François, 2000 ; Bénabou, Tirole, 2003 ; Besley, Gathak, 2005 ; Prendergast, 2008 ; Koppel, Regner, 2015 ; Henderson, Van den Steen, 2015 ; Carpenter, Gong, 2016 ; Cassar, Meier, 2018 ; Cassar, Armouti-Hanssen, 2019 ; Barigozzia et Burani, 2019). Les auteurs partent du constat, directement repris de la littérature en psychologie, selon lequel les individus ne sont pas seulement des calculateurs égoïstes, mais peuvent aussi être motivés par des valeurs et des inclinations « prosociales » : « les psychologues et les sociologues décrivent le comportement des gens comme étant influencé par un fort besoin de maintenir la conformité entre ses actions, ou même ses sentiments, et certaines valeurs, objectifs à long terme ou identités qu'ils cherchent à défendre » (Bénabou, Tirole, 2006). Ces travaux visent essentiellement à modéliser mathématiquement les interactions entre divers types de motivations (égoïstes ou prosociales) et/ou à tester empiriquement leurs relations.

L'attention croissante aux « motivations prosociales » chez les économistes *mainstream* depuis la fin des années 2000, répond sans doute à une nécessité d'enrichir le modèle très réducteur de l'*homo oeconomicus*, mais surtout aux conséquences négatives du *metric power* sur les conditions de travail, qui suscitent des attentes inédites vis-à-vis des entreprises, comme en témoignent les vifs débats sur les alternatives à la gouvernance actionnariale (« B corporations » ou « entreprises à mission ») : « les organisations d'aujourd'hui sont de plus en plus souvent jugées sur la base de leurs relations avec leurs travailleurs, leurs clients et leurs communautés, ainsi que de leur impact sur la société

⁴ i) la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail, ii) les rémunérations, iii) le temps de travail et la conciliation vie professionnelle/vie familiale, iv) la sécurité de l'emploi et la protection sociale, v) le dialogue social et la représentation collective, vi) la formation tout au long de la vie.

⁵ Pour Favereau (1989), avec des auteurs comme R. Coase ou O. Williamson, la « théorie standard » est « étendue » par la prise en compte explicite, en tant que mécanisme de coordination des agents économiques alternatif au marché, de « l'organisation comme nœud de contrats ». Nous la considérons ici comme « doublement étendue » par la prise en compte explicite non seulement de l'organisation mais du jeu des normes sociales. Elle reste néanmoins « standard » par sa focalisation sur l'optimisation individuelle des agents.

dans son ensemble - les transformant ainsi d'entreprises commerciales en entreprises sociales » (Deloitte, 2018 ; cité par Cassar et Meyer, 2018 ; voir aussi Notat, Senard, 2018).

Tout récemment, deux articles importants (Cassar et Meyer, 2018 ; Nikolova et Clossen, 2020) ont œuvré pour faire entrer le « sens du travail » en tant que tel dans la boîte à outils des économistes. Pour appréhender le sens du travail, ces deux articles s'appuient aussi sur la psychologie sociale et plus particulièrement sur la « théorie de l'autodétermination » (Deci et Ryan, 1985). Selon cette théorie, on peut distinguer deux notions de bien-être au travail, « hédonique » (la satisfaction offerte par des conditions de travail saines et agréables, un bon salaire, ...) et « eudémonique » (la motivation liée à l'exercice d'un travail qui permet l'épanouissement et le développement du potentiel du travailleur)⁶. Toutefois les auteurs n'utilisent pas ce cadre théorique de la même façon. Cassar et Meyer proposent de dépasser la fragmentation de la littérature sur les motivations non pécuniaires grâce à un cadre conceptuel unifié intégrant les théories des incitations, monétaires ou non, et de l'offre de travail. Pour eux, le sens du travail (*work meaning*) tient à la fois à la « mission » prosociale de l'organisation et au « *job design* » qui permet d'assurer la satisfaction « eudémonique » du travailleur au travers de ses trois dimensions : l'autonomie, le sentiment de compétence (*feeling of competence*) et les relations sociales (*feeling of relatedness*). Sur cette base, ils proposent donc d'intégrer à la fonction d'utilité un troisième terme, le sens du travail, ainsi défini, qui possède la propriété de s'accroître avec l'intensité de l'effort produit par le travailleur. L'article de Nikolova et Clossen (2020) souligne d'emblée, par son titre, "*What makes work meaningful and why economists should care about it*", que les économistes ont jusqu'ici négligé de prendre en compte les motivations non pécuniaires dans les modèles d'offre de travail. Citant elles aussi Deci et Ryan (2005), les auteures commencent par affirmer, dans la partie théorique de leur papier, que le sens du travail renvoie à la « dimension eudémonique du bien-être ressenti par le travailleur », celle-ci dépendant des trois dimensions (autonomie, compétences, relations sociales) ici qualifiées de « préconditions » pour que le travail ait un sens. Elles ajoutent que d'autres facteurs extrinsèques (tels que les incitations financières et autres récompenses, les horaires de travail...) constituent aussi des « préconditions » pour trouver du sens au travail. Cependant, dans la partie empirique (adossée à l'exploitation de l'enquête européenne sur les conditions de travail), le sens du travail (*meaningful work*) devient une condition du bien-être eudémonique et de ses trois composantes. Sa mesure repose sur deux questions : « avoir le sentiment de faire un travail utile » (reflet de la motivation) et « avoir le sentiment de bien faire son travail » (source d'accomplissement). Après construction d'un indicateur synthétique de sens du travail fondé sur ces deux questions, leur analyse statistique montre que le sens du travail permet d'accroître les trois composantes du bien-être eudémonique.

Les économistes institutionnalistes, de façon peut être paradoxale, ont encore plus tardé à s'intéresser au sens du travail. Ceux qui ont abordé cette question, à notre connaissance principalement John W. Budd et David A. Spencer (par ailleurs largement cités par Nikolova et Clossen, 2018), fondent leur approche sur le concept d'aliénation : « Les rôles professionnels peuvent entrer en conflit avec la véritable conscience de soi, ce qui conduit à une inauthenticité que Marx a qualifiée d'aliénation » (Budd et Spencer, 2015, p. 5). L'aliénation s'enracine alors dans l'organisation capitaliste du travail : « pour de nombreux travailleurs, le travail est effectué avec une discrétion limitée et sans beaucoup de contenu créatif (...) ce point clé est passé sous silence dans des études récentes sur le bonheur au travail » (Spencer, 2009, p. 130). Dans une visée critique, les recherches doivent s'efforcer de « saisir toute l'importance et la signification du travail dans la vie humaine » (Budd et Spencer, 2015, p. 182-183). Toutefois, ces intentions ne débouchent pas à ce stade sur une

⁶ Cette distinction est proche de celle de Herzberg et alii (1959) entre facteurs extrinsèques de satisfaction et facteurs intrinsèques de motivation (cf. infra).

conceptualisation précise du sens du travail qui reste défini de façon très générique comme « un concept englobant qui comprend les aspects extrinsèques et intrinsèques du travail et est directement lié aux caractéristiques des emplois que les travailleurs exercent » (Spencer, 2015, p. 23). Bruyère et Lizé (2020), dans la continuité d'un travail collectif et pluridisciplinaire, délimitent le sens du travail de façon plus précise par quatre « conditions de possibilité » - l'autonomie, l'utilité, le temps et le collectif de travail ; sans toutefois expliciter les fondements théoriques du choix de ces quatre dimensions. En définitive, il nous semble qu'il n'existe pas à ce jour chez les économistes de cadre théorique satisfaisant pour rendre compte de la question du sens du travail.

I.2. Sciences de gestion : le sens du travail comme « état psychologique »

À la différence de la science économique, le sens du travail est un thème d'étude récurrent en psychologie (Judge et al., 2017), en sociologie (Hannique, 2004 ; Loriol, 2011 ; Yeoman et al., 2019⁷) et surtout en sciences de gestion, où l'on ne compte plus les études sur le lien entre le sens du travail et les comportements des travailleurs. On peut affirmer que l'ensemble des travaux de recherche en psychologie sociale et en management conclut que la plupart des travailleurs tendent à rechercher à donner un sens à leur travail au-delà de la seule rémunération, réfutant l'idée de Frederick Taylor, selon laquelle le salaire suffit à motiver la performance même si le salarié ne voit aucun sens à son travail. Une illustration récente et spectaculaire est fournie par une expérimentation menée avec des travailleurs *free-lance* sur micro-tâches recrutés sur Amazon Mechanical Turk (Chandler, Kapelner, 2013) : quand les chercheurs-employeurs leur disent que leur travail (identifier des cellules cancéreuses sur une image) va servir à améliorer les techniques de diagnostic de cancer, ces travailleurs (qui ne connaissent pas leur employeur) vont accroître très sensiblement la quantité et la qualité de leur travail.

Comment décider si un travail a du sens ? On peut distinguer deux grandes manières d'aborder cette question dans la littérature gestionnaire : une première approche, qu'on pourrait qualifier de « nominaliste », se fonde essentiellement sur le jugement direct du travailleur concernant le sens de son travail ; la deuxième approche (« essentialiste ») énonce un certain nombre de conditions que doit remplir une situation de travail pour avoir du sens⁸.

L'approche nominaliste et subjective domine cette foisonnante littérature. Selon une méta-analyse incluant plus de 200 articles sur le thème du sens du travail, « l'immense majorité de ces travaux adopte une perspective psychologique plus que sociologique, ancrée dans l'expérience subjective individuelle du travail » (Rosso et al., 2010) plutôt que dans le rapport du sujet aux systèmes de normes et de valeurs sociales. Le sens (*meaningfulness*) du travail est défini comme « la mesure dans laquelle un employé estime que son travail a de la valeur et de l'importance » (Hackman, Oldham, 1976) ; « la valeur d'un objectif ou d'un but du travail, jugée par rapport aux idéaux ou aux normes propres à un individu » (Spreitzer, 1995). Il s'agit d'un « état psychologique » (Humphrey et al., 2007) qui assure la médiation entre les caractéristiques objectives du travail (conditions de travail, autonomie, soutien social, *feedback*...) et les « résultats » (*outcomes*) tels que la satisfaction au travail, l'engagement, la performance, l'absentéisme, le *turnover*,...

⁷ Voir Saccomano, 2017, chapitre 5, pour une revue de littérature en sociologie sur ce sujet.

⁸ Nombre de travaux emploient une approche mixte, mélangeant questions directes sur le sens et questions sur des facteurs propices au sens.

Cet « état psychologique » peut être mesuré par un score fondé sur quelques questions directes. Il existe de nombreuses échelles de mesure du sens au travail (Bailey et al., 2019), comme celles du COPSOQ⁹ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) (Nübling, 2015), ou du WAMI¹⁰ (*Work As Meaning Inventory*) (Steger et al., 2012). La littérature gestionnaire évalue alors les liens entre les pratiques d'organisation du travail et de gestion du personnel, l'état psychologique dit "meaningfulness" généré – ou non – par ces pratiques, et des résultats (*outcomes*) subjectifs ou objectifs comme la satisfaction au travail ou l'absentéisme.

Quant à l'approche « essentialiste », moins souvent employée, elle remonte à l'ouvrage fondateur d'Herzberg (1959), qui distinguent deux types de facteurs de motivation : les facteurs extrinsèques ou « d'hygiène » (salaire, conditions de travail...), qui provoquent l'insatisfaction s'ils n'atteignent pas un niveau minimum, mais n'ont pas d'effet stimulant au-delà de ce niveau ; et les facteurs intrinsèques ou « de motivation », comme l'intérêt du travail, l'autonomie, les perspectives d'évolution, la reconnaissance du travail accompli.

Depuis, certains auteurs (Bowie, 1998 ; Wrzesniewski et al., 1997 ; Lips-Wiersma et Moris, 2009 ; Lips-Wiersma et Wright, 2012 ; Steger et al., 2012) ont investigué les différentes dimensions du travail susceptibles d'en faire une expérience porteuse de sens. À la suite de nombreux entretiens avec des travailleurs et en se fondant sur une approche de psychologie existentielle, Lips-Wiersma et Wright (2012) dégagent quatre dimensions du sens : « le développement du moi intérieur, l'unité avec les autres, le service aux autres et l'expression du plein potentiel ». Les auteures proposent une échelle de mesure (*Comprehensive Meaningful Work Scale*) composée de 28 questions. La première dimension, « le développement du moi intérieur », se réfère aux besoins d'authenticité et de cohérence éthique¹¹ ; « l'unité avec les autres » renvoie au soutien social, « le service aux autres » à l'utilité sociale et environnementale du travail¹² et « l'expression du plein potentiel » concerne le développement des compétences¹³. Pour les auteures, le sens du travail ne peut résulter d'une politique managériale de communication, car il est un « besoin humain » fondamental, qui « répond à notre intérêt incontournable de pouvoir faire l'expérience des valeurs constitutives d'autonomie, de liberté et de dignité » (Yeoman, 2014). Cette approche, éclairante de par ses fondements théoriques et sa méthodologie originale, ne nous semble cependant pas prendre suffisamment en compte la spécificité du travail comme expérience humaine de confrontation à et de transformation du réel.

1.3. Théorie critique et psychodynamique : travail « vivant » et transformateur

De nombreux aspects de la vie au travail peuvent donc contribuer à donner aux individus le sentiment que leur travail fait sens pour eux : par exemple, un « salaire suffisant pour le bien-être physique » (Bowie, 1998), des relations sociales – telles les caissières de la grande distribution pour qui l'activité professionnelle permet de créer des liens sociaux en dehors de la sphère familiale

⁹ "Is your work meaningful?", "Do you feel that the work you do is important?", "Do you feel motivated and involved in your work?". Le Copsoq est inscrit par ses concepteurs dans la théorie psychologique du « sens de la cohérence » (Antonovsky, 1979), où la capacité à donner du sens est vue comme un trait de personnalité influençant la façon dont l'individu se confronte (*coping*) à son environnement.

¹⁰ qui se fonde sur des items comme : "I understand how my work contributes to my life's meaning" ou "my work helps me make sense of the world around me".

¹¹ Les items du CMWS associés à cette dimension sont : "At work my sense of what is right and wrong gets blurred", "I don't like who I am becoming at work", "At work I feel divorced from myself".

¹² L'un des items est "we contribute to products and services that enhance human well-being and/or the environment".

¹³ Par exemple, "I create or apply new ideas and concepts" ou "I experience a sense of achievement".

(Ferreras, 2007) -, ou un haut degré d'autonomie procédurale (Benz, Frey, 2008). Mais un concept de sens du travail qui engloberait toutes les dimensions de l'expérience du travail manquerait singulièrement de spécificité et donc d'intérêt. Pour délimiter théoriquement les contours de cette notion en prenant en compte la spécificité de l'activité de travail, nous choisissons ici de partir de la définition même du travail en tant qu'effort productif organisé en vue d'un but utile. L'activité de travail, à la différence du jeu, n'est pas menée uniquement par un individu pour son plaisir, mais organisée socialement en vue de la production d'un bien ou d'un service¹⁴.

Nous choisissons donc ici de nous centrer non sur les bénéfiques, monétaires (salaire, carrière) ou non monétaires (convivialité, prestige, autonomie...), qu'apporte l'occupation d'un emploi, ni même sur l'ensemble des motivations non pécuniaires (comme l'ambitionnent Cassar et Meier, 2018), mais sur *l'intérêt intrinsèque de l'activité concrète de travail en elle-même*.

La psychodynamique du travail offre un cadre théorique qui nous semble fournir des frontières assez précises au concept de sens du travail. Elle part du fait que le travail, comme le disent Jevons et Marshall, suppose un « effort de l'esprit et du corps », autrement dit une forme de souffrance, pour surmonter la résistance du réel. L'effort est couronné de succès si, grâce aux ressources qu'il peut mobiliser (prescription, qualification, expérience, coopération, etc.), le travailleur parvient à surmonter les difficultés pour atteindre son objectif : un objet bien fabriqué, un client satisfait, une démonstration conclue... Peut alors émerger un « plaisir au travail » qui est une source importante de construction de l'identité et de la santé. À l'inverse, si le résultat du travail n'est pas à la hauteur des attentes, peuvent surgir des stratégies de défense individuelles ou collectives¹⁵; et en cas d'échec de ces défenses, apparaît un fort risque de décompensation psychique pour le travailleur (Dejours, Bègue, 2009).

Comme le disait déjà Marx, si le travail transforme la nature pour produire des « objets utiles à la vie », il transforme aussi l'être humain qui travaille : « en même temps qu'il agit sur la nature extérieure et la modifie, il modifie sa propre nature et développe les facultés qui y sommeillent » (Marx, 1867, I-3, p. 180). Depuis, l'ergonomie, la sociologie, la psychologie et notamment la psychodynamique du travail ont largement confirmé ce diagnostic : « travailler, ce n'est pas seulement produire ou fabriquer, ce n'est pas seulement transformer le monde, c'est se transformer soi-même et, dans le meilleur des cas, s'accroître soi-même, construire sa santé et son identité » (Molinier, 2002).

Ce qui peut donner un sens intrinsèque à son travail concret aux yeux du travailleur, c'est donc l'impact de son activité sur le monde extérieur (le bien ou service produit) et sur lui-même (sa capacité de développement). Pris dans cette acception, le « sens du travail » se distingue du « sens au travail », apporté par les gratifications matérielles (salaire, carrière) ou psychologiques (reconnaissance, sociabilité) attachées à l'occupation d'un emploi. C'est l'explicitation de cette spécificité du sens de l'activité de travail qui nous semble manquer dans les définitions jusqu'ici proposées.

¹⁴ Dejours et al. (2018) rappellent la définition du travail selon Alfred Marshall (1961, p. 177) : « une fatigue de l'esprit ou du corps acceptée partiellement ou complètement en vue d'un avantage autre que le plaisir qu'on en tire directement » (*"an exertion of mind and body undergone partly or wholly with the view of some good other than the pleasure derived directly from work"*). Marshall signale d'ailleurs qu'il reprend cette définition de Stanley Jevons (*The Theory of Political Economy*, 1871).

¹⁵ Ces stratégies de défense face à la souffrance sont multiples : bouc émissaire, déni viril, servitude volontaire, indifférence...

La psychodynamique permet de distinguer trois dimensions du sens intrinsèque du travail : « le sens par rapport à une finalité à atteindre dans le monde objectif ; le sens de ces activités par rapport à des valeurs dans le monde social ; le sens, enfin, par rapport à l'accomplissement de soi dans le monde subjectif » (Dejours, 1993). Les deux premières concernent la transformation du monde extérieur – le « monde objectif », où se concrétise un produit, un service ; le « monde social », où des jugements sont portés sur l'activité réalisée ; la troisième renvoie à la transformation de soi.

La finalité du travail renvoie à son impact sur le monde extérieur (le « service aux autres » dans les termes de Lips-Wiersma et Wright, 2012). Le travailleur éprouve le sentiment que son travail a du sens, il ressent un « jugement d'utilité » (Dejours, 2016) quand il voit que le produit concret de son travail permet de satisfaire les besoins de ses destinataires. On n'est pas très éloigné du concept de « vocation » (*calling*), du moins quand il est défini comme « la conviction que le travail contribue au plus grand bien et rend le monde meilleur » (Wrzesniewski et al., 1997 ; Steger et Dik, 2009), ou bien du concept de « mission » (Bénabou et Tirole, 2003). Dans cette optique, c'est le sentiment de transformer positivement le monde qui peut conférer du sens au travail (Arnoux-Nicolas et al., 2017).

Le sentiment d'utilité n'est pas assimilable à la reconnaissance : beaucoup de salariés estiment faire un travail utile mais souffrent d'une faible reconnaissance, comme par exemple les salariés dits « invisibles » (Coutrot, 2018), surreprésentés dans les métiers d'assistantes maternelles, de coiffeuses, d'aides à domicile...

Toutefois – c'est la seconde dimension -, le jugement d'utilité ne suffit pas si le travail concret occasionne des effets secondaires indésirables : le travail n'a pas de sens s'il contrevient à des « valeurs dans le monde social » (Dejours, 1993), autrement dit s'il soulève des conflits éthiques. Dans certaines situations, la manière dont le management organise la production pour maximiser le profit tout en satisfaisant les clients ou usagers vient heurter des normes professionnelles : les salariés sont alors empêchés de ressentir « la fierté du travail bien fait », la reconnaissance de la qualité du travail, le « jugement de beauté » (Dejours, 2016). La prescription faisant prédominer le travail abstrait peut aussi favoriser la violation de normes éthiques au cours du travail, portant ainsi préjudice à des tiers ou à la nature.

Ces conflits éthiques peuvent réduire ou anéantir aux yeux du travailleur le sens de son travail, en entravant le « développement du moi intérieur » (Lips-Wiersma et Wright, 2012). L'incapacité de faire du « bon travail » peut porter atteinte à la santé mentale même si les indicateurs officiels de qualité sont au vert. C'est par exemple le cas de ces guichetiers de la Poste que la direction, par souci de rentabilité financière, incite à demander aux usagers de défaire leur colis, pourtant bien ficelé, pour acheter un colis pré-affranchi (Clot, 2010, p. 42). Ou bien de ces conseillers bancaires qui se sentent « encouragés à faire n'importe quoi » pour vendre des produits financiers à leurs clients (Gilson, 2010, p. 20). La deuxième dimension du sens du travail est donc la possibilité de travailler en accord avec ses normes éthiques et professionnelles, ce qu'on appellera ici la cohérence éthique.

La troisième dimension du sens concerne la manière dont le travail transforme le travailleur lui-même. Afin de réaliser ses tâches, il doit mobiliser sa subjectivité et son intelligence pour faire face aux imprévus qui débordent les ordres et procédures prescrites par le management. Le déploiement de ce « travail vivant » (Henry, 1990 ; Dejours, 2016) est source de développement des capacités d'action et de construction de la santé psychique (« accomplissement de soi » (Dejours, 1993)) ou « expression du plein potentiel » (Lips-Wiersma et Wright, 2012) : « surmonter la difficulté de la tâche, c'est sortir victorieux et renforcé de la confrontation avec la résistance du réel ; cela signifie, à la fois, augmenter les pouvoirs d'action, de perception et de sensibilité de la personne, et ainsi

accroître le sentiment d'identité psychique qui en résulte, en tant que maîtrise de son pouvoir vital » (Dejours et al., 2018, p. 90).

C'est pourquoi l'organisation du travail est déterminante pour que celui-ci ait du sens : « le niveau de compétence requis pour le poste, les différentes capacités qui doivent y être exercées, le potentiel de développement de ces capacités et l'acquisition de nouvelles compétences par le travail, la possibilité de développement personnel, d'expression de soi, et l'exercice de son pouvoir de jugement, tous ces éléments contribuent à la qualité du travail d'une manière qui le rend plus ou moins signifiant (*meaningful*) ou épanouissant pour le travailleur » (Dejours et al., 2018, pp. 59-60). *A contrario*, par le biais des outils technologiques et gestionnaires visant à standardiser les tâches et normaliser les rendements financiers, « la subjectivité – le travail vivant – se trouve progressivement éliminée du procès réel de la production tandis que la part en lui du dispositif instrumental objectif ne cesse de grandir » (Henry, 1990, p.161 ; cité *in* Cukier, 2017).

Cette approche aboutit à des résultats très proches de celle de Lips-Wiersma et Wright (2012), à la différence près que nous n'incluons pas « l'unité avec les autres » (le soutien social, la sociabilité au travail) dans les dimensions du sens du travail. Certes la coopération (à distinguer du soutien émotionnel ou amical) est nécessaire pour obtenir aussi bien l'utilité sociale, la cohérence éthique ou la capacité de développement, mais selon nous, elle fait partie du contexte organisationnel nécessaire à l'épanouissement du sens au travail, plus qu'elle n'est une composante intrinsèque du sens.

II. Construction et caractéristiques des indicateurs de sens du travail

Agir sur le monde en se sentant utile aux autres et sans violer ses valeurs morales et professionnelles, exercer son « travail vivant » en développant habileté et créativité : telles seront donc les dimensions du « sens du travail » que nous allons maintenant analyser au plan statistique en utilisant les enquêtes Conditions de travail de 2013 et CT-RPS de 2016 (encadré 1). Pour chacune des trois sous-dimensions du sens du travail, ont été sélectionnées dans cette enquête des variables jugées pertinentes, pour des raisons qu'on va ici expliciter.

Encadré 1 - Les données : les enquêtes Conditions de travail 2013 et 2016

Les enquêtes Conditions de travail sont menées par la Dares, le service des études et de la recherche du Ministère du travail, en collaboration avec l'Insee, depuis 1978. Elles ont été répétées tous les 7 ans depuis 1984. Elles sont menées en face à face au domicile des personnes et concernent tous les actifs occupés, salariés ou non, l'échantillon étant représentatif de la population de 15 ans et plus exerçant un emploi. Le questionnaire comporte plus de 800 variables et décrit finement les contraintes physiques et organisationnelles, l'organisation du temps de travail et de la prévention des risques professionnels, la santé perçue, l'absentéisme pour maladie et un score de bien-être psychologique (le Who 5).

En 2013, le dispositif a été renouvelé. Un autoquestionnaire rempli par l'enquêté permet de mesurer l'exposition aux risques psychosociaux. Une enquête postale auprès des employeurs des salariés interrogés, pour les établissements d'au moins 10 salariés, a été menée afin de connaître la structure de l'entreprise et ses politiques de gestion des ressources humaines et de santé au travail.

En 2016, les salariés interrogés en 2013 ont fait l'objet d'une deuxième interrogation à laquelle 80 % d'entre eux ont répondu. Les biais liés à l'attrition sont faibles et n'impactent pas les résultats ici présentés (Hillion et al., 2021). Les résultats ici présentés sont pondérés de façon à être représentatifs des actifs occupés en France.

.../...

.../...

Le champ retenu est l'ensemble des salariés répondants à la fois au questionnaire principal et à l'autoquestionnaire en 2013 et en 2016 ; pour la section portant sur l'analyse des phénomènes d'*exit* / *voice*, ont été exclus les stagiaires, les salariés en contrats à durée déterminée et les intérimaires, dont la mobilité est intrinsèque au type de contrat de travail et ne peut être analysée de la même façon que celle des salariés en emploi à durée non limitée. L'échantillon comporte 14 231 individus dont 13 155 en emploi à durée non limitée, et est pondéré pour être représentatif des 23 millions de salariés des secteurs public et privé sur ce champ (toutes tailles d'entreprise).

II.1. L'impact du travail sur le monde extérieur

Comme on l'a vu, cette dimension se dédouble donc en l'utilité sociale des biens et services et la cohérence éthique.

II.1.1. L'utilité sociale

Dans l'enquête CT 2013, 70 % des salariés répondent avoir « toujours » ou « souvent » l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres. Cette variable reflète directement l'opinion du travailleur concernant l'impact de son travail sur ses destinataires. D'autre part, 65 % déclarent être « toujours » ou « souvent » « fiers de travailler dans leur entreprise ou organisation » : cette variable est moins directement représentative d'un sentiment d'utilité sociale, mais elle est fortement corrélée à la précédente¹⁶, probablement parce que la fierté de ces salariés repose sur la reconnaissance dont bénéficie leur entreprise eu égard à la qualité de ses produits ou services.

Pour synthétiser l'information contenue dans plusieurs variables corrélées qui reflètent le même construit sous-jacent, il est d'usage de procéder par analyse factorielle, et de conserver les coordonnées des individus sur le premier axe factoriel (Olsson, 1979 ; Conway, Huffcutt, 2003). Cependant, cette méthode n'aurait pas permis de comparer les indicateurs entre 2013 et 2016, ce qui est ici utile pour l'analyse. De ce fait, le score est calculé en faisant la somme des réponses aux questions des répondants : ainsi le score synthétique d'utilité sociale varie de 0 à 6 (0 pour les personnes ayant répondu « jamais » aux deux questions, et 6 pour celles ayant répondu « toujours »¹⁷).

II.1.2. La cohérence éthique

¹⁶ 52 % des salariés répondent « toujours » ou « souvent » aux deux questions simultanément.

¹⁷ Plus précisément, dans le cas du score d'utilité sociale, la contribution de chaque question est par convention :

	toujours	souvent	parfois	jamais
Je fais quelque chose d'utile aux autres	3	2	1	0
Je suis fier de travailler dans cette entreprise (organisation)	3	2	1	0

En engageant sa subjectivité dans le travail, le travailleur est exposé à de possibles conflits de valeurs ou éthiques : la seconde sous-dimension de l'impact du travail saisit donc la possibilité d'agir en fonction de ses valeurs morales (faire ce qui semble juste) et professionnelles (sentiment de bien faire son travail). En 2013, 9 salariés sur 10 répondent ne devoir faire que parfois ou jamais « des choses qu'ils désapprouvent dans leur travail »¹⁸. Deux salariés sur trois déclarent éprouver toujours ou souvent le « sentiment du travail bien fait », ce qui leur permet de « pouvoir se reconnaître dans ce qu'ils font » (Clot, 2006, p. 165), et d'éviter la souffrance psychique associée au « travail empêché » (Clot, 2010). Enfin, une troisième question exprime d'une autre manière ce sentiment de pouvoir respecter ses propres normes sociales et professionnelles : sept salariés sur dix estiment ne devoir que, « parfois » ou « jamais », « faire trop vite une opération qui me demanderait davantage de soin ».

Pour synthétiser ces variables (fortement corrélées entre elles) ayant trait au sentiment de pouvoir travailler en conformité avec ses valeurs, le score de cohérence éthique varie de 0 (très forts conflits éthiques¹⁹) à 9 (très forte cohérence entre le travail et les valeurs).

II.2. La capacité de développement

La deuxième dimension du sens du travail concerne la possibilité de déployer sa créativité, d'apprendre, de développer ses compétences, de réaliser son potentiel, qu'on appellera ici « capacité de développement ». Le travail a un potentiel émancipateur, permettant l'expression de l'individualité de chacun, de sa créativité (Lips-Wiersma et Wright, 2012 ; Spencer, 2015). Dans le modèle JD-C (*Job demand / control*) de Robert Karasek, cette dimension est présente en tant que « *skill discretion* » (utilisation et développement des compétences), une sous-dimension de la latitude décisionnelle ; elle est mesurée par des questions comme « j'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles » ou « dans mon travail je dois apprendre des choses nouvelles ». Dans la conception de la clinique du travail, la santé s'identifie à la capacité à agir sur son environnement²⁰ : elle repose sur la possibilité « de développer son pouvoir d'agir individuel et collectif sur la situation en la recréant » (Clot, 2010, p. 168). Les formes de standardisation et de contrôle du travail prenant appui sur les technologies numériques, parfois désignées sous le terme de « *digital taylorism* » (Brown et al., 2010) ou « néo-taylorisme », affectent particulièrement cette dimension du sens au travail. De même lorsque les tâches de *reporting* et de planification viennent phagocytter le cœur de l'activité de travail (Dujarier, 2015).

Deux questions portent directement sur cette dimension du sens au travail. En réponse à la première, 66 % des salariés estiment avoir « l'occasion de développer (leurs) compétences professionnelles ». Déployer son habileté professionnelle peut être lié à la latitude que le salarié a

¹⁸ Dans l'enquête expérimentale Qualité de vie au travail (Insee, 2013), une question ouverte recueillait les explications par les répondants de ce qu'ils désapprouvaient dans leur travail. L'exploitation de ces verbatim a donné lieu à l'introduction des questions suivantes dans CT-RPS 2016 : « je ne peux pas faire du bon travail, je dois sacrifier la qualité », « je dois faire des choses inutiles ou dégradantes », « je dois mentir à des clients, des usagers, des collègues », « je dois prendre des risques pour ma santé », « je dois prendre des risques pour la santé des usagers, des clients, des collègues », « je suis amené à traiter injustement ou à favoriser des personnes (refus de droits, passe-droits...) », « je suis amené à exercer une contrainte sur des personnes », « je dois faire des choses qui ne sont pas de mon ressort ». Ces questions ne sont pas utilisées ici car elles n'ont pas été posées en 2013.

¹⁹ La personne a répondu ne « jamais » éprouver le sentiment du travail bien fait, et ressentir « toujours » la nécessité de faire des choses qu'elle désapprouve et de faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin (cf. la note précédente pour le principe de calcul des scores).

²⁰ Dans les termes de Georges Canguilhem (2002, p. 68), « je me porte bien dans la mesure où je me sens capable de porter la responsabilité de mes actes, de porter des choses à l'existence et de créer entre les choses des rapports qui ne leur viendraient pas sans moi ».

pour organiser son travail : 81 % des salariés répondent pouvoir « toujours » ou « souvent » « organiser mon travail de la manière qui me convient le mieux ».

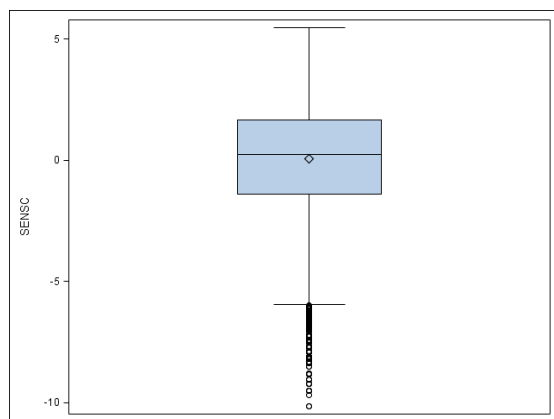
Deux autres questions sont également retenues, qui portent sur le plaisir ou l'ennui rencontrés dans le travail. Mettre en œuvre son habileté et sa créativité est une source de plaisir : 54 % des salariés répondent avoir souvent ou toujours « la possibilité de faire des choses qui me plaisent ». Cela exclut qu'on y ressente l'ennui : 90 % des salariés disent ne ressentir de l'ennui que parfois ou jamais. Ces questions ne portent pas directement sur la créativité et la capacité de développement, mais sur des émotions dont on sait qu'elles leur sont fortement associées : le plaisir manifeste le succès de la mobilisation des compétences du travailleur dans la confrontation avec la résistance du réel (Dejours, 2016), tandis que l'ennui résulte du manque de stimulation des compétences.

Afin de synthétiser l'information contenue dans ces quatre variables (toutes significativement corrélées entre elles), le score calculé varie de 0 (réponses « toujours » aux trois premières questions et « jamais » à la question sur l'ennui) à 12 (l'inverse).

Sur la base de ces trois scores, un score global de sens du travail est calculé en effectuant la somme non pondérée des scores partiels. Pour les modèles économétriques, le score global est constitué par la somme des valeurs centrées et réduites²¹ des scores partiels. Une pondération aurait pu être nécessaire si des raisons théoriques ou empiriques justifiaient de considérer que les trois dimensions sont d'importance inégale, ce qui n'est pas le cas²². La distribution du score global fait apparaître un score moyen (cf. fig. 1) légèrement inférieur à la médiane, reflétant la présence de situations de sens du travail très dégradées qui tirent la distribution vers le bas.

À présent, nous allons rechercher les déterminants de cet indicateur global de sens du travail, ainsi que de chacune des dimensions qui le composent.

Figure 1 - Distribution du score de sens au travail pour les salariés (du privé et du public) en 2013



Champ : les salariés du secteur privé et du public hors stagiaires, CDD et intérim.

Source : enquête CT 2013.

II.3. Sens du travail : analyse descriptive

²¹ Dans l'objectif de ne pas accorder plus de poids au score composé de plus de questions.

²² Ainsi, dans un modèle de régression par les MCO expliquant le score Who 5 de bien-être psychologique, les trois dimensions du sens ont des coefficients très proches (et très significatifs) : aucune des trois dimensions ne semble peser davantage que les autres pour contribuer au bien-être.

Pour mieux comprendre cette distribution, nous commençons par examiner les professions qui attribuent le plus ou le moins de sens au travail.

II.3.1. Professions et sens du travail

Les ouvriers de l'industrie (particulièrement des industries de la mécanique, de process et de la manutention) ainsi que les employé.e.s du commerce et de la vente, trouvent particulièrement peu de sens à leur travail, ainsi que les employés de la banque et des assurances, les agents de gardiennage et sécurité (tableau 1).

Les professions pauvres en sens sont plutôt peu qualifiées, mais il ne faut pas en inférer trop rapidement que le sens du travail serait l'apanage des professions qualifiées. En effet, les professions ayant les plus hauts scores de sens du travail sont les assistantes maternelles et, plus généralement, des professions du *care* (aides à domicile, agents d'entretien, aides-soignantes, médecins...), auxquelles on peut adjoindre les enseignants, les formateurs et les professionnels de l'action sociale et de l'orientation. Ainsi, les professions qui apparaissent avoir le plus de sens présentent souvent la particularité, quel que soit le niveau de qualification, de placer leurs occupant.e.s en relation avec le public/les clients. La crise sanitaire, en révélant brutalement quels métiers étaient absolument indispensables en période d'épidémie même au prix de risques sanitaires pour les travailleurs, a peut-être modifié les représentations sociales sur l'utilité relative des professions (encadré 2).

Encadré 2 - Covid 19, « emplois essentiels » et sens du travail

Lors de l'épidémie de coronavirus qui a paralysé l'Europe pendant des mois, certaines professions ont été qualifiées « d'essentielles » du fait du caractère indispensable à court terme de leur activité. Il est frappant de constater que plusieurs de ces professions avaient, avant l'épidémie et selon CT 2013, une vision plutôt négative du sens de leur travail. Ainsi les caissier.e.s et employé.e.s de libre-service (près de 80 % de femmes) ont un score moyen de sens au travail nettement inférieur à celui de l'ensemble des salariés, du fait d'un moindre sentiment d'utilité sociale et d'une faible capacité de développement. Les ouvriers de la manutention, particulièrement mobilisés dans la vente à distance pendant le confinement, trouvent eux aussi globalement moins de sens à leur travail que la moyenne des salariés, du fait d'un moindre sentiment d'utilité sociale et d'une plus faible capacité de développement.

On peut également être surpris de ne pas voir les infirmier.e.s et aides-soignantes parmi les professions du tableau 1 qui trouvent en moyenne le plus de sens dans leur travail, la crise sanitaire du coronavirus ayant attesté du caractère essentiel de leur activité. Parmi ces professions, les aides-soignantes (88 % de femmes) sont celles qui déclarent relativement trouver le moins de sens dans leur travail, celles du secteur public encore moins que celles du privé. Les soignants (médecins inclus) signalent une capacité de développement et un sens du travail plutôt supérieurs à la moyenne, mais une cohérence éthique nettement plus faible. De prochaines études pourront évaluer si la pandémie a ou non bouleversé la hiérarchie des professions selon le sens qu'elles attribuent à leur travail.

Tableau 1 - Les professions selon leur score de sens du travail

Les 15 métiers à plus fort sens du travail	Capacité de développement	Cohérence éthique	Utilité sociale
T2B - Assistantes maternelles	+	+	+
J5Z - Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	+	+	+
B2Z - Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	+	+	+
L5Z - Cadres des services administratifs, comptables et financiers	+	=	+
W1Z - Formateurs	+	+	+
W0Z - Enseignants	+	-	+
T2A - Aides à domicile et aides ménagères	-	+	+
B6Z - Techniciens et agents de maîtrise du BTP	+	+	+
V4Z - Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	+	-	+
R4Z - Cadres commerciaux et technico-commerciaux	+	-	+
G0B - Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	+	+	=
N0Z - Personnels d'études et de recherche	+	=	=
V2Z - Médecins	+	-	+
R2Z Attachés commerciaux et représentants	+	=	=
V5Z - Professionnels de l'action culturelle, sportive, et surveillants	=	+	+
Les 15 métiers à plus faible sens du travail			
Q0Z - Employés de la banque et des assurances	-	-	-
J0Z - ONQ de la manutention	-	-	-
E0Z - ONQ des industries de process	-	=	-
R0Z - Caissiers, employés de libre-service	-	-	-
L1Z - Employés de la comptabilité	-	-	-
T3Z - Agents de gardiennage et de sécurité	-	=	-
D4Z - OQ de la mécanique	-	+	-
B1Z - OQ des travaux publics	-	+	-
Q2Z - Cadres de la banque et des assurances	=	-	-
E1Z - OQ des industries de process	-	=	-
R1Z - Vendeurs	-	=	-
B0Z - ONQ du gros œuvre du BTP	-	=	-
J1Z - OQ de la manutention	-	+	-
L3Z - Secrétaires de direction	=	-	-
S2Z - Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	-	=	=

Lecture : les assistantes maternelles sont la profession avec le plus fort score de sens du travail ; les employés de la banque et des assurances ont le plus faible score. Seules sont retenues les professions qui comptent au moins 50 répondants dans l'échantillon. Champ : salariés répondants en 2016 à l'autoquestionnaire. Source : enquête CT-RPS 2016

II.3.2 Le sens du travail selon les caractéristiques sociodémographiques et d'environnement professionnel

Quels sont les facteurs individuels et organisationnels significativement corrélés au score de sens du travail, *ceteris paribus* ? Un modèle de régression linéaire par les Moindres Carrés Ordinaires [tableau 2] est estimé, où la plupart des variables sont dichotomiques mais le salaire (et son carré) et la durée du travail sont numériques ; un modèle *logit* comportant uniquement des variables dichotomiques fournit qualitativement des résultats identiques. Le tableau A [en annexe] présente

les statistiques descriptives des principales variables ici mobilisées, toujours sur le panel CT 2013 / CT-RPS 2016.

À caractéristiques observées similaires, le score global de sens au travail est plus élevé pour les cadres et les salariés ayant une forte durée du travail²³, mais aussi pour les salariés peu diplômés²⁴ et ceux des très petits établissements (moins de 10 personnes). En cohérence avec l'idée de « mission » relevant d'un intérêt social, il est plus important pour les fonctionnaires, ainsi que pour ceux exerçant des fonctions de soin, et plus généralement pour les salariés travaillant en contact avec le public. En revanche, les salariés exerçant dans la manutention, le nettoyage ou des fonctions commerciales voient moins de sens à leur travail relativement aux autres.

Le sens du travail croît légèrement avec le niveau de salaire ; cette corrélation repose sur la dimension de la capacité de développement et du sentiment d'utilité sociale, tandis que la cohérence éthique apparaît indépendante du salaire.

Les salariés en CDD trouvent plus de sens à leur travail que les autres, en contrôlant l'effet des autres caractéristiques ; d'une façon générale (Matinet et al., 2020), ils sont moins exposés aux risques psychosociaux (*job strain*, manque de reconnaissance, comportements hostiles) que les salariés « permanents » ; on peut faire l'hypothèse qu'ils adaptent leurs attentes envers leur travail aux perspectives incertaines de leur emploi.

Conformément à notre hypothèse sur le lien entre changements organisationnels permanents et perte de sens du travail, les salariés qui signalent avoir connu au moins un important changement dans leur travail au cours de douze derniers mois (changement organisationnel, changement technique, changement de l'équipe de direction, restructuration, déménagement), voient nettement moins de sens à leur travail, toutes choses égales par ailleurs ; le sens apparaît d'ailleurs d'autant plus faible que le nombre de changements signalés par le salarié est important (résultat ici non reporté). Ce point est corroboré par une analyse sur le fichier couplé salarié-établissement, lorsqu'on prend en compte les informations sur les changements organisationnels fournies non par le salarié mais par l'employeur (résultats ici non présentés ; voir aussi Bruyère, Lizé, 2020). De même, le rôle de la gouvernance par les nombres dans la perte de sens du travail est corroboré par l'impact négatif des objectifs chiffrés sur la capacité de développement et la cohérence éthique (mais pas sur l'utilité sociale ressentie).

Par ailleurs le sens du travail est nettement plus élevé pour les salariés en bonne santé, qu'il s'agisse de la santé perçue ou du bien-être psychologique. La causalité peut aller dans les deux sens : un travail qui a du sens peut améliorer la santé, et une bonne santé peut favoriser la perception d'un sens au travail.

²³ La cohérence éthique apparaît négativement corrélée à la durée du travail ; l'interprétation de ce résultat nécessiterait des travaux complémentaires.

²⁴ Le diplôme, la CSP et le revenu sont des variables fortement corrélées entre elles, ce qui pourrait fragiliser ces résultats ; mais ceux-ci présentés sont robustes lorsqu'on retire de l'estimation une ou deux de ces variables.

Tableau 2 - Les scores de sens du travail caractéristiques sociodémographiques et d'environnement professionnel en 2013 (régressions des moindres carrés ordinaires)

	Utilité sociale	Cohérence éthique	Capacité de développement	Indicateur global
Femme	n.s.	n.s.	++	n.s.
Âge > 50 ans	+	+	n.s.	++
Âge moyen	ref.	ref.	ref.	ref.
Âge <30 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Cadre	++	n.s.	++	++
Profession intermédiaire	ref.	ref.	ref.	ref.
Employé	++	++	--	n.s.
Ouvrier	--	n.s.	--	--
Diplôme < bac	++	++	++	++
Bac	ref.	ref.	ref.	ref.
Diplôme > bac	n.s.	-	n.s.	n.s.
CDI	ref.	ref.	ref.	
Fonctionnaire	++	-	++	++
Production, chantier, exploitation	n.s.	n.s.	n.s.	
Installation, réparation, maintenance	n.s.	n.s.	n.s.	
Gardiennage, nettoyage, entretien ménager	n.s.	n.s.	--	-
Manutention, magasinage, logistique	++	n.s.	--	--
Secrétariat, saisie, accueil	ref.	ref.	ref.	ref.
Gestion, comptabilité	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Commercial, technico-commercial	--	n.s.	--	--
Études, recherche et développement, méthodes	n.s.	n.s.	++	n.s.
Enseignement	++	n.s.	n.s.	n.s.
Soin des personnes	++	n.s.	++	++
Autre fonction	n.s.	n.s.	--	n.s.
< 10 salariés	++	++	++	++
10-49 salariés	n.s.	n.s.	++	+
50-499 salariés	ref.	ref.	ref.	ref.
500 salariés et +	++	-	--	n.s.
Contact avec le public	++	-	++	++
Durée du travail	++	--	++	++
Niveau de salaire	++	n.s.	++	++
Objectifs chiffrés précis	=	--	--	--
Important changement organisationnel récent (12 derniers mois)	--	--	--	--
Bien-être psychologique élevé	++	++	++	++
Bonne santé perçue	++	++	++	++

Note de lecture : -- ou ++ indique un coefficient significatif au seuil de 1% (resp. 5% pour - ou +) dans un modèle de régression multiple (MCO) où la variable expliquée est le score de sens du travail en 2013 (ou l'une de ses composantes). Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire, hors stagiaires CDD et intérimaires (N=13 155). Source : panel CT 2013 / CT-RPS 2016

III. Analyse longitudinale : sens du travail, *exit* ou *voice* ?

Quand ils sont confrontés à une perte de sens de leur travail, les travailleurs réagissent-ils plutôt par une prise de parole collective (*voice*) pour changer la situation, ou préfèrent-ils quitter leur emploi (*exit*) (Freeman, 1980) ? Dans cette section, nous cherchons à évaluer, en utilisant la dimension longitudinale de nos données, si le sens du travail est un déterminant important de ces comportements.

III.1 Sens du travail et mobilité professionnelle

Une très abondante littérature économique et gestionnaire étudie les raisons qui poussent les salariés à quitter leur emploi pour en rechercher un autre. Deux vastes méta-analyses sur ce thème ont été réalisées en 2000 (Griffeth et al.), puis en 2017 (Rubinstein et al.), portant chaque fois sur plusieurs dizaines d'études *a priori* plutôt de bonne qualité puisque prospectives, portant sur des données individuelles et mesurant *ex ante* les déterminants d'une mobilité effectivement observée. Dans la plupart des cas, la principale variable explicative mobilisée – et qui se révèle presque toujours significative – est la satisfaction au travail. Quand ce n'est pas le cas, les variables qui apparaissent souvent significatives sont notamment « les échanges entre le salarié et son supérieur, le management participatif, la cohésion du collectif de travail, la rémunération, la satisfaction quant à la rémunération, la justice distributive et la variété du travail » (Rubinstein et al., 2017). Aussi bien Griffeth et al. (2000) que Rubinstein et al. (2017) notent que le niveau de salaire, ou la satisfaction quant à la rémunération, jouent un rôle significatif mais « modeste au regard de leur importance pour les théoriciens et les praticiens des politiques de rémunération » (Griffeth et al., 2000). L'intensité du travail peut aussi contribuer à déclencher la mobilité (Amossé et Gollac, 2008).

La littérature, à notre connaissance, n'a que très rarement utilisé le sens du travail comme variable explicative de la mobilité professionnelle (voir cependant (Thorne, 2010), pour une étude du lien entre conflit éthique et mobilité). Pourtant, nos observations de terrain indiquent que les salariés qui vivent des restructurations évoquent souvent des difficultés à continuer à faire un travail de qualité, et une perte de sens de leur travail, favorisant une sortie de l'emploi, plus ou moins volontaire (Perez, 2013 ; 2014).

Entre 2013 et 2016, 17,4 % des salariés (hors stagiaires, CDD et intérimaires) ont connu une mobilité professionnelle, c'est-à-dire changé d'établissement ou de profession²⁵. Les conditions de travail en 2013 sont ici décrites par des indicateurs synthétiques recouvrant les principales dimensions : contraintes physiques, intensité, autonomie, soutien horizontal et vertical, reconnaissance, demande émotionnelle, insécurité (voir l'encadré 3 pour la construction de ces indicateurs). Elles sont diversement associées à la mobilité entre 2013 et 2016 (tableau 4) : la proportion de salariés mobiles varie peu au long de la distribution du score de contraintes physiques; elle paraît moins élevée pour les salariés souffrant le plus d'un manque d'autonomie, mais s'élève au contraire avec l'intensité du travail, l'intensité émotionnelle, le manque de reconnaissance et le manque de soutien hiérarchique (et évidemment avec l'insécurité socio-économique).

Concernant les indicateurs de sens du travail, les salariés qui appartenaient en 2013 au premier quintile de ces scores ont été sensiblement plus nombreux (21 % contre moins de 17 %) à connaître

²⁵ À la question « en 2013 vous étiez (profession X) dans l'établissement Y ; est-ce toujours le cas ? », ils ont répondu « non », ou bien ils ont déclaré en 2016 une profession différente de 2013. Le questionnaire ne permet pas de savoir si les personnes ont changé d'employeur, mais seulement d'établissement, possiblement au sein d'une entreprise multi-établissement ou d'une administration.

une mobilité entre 2013 et 2016 (tableau 4bis) que ceux des autres quintiles, quelle que soit la dimension du sens du travail que l'on considère.

Tableau 4 - Salariés mobiles entre 2013 et 2016 selon les conditions de travail en 2013

En %	1 ^{er} quartile (faible exposition)	2 ^e quartile	3 ^e quartile	4 ^e quartile (forte exposition)	Ensemble
Contraintes physiques	18,7	16,3	16,4	17,2	17,4
Intensité du travail	14,6	15,4	18,7	21,4	17,4
Manque d'autonomie	19,6	16,5	18,5	15,3	17,4
	1 ^{er} tercile	2 ^e tercile	3 ^e tercile		Ensemble
Manque de soutien hiérarchique	15,9	17,2	20,3	-	17,4
Intensité émotionnelle	16,2	16,9	21,0		17,4
Manque de reconnaissance	15,8	17,9	18,6		
Insécurité socio-économique	12,6	20,6	25,8	-	17,4
	< médiane	> médiane	-	-	17,4
Manque de soutien des collègues	17,2	17,7	-	-	17,4

Note de lecture : parmi les salariés ayant en 2013 les plus faibles contraintes physiques (1^{er} quartile), 18,7 % ont connu un changement d'emploi ou de profession entre 2013 et 2016. On utilise les terciles pour l'intensité émotionnelle, le manque de soutien hiérarchique et l'insécurité économique, ces indicateurs ne comportant que 6 valeurs possibles ; et la médiane pour le manque de soutien des collègues.

Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire hors CDD, stagiaires et intérimaires (N=13 155).

Source : enquêtes Conditions de travail 2013, CT-RPS 2016.

Tableau 4bis - Salariés mobiles entre 2013 et 2016 selon leur situation en 2013 relativement aux sous-dimensions du sens du travail

En %	1 ^{er} quintile (très faible sens)	2 ^e quintile	3 ^e quintile	4 ^e quintile	5 ^e quintile	Ensemble
Sentiment d'utilité	21,2	17,0	17,2	14,3	17,5	17,4
Capacité de développement	20,8	16,9	15,9	15,7	16,9	17,4
Cohérence éthique	21,4	17,0	16,8	16,9	14,3	17,4
Sens du travail (indicateur global)	22,3	16,0	15,7	16,5	15,8	17,4

Note de lecture : parmi les salariés ayant en 2013 le plus faible sentiment d'utilité (1^{er} quintile), 21 % ont connu un changement d'emploi ou de profession entre 2013 et 2016.

Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire, hors CDD, stagiaires et intérimaires (N=13 155).

Source : enquêtes Conditions de travail 2013, CT-RPS 2016

Pour procéder à une modélisation logistique, les variables dichotomiques associées aux risques psychosociaux sont calculées en référence à la médiane, comme il est usuel dans les modèles de Karasek ou de Siegrist. Concernant le sens du travail, la relation entre sens du travail et mobilité n'apparaît pas linéaire : seul un fort déficit de sens est associé à une mobilité ultérieure (tableau 4bis). Ceci amène de façon empirique à choisir un seuil au premier quintile pour définir la variable dichotomique « faible sens du travail » dans les modélisations logistiques²⁶.

III.1.1 Modélisation logistique simple

²⁶ Les résultats sont qualitativement inchangés si on coupe les variables de RPS au premier quartile au lieu de la médiane.

La modélisation logistique sur l'ensemble de l'échantillon (colonne 1, tableau 6) confirme pour l'essentiel l'analyse descriptive : la probabilité de changer d'emploi entre 2013 et 2016 est plus élevée en cas de forte intensité du travail (confirmant le résultat d'Amossé et Gollac, 2008), de fortes exigences émotionnelles et de manque de soutien des supérieurs hiérarchiques en 2013. L'exposition à des contraintes physiques est associée à une plus faible mobilité (résultat non trivial au vu des statistiques descriptives), mais pas le manque d'autonomie.

Le manque de sens du travail joue nettement, confirmant l'analyse descriptive : à caractéristiques observables similaires, le risque relatif de changer d'emploi est de 1,28 pour les salariés qui trouvaient en 2013 peu de sens à leur travail relativement aux autres. Parmi les sous-dimensions du sens, c'est la capacité de développement dont le déficit joue le plus sur la mobilité professionnelle : les salariés mobiles entre 2013 et 2016 étaient plus nombreux en 2013 à estimer que leur travail ne leur permettait pas de développer leurs compétences.

Alors que la littérature s'intéresse surtout à la mobilité volontaire (démission), l'enquête CT-RPS 2016 ne permet pas de connaître, pour les salariés qui ont changé d'emploi depuis 2013, la modalité juridique de la rupture de leur contrat de travail²⁷. Pour distinguer les mobilités plutôt subies de celles plutôt actives ou consenties, on peut néanmoins utiliser la question posée en 2013, « craignez-vous pour votre emploi dans les 12 mois à venir ? ». C'est d'autant plus légitime que la nature juridique de la rupture du contrat de travail n'est pas toujours discriminante : selon les entretiens qualitatifs (Perez, 2014), quand la perte de sens du travail est à l'origine d'un processus de déliaison débouchant sur un départ, celui-ci peut aussi bien prendre la forme d'une démission que d'une rupture conventionnelle, voire d'un licenciement pour faute, qui peut être accepté avec soulagement par le salarié.

72 % des salariés (dits « sécurisés ») ont répondu « non » à cette question, et on peut supposer que leur mobilité ultérieure est plutôt volontaire ; les autres, dits « insécurisés », ont répondu « oui » (24 %) ou « ne sait pas » (4 %), et ont plus probablement subi la mobilité. On s'attend à ce que le lien entre sens du travail et mobilité soit plus important en cas de mobilité choisie ou consentie plutôt que subie.

La modélisation logistique (Tableau 6, colonnes 2 et 3) confirme l'hypothèse selon laquelle le manque de sens n'explique que la mobilité volontaire : l'*odds-ratio* de la variable « faible sens du travail » est fortement significatif pour les salariés qui ne craignaient pas pour leur emploi en 2013, mais pas du tout pour les salariés « insécurisés ».

Parmi les variables de contrôle, les cadres sont plus mobiles que les ouvriers et les employés, les jeunes que les seniors, les salariés des très petits établissements et ceux des grands sont moins mobiles que ceux de taille intermédiaire (50 à 199 salariés). De façon attendue, les salariés qui se jugent facilement employables²⁸ sont plus enclins à la mobilité. La présence d'institutions représentatives du personnel (élus ou délégués syndicaux) est associée à une mobilité plus faible, mais de façon encore plus nette pour les salariés qui craignaient pour leur emploi en 2013 : ceci renvoie peut-être à la capacité des représentants à assurer une meilleure effectivité des règles légales de protection de l'emploi relativement aux établissements dépourvus de représentation collective.

²⁷ Pour information, parmi les enquêtés de 2013 qui sont au chômage en 2016, 33 % le sont à l'issue d'une fin de CDD, 24 % suite à un licenciement, 7 % suite à une démission, 12 % à une rupture conventionnelle et 23 % à un autre motif. Mais on s'intéresse ici aux enquêtés de 2013 qui sont en emploi en 2016.

²⁸ Ils répondent « oui » à la question « si vous deviez perdre ou quitter votre emploi actuel, vous serait-il facile de trouver un emploi avec un salaire, une rémunération similaire ? ».

On a réestimé le modèle en introduisant des interactions entre les variables de sens, d'une part, le sexe et le secteur (public/privé), d'autre part (modèles ici non reportés). Aucune différence n'apparaît entre les sexes concernant l'influence du sens du travail sur la mobilité. La principale différence entre le secteur public (administrations et hôpitaux) et le secteur privé tient au fait que le déficit d'utilité sociale influence significativement la mobilité dans le secteur privé mais pas dans le public.

Un calcul de fractions attribuables aux différents déterminants de la mobilité (Ruckinger et al., 2009) illustre la différence entre les salariés de droit privé en CDI et les fonctionnaires (tableau 5) : le manque de sens du travail joue un rôle plus important dans la mobilité des salariés en CDI (fraction attribuable de 6 % contre 3 % pour les fonctionnaires) ; l'intensité du travail et la faible exposition à des contraintes physiques contribuent fortement à la mobilité des fonctionnaires, mais moins à celle des salariés du privé.

Tableau 5 - Fractions attribuables aux différents déterminants de la mobilité selon le statut d'emploi

En %

	Salariés de droit privé en CDI	Fonctionnaires	Ensemble des salariés
Âge (<30 ans)	4	0	4
Cadre	4	5	4
Absence d'institution représentative du personnel	9	3	8
Faible exposition aux risques physiques	4	13	7
Forte intensité du travail	6	18	9
Manque de sens du travail	6	3	6

Note de lecture : pour les salariés de droit privé, la variable dichotomique « âge < 30 ans » contribue pour 4 % à la probabilité de mobilité entre 2013 et 2016. Le total en colonne n'atteint pas 100 car les variables ici disponibles n'expliquent qu'une fraction de la mobilité.

Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire, hors CDD, stagiaires et intérimaires (N=13 155).

Source : enquêtes Conditions de travail 2013, CT-RPS 2016.

Tableau 6 : la mobilité professionnelle entre 2013 et 2016 selon la situation en 2013

Variable expliquée : mobilité professionnelle entre 2013 et 2016			
Odd ratios			
Situation en 2013	tous salariés	salariés ne craignant pas pour leur emploi en 2013	salariés craignant pour leur emploi en 2013
femme	ns	ns	ns
âge > 50 ans	0,64***	0,62***	0,65***
âge moyen	Ref	Ref	ref
âge <30 ans	1,89***	2,10***	1,83***
cadre	1,15**	1,24***	Ns
profession intermédiaire	Ref	Ref	Ref
employé	0,70***	0,74***	0,69***
ouvrier	0,82***	Ns	0,57***
CDI	Ref	Ref	Ref
fonctionnaire	0,79***	0,84***	Ns
« facilement employable » (cf. note 28)	1,38***	1,33***	1,65***
Industrie manufacturière	ref	ref	ref
Construction	ns	Ns	Ns
Hôtellerie-restauration	1,18*	1,19**	Ns
Transports-logistique	1,21*	Ns	Ns
Autres services	Ns	Ns	Ns
Administration	0,78***	0,85*	0,73**
< 50 salariés	0,83***	Ns	0,66***
50 à 199	ref	ref	ref
>= 200 salariés	0,74***	0,80***	0,63***
Présence d'institutions représentatives du personnel	0,77***	0,85**	0,64***
contraintes physiques	0,80***	0,83***	0,74**
travail intense	1,21***	1,20***	Ns
manque d'autonomie	Ns	Ns	Ns
manque de soutien hiérarchique	1,14**	1,11*	Ns
manque de soutien des collègues	Ns	Ns	Ns
exigences émotionnelles	1,15***	1,16**	Ns
manque de reconnaissance	1,12*	Ns	Ns
manque de sens	1,28***	1,22***	Ns
<i>faible développement</i>	1,22***	1,30***	Ns
<i>faible utilité</i>	1,12*	Ns	Ns
<i>faible cohérence éthique</i>	Ns	Ns	ns
	N=13 155	N=10 724	N=2 431

Note de lecture : la variable expliquée (modèle Logit) est la mobilité professionnelle entre 2013 et 2016, les variables explicatives sont mesurées en 2013. *** indique un Odd Ratio significativement différent de 1 au seuil de 1 % (resp. ** 5 % et * 10 %). Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire, hors CDD, stagiaires et intérimaires. Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes CT 2013 / CT-RPS 2016.

III.1.2 Correction de l'endogénéité

S'agit-il bien d'une relation univoque expliquant la mobilité volontaire²⁹ par le manque de sens du travail ? Le déficit de sens du travail est certes observé en 2013, avant la mobilité. Mais des caractéristiques individuelles pourraient expliquer à la fois l'importance donnée par le travailleur au sens de son travail et sa propension à changer d'emploi. Ainsi le sentiment (observé en 2013) de pouvoir retrouver facilement un emploi en cas de perte de l'emploi actuel est corrélé positivement à la fois à la mobilité entre 2013 et 2016 et au sens du travail en 2013 : les personnes qui ont confiance dans leur capacité à retrouver un emploi tendent aussi à donner plus de sens à leur travail actuel.

Mais d'autres caractéristiques, non observées celles-ci, pourraient jouer de façon similaire et biaiser les estimations. Par exemple, l'histoire familiale et professionnelle des individus détermine la place plus ou moins importante du travail dans leur conception du bonheur (Baudelot et Gollac, 2002 ; Davoine, 2012), dont peut dépendre l'importance qu'ils attachent au sens de leur travail. Des psychologues ont montré que certains traits de personnalité peuvent influencer la propension à valoriser le sens de son travail (Barrick et al., 2012), ainsi que la propension à changer d'emploi (Zimmermann, 2008). Dans les termes de la psychodynamique du travail, l'expérience de travail est très généralement centrale dans la construction du psychisme et de la santé, mais la souffrance au travail peut amener l'individu à des réactions défensives de déni de l'importance du travail. En tout état de cause, l'importance accordée par les personnes à leur travail comme source de réalisation personnelle est un facteur d'hétérogénéité inobservée susceptible de provoquer des biais statistiques.

Afin de corriger une éventuelle endogénéité due à des variables inobservées, on a donc estimé un modèle d'équations simultanées *biprobit* à variables instrumentales. Pour identifier le modèle, les instruments doivent contribuer à expliquer le sens attribué au travail mais pas la mobilité.

L'enquête CT 2013 fournit deux instruments possibles : il s'agit d'une part du fait de travailler en contact avec le public, et d'autre part d'avoir connu un changement technique ou organisationnel dans son travail au cours de l'année précédant l'enquête³⁰, variables dont on a vu qu'elles sont corrélées avec le sens du travail (tableau 2), alors qu'il n'y a guère de raisons théoriques ni de travaux empiriques permettant de penser que la mobilité professionnelle en dépend.

Concernant le lien entre mobilité professionnelle volontaire et travail en contact avec le public, nous ne connaissons pas d'études spécifiques sur ce thème. On a vu que la satisfaction au travail est le principal prédicteur de la mobilité volontaire dans la littérature : or le contact avec le public est une source de conflits éthiques et de travail émotionnel (Hochschild, 1983), qui réduisent la satisfaction, mais aussi de sentiment d'utilité du travail et de capacité de développement (tableau 2), qui accroissent la satisfaction ; il est donc difficile de prévoir théoriquement son impact sur la mobilité volontaire. De même, les changements techniques ou organisationnels sont une source d'insécurité socio-économique (Baillien, De Witte, 2009), mais sont également associés à l'opportunité d'apprendre des choses nouvelles dans son travail (Greenan, Lorenz, 2009) ; leur impact théorique sur la satisfaction au travail et donc la mobilité volontaire est difficile à prédire. Le diagnostic sera ici fourni par les données.

²⁹ Dans cette section on se limite aux salariés ne craignant pas pour leur emploi en 2013, puisque le sens du travail n'influence pas la mobilité des salariés insécurisés.

³⁰ Pour éviter le risque d'endogénéité entre changements dans le travail et mobilité, on n'a retenu que les changements dans « l'organisation du travail » et dans les « techniques utilisées », à l'exclusion des « rachats, changements de l'équipe de direction », « restructurations, déménagements », « plan de licenciement », qui peuvent être associés à des mobilités,

Empiriquement, le contact avec le public et l'existence d'un changement technique ou organisationnel ne sont pas corrélés avec la mobilité sur les données du panel CT-RPS 2013-2016, ni significatives dans des modèles *Logit* (ici non reportés) expliquant la mobilité en contrôlant par l'ensemble des variables disponibles.

Pour s'assurer de l'exogénéité des variables instrumentales retenues, il est utile d'estimer des modèles des moindres carrés en deux étapes (2SLS) afin de pouvoir utiliser le test de Sargan; même si ces modèles sont en principe moins adaptés pour des variables qualitatives, la littérature récente a validé leur usage (Angrist, Pischke, 2009), notamment grâce à la possibilité qu'ils offrent d'un test formel d'exogénéité des instruments lorsqu'il y en a au moins deux. Dans un modèle 2SLS, la première étape consiste à régresser la variable explicative (ici le sens du travail) sur les instruments, puis estimer la deuxième équation expliquant la variable d'intérêt (ici la mobilité) en remplaçant la variable explicative par sa valeur prédite dans la première étape. Le tableau 7 indique que l'impact du manque de sens du travail est plus important lorsqu'on prend en compte l'hétérogénéité inobservée : les coefficients des variables (manque de sens, ainsi que les sous-dimensions ayant trait au développement et à l'utilité sociale) sont bien plus élevés dans le modèle 2SLS ; le test de Sargan³¹ valide l'hypothèse d'exogénéité des instruments ici utilisés.

Dans un deuxième temps, une fois l'exogénéité validée, on présente une modélisation bi-probit, en principe plus adaptée. Les deux équations du modèle s'écrivent :

$$\text{Mobi}_i = \alpha_1 + \beta_1 \text{Sens}_i + \gamma_1 X_i + \varepsilon_{i1}$$

$$\text{Sens}_i = \alpha_2 + \delta V_i + \gamma_2 X_i + \varepsilon_{i2}$$

dans lequel : Mobi_i est l'indicatrice de la mobilité entre 2013 et 2016

Sens_i est l'indicatrice de déficit de sens du travail en 2013 (appartenance au 1^{er} quintile)

V_i est la (ou les) variable(s) instrumentale(s) permettant d'identifier le déficit de sens du travail en 2013.

X_i est un vecteur représentant des caractéristiques individuelles : sexe, âge, statut d'emploi, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, taille d'établissement, présence d'institution représentative du personnel, et 7 variables synthétiques représentatives des différentes dimensions des conditions de travail.

$\beta_1, \gamma_1, \delta V_i$ et γ_2 sont les paramètres inconnus que nous souhaitons estimer. ρ est la corrélation entre ε_{i1} et ε_{i2} . Si ρ n'est pas significatif, le modèle *probit* univarié fournit des estimateurs non biaisés et est suffisant dans l'explication des liens entre sens du travail et mobilité ; dans le cas contraire, ignorer l'endogénéité du sens du travail conduit à une estimation biaisée des paramètres. Une corrélation positive signifie que certaines caractéristiques inobservées augmentent à la fois le déficit de sens du travail et la mobilité : l'estimation par un simple modèle *probit* surestime alors l'effet réel. À l'inverse, une corrélation négative signifie que certaines caractéristiques inobservées agissent en sens opposé sur les probabilités d'éprouver

³¹ Ce test consiste à calculer la corrélation entre les résidus des deux équations, qui doit être non significative si les instruments sont exogènes.

peu de sens au travail et de recourir à une mobilité, et que l'estimation par un modèle univarié sous-estime l'effet réel du déficit de sens.

Le tableau 7bis présente les résultats des estimations *biprobit*, avec en outre un modèle *probit* simple afin de permettre la comparaison des coefficients avec le *biprobit*. Les estimations avec chacun des deux instruments retenus aboutissent à des résultats très similaires ; nous ne présentons ici que le modèle avec les deux instruments. Le Rhô est négatif et significatif au seuil de 5 % : des variables omises expliquent sans doute à la fois le faible sens du travail et la mobilité. Comme dans le modèle 2SLS, le déficit de sens du travail dans le modèle *biprobit* est affecté d'un coefficient nettement plus élevé que dans le modèle simple (l'effet marginal moyen passe de 2 % à 10 %). Du fait de l'hétérogénéité inobservée, il semble bien que l'estimation « naïve » sous-estime l'impact de l'indicateur global de sens du travail sur la mobilité professionnelle. C'est la dimension du manque de développement qui détermine pour l'essentiel ce résultat.

Tableau 7 - La mobilité professionnelle (modélisation en deux étapes à variables instrumentales)

<i>Mobilité professionnelle</i>	Moindres carrés ordinaires	2SLS à variables instrumentales		
Contraintes physiques	-0,02***	-0,02***		
Travail intense	0,02***	0,02***		
Manque d'autonomie	n.s.	n.s.		
Manque de soutien hiérarchique	0,01*	0,01**		
Manque de soutien des collègues	n.s.	n.s.		
Exigences émotionnelles	0,01**	0,02***		
Manque de reconnaissance	0,01**	0,01**		
<i>Variables de sens du travail</i>			F test de Sargan	Pr > F
Manque de sens	0,03***	0,13*	1,40	0,24
Manque de développement	0,03***	0,17*	0,79	0,37
Manque de cohérence éthique	n.s.	n.s.	5,95	0,01
Manque d'utilité sociale	0,02**	0,14*	1,98	0,16

Note de lecture : Dans un modèle des moindres carrés ordinaires expliquant la mobilité professionnelle par les caractéristiques du salarié et de son travail en 2013, le coefficient de l'indicatrice d'exposition aux contraintes physiques est de -0,02, significatif au seuil de 1 % ; il reste identique dans un modèle en deux étapes (2SLS) avec les 2 variables instrumentales présentées dans le texte. Les autres variables explicatives sont les mêmes que dans le tableau 6.

Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire, hors CDD, stagiaires et intérimaires, ne craignant pas pour leur emploi en 2013 (N=10 724).

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes CT 2013 / CT-RPS 2016.

Tableau 7bis - La mobilité professionnelle (modélisations *probit* et *biprobit* à variables instrumentales)

Mobilité professionnelle	Probit simple	Biprobit à variables instrumentales	
Contraintes physiques	-0,20***	-0,12***	
Travail intense	0,19***	0,08***	
Manque d'autonomie	n.s.	n.s.	
Manque de soutien hiérarchique	0,15***	n.s.	
Manque de soutien des collègues	n.s.	n.s.	
Exigences émotionnelles	0,14***	0,05*	
Manque de reconnaissance	n.s.	n.s.	
Variables de sens du travail		Coefficients (effet marginal moyen)	Rhô
Manque de sens	0,18** (+2 %)	0,53** (+10 %)	-0,25**
Manque de développement	0,16*** (+2 %)	0,58*** (+11 %)	-0,24**
Manque de cohérence éthique	n.s.	n.s.	n.s.
Manque d'utilité sociale	0,10* (+1 %)	n.s.	n.s.

Note de lecture : Dans un modèle *probit* simple expliquant la mobilité professionnelle par les caractéristiques du salarié et de son travail en 2013, le coefficient de l'indicatrice d'exposition aux contraintes physiques est de -0,20, significatif au seuil de 1 % ; il passe à -0,12 dans un modèle *biprobit* (à équations simultanées) avec les 2 variables instrumentales présentées dans le texte. Les autres variables explicatives sont les mêmes que dans le tableau 6.

Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire, hors CDD, stagiaires et intérimaires, et ne craignant pas pour leur emploi en 2013 (N=10 724).

Source : Dares-Drees-DGAFP ; enquêtes CT 2013 / CT-RPS 2016.

III.2. Sens du travail et prise de parole

Face à un travail dénué de sens, les salariés qui ne changent pas d'établissement ou de profession (*exit*) peuvent recourir à une « prise de parole » (*voice*), par exemple se syndiquer ou s'impliquer dans des actions collectives, pour protester et demander à leur employeur une meilleure prise en compte de leurs aspirations. Cette section analyse, pour les salariés non mobiles entre 2013 et 2016, les déterminants de leur engagement dans l'action collective au travail. De façon à pouvoir comparer les résultats avec ceux de la section précédente, et aussi parce que la prise de parole des salariés en contrat précaire rencontre sans doute des difficultés spécifiques, on se restreint ici encore aux salariés en contrat à durée non limitée.

Concernant les liens entre syndicalisation et conditions de travail, de nombreux travaux indiquent que la satisfaction au travail des syndiqués est très généralement inférieure à celle des non syndiqués (voir Laroche, 2016 pour une méta-analyse portant sur 60 études publiées entre 1978 et 2015), même si des résultats récents viennent nuancer ce constat (Hipp et Givan, 2015), ou même le contredire (Blanchflower et Bryson, 2020). Dans le cas français en tous cas, les dernières données disponibles, celles de l'enquête CT-RPS 2016, indiquent que les syndiqués demeurent très largement plus critiques sur leur travail que les non-syndiqués, dans la plupart des dimensions des conditions de travail³².

Le sens de la causalité est *a priori* ambigu : les syndiqués ont-ils une personnalité portée à la critique, ou bien des « attentes plus élevées quant à leur vie au travail » (*“higher aspirations from their working life”*, Bryson et al., 2004), ce qui expliquerait à la fois leur propension à se syndiquer et leur insatisfaction au travail (*i.e.* autosélection) ? Ou bien les travailleurs tendent-ils à se syndiquer quand les conditions de travail sont mauvaises ? L'autosélection est observée dans certaines études (Bryson et al. (2004), Bryson et al. (2010)), mais le deuxième mécanisme pro-syndicalisation joue fortement dans d'autres (Bender et Sloane, 1998 ; Heywood et al., 2002 ; Renaud, 2002). La faible satisfaction au travail des travailleurs syndiqués tient donc sans doute à la fois à des traits de leur personnalité et à la mauvaise qualité de leurs conditions de travail.

Nos données présentent de nombreux avantages pour l'analyse du processus de syndicalisation : elles sont représentatives des salariés en France ; elles informent non seulement sur la satisfaction au travail mais sur la qualité des différentes dimensions des conditions de travail ; et leur caractère longitudinal permet de modéliser la décision d'adhérer à un syndicat entre 2013 et 2016 en fonction des conditions de travail en 2013, permettant ainsi de contrôler en partie l'autosélection. À notre connaissance, c'est la première fois qu'une étude analyse les déterminants de l'adhésion syndicale liés aux différentes dimensions des conditions de travail sur des données individuelles longitudinales et représentatives : nous pouvons ainsi évaluer dans quelle mesure de mauvaises conditions de travail en 2013, et en particulier un faible sens du travail, conduisent les travailleurs à se syndiquer entre 2013 et 2016.

Dans le dispositif d'enquête CT-RPS, l'engagement dans l'action collective peut être mesuré par une autre variable, la « participation au cours des 12 derniers mois à une discussion autour de problèmes

³² Ainsi 43 % des syndiqués disent « travailler sous pression » (contre 36 % des non syndiqués), 38 % (contre 26 %) vivent des « tensions avec leurs supérieurs », 29 % (contre 22 %) avec leurs collègues, 34 % (contre 28 %) doivent « cacher leurs émotions », 35 % (contre 29 %) ne peuvent développer leurs compétences, 40 % (contre 32 %) ne ressentent pas « la satisfaction du travail bien fait », 13 % (contre 9 %) doivent « faire des choses qu'ils désapprouvent » ... Tous ces écarts sont significatifs à sexe et professions contrôlés. Seules les déclarations sur les contraintes physiques et l'autonomie opérationnelle ne sont pas liées à la syndicalisation.

liés à votre travail avec un représentant du personnel (délégué du personnel, délégué syndical, membre du CE ou du CHSCT) ». La « prise de parole » peut donc se traduire par le fait de se déclarer adhérent à un syndicat en 2016 mais pas en 2013 (4,2 % des salariés non mobiles), ou bien d'avoir discuté avec les représentants du personnel en 2016 mais pas en 2013 (14,8 % des salariés non mobiles). Ainsi, en 2016, 14,8 % des salariés non mobiles disent être adhérents d'un syndicat : 10,6 % l'étaient déjà en 2013, et 4,2 % ont adhéré entre 2013 et 2016 (tandis que 3,1 % n'ont pas renouvelé leur adhésion). De même, 31,5 % ont participé à une réunion concernant le travail avec les représentants du personnel en 2013 : 16,7 % l'avaient déjà fait en 2013, et 14,8 % pas encore.

En statistique descriptive, un faible sens du travail apparaît faiblement associé à une prise de parole : les salariés qui trouvent peu de sens à leur travail en 2013 sont un peu plus nombreux à se syndiquer entre 2013 et 2016 (tableaux 8 et 9), mais l'ampleur de l'écart est faible, et vient surtout de la composante « capacité de développement » ; on n'observe pas de lien clair entre sens du travail en 2013 et primo-participation à une réunion en 2016, hormis pour la composante « cohérence éthique ».

Tableau 8 - Évolution du sens du travail selon l'engagement ou non dans un syndicat entre 2013 et 2016

<i>Mobilité et/ou évolution syndicale</i>	<i>Non syndiqué en 2013 et 2016</i>	<i>Adhésion entre 2013 et 2016</i>	<i>Démission du syndicat entre 2013 et 2016</i>	<i>Syndiqué en 2013 et 2016</i>	Ensemble
Score moyen de sens 2013	17,9	17,1	16,7	16,6	17,5
Score moyen de sens 2016	17,9	16,6	17,1	16,7	17,7
Différence	+0,0	-0,5	+0,4	+0,1	+0,2

Note de lecture : pour les travailleurs non mobiles et non syndiqués en 2013 et en 2016, le score moyen brut de sens du travail est de 17,9 en 2013 et en 2016.

Champ : salariés aux deux dates, non mobiles, ayant renseigné l'autoquestionnaire, hors CDD, stagiaires et intérimaires, n'ayant pas changé d'emploi entre 2013 et 2016 (N=11 356).

Source : Dares-Drees-DGAFP : enquêtes CT 2013 / CT-RPS 2016.

Tableau 9 - « Prise de parole » entre 2013 et 2016 selon le sens du travail en 2013

Quartiles de la distribution des indicateurs de sens du travail	Q1 (très faible sens)	Q2	Q3	Q4 (très fort sens)	Ensemble
% qui adhèrent à un syndicat entre 2013 et 2016					
Sentiment d'utilité	5,0	4,2	3,2	4,6	4,2
Capacité de développement	5,5	4,2	3,9	3,2	4,2
Cohérence éthique	4,4	5,4	4,1	3,4	4,2
Sens du travail (indicateur global)	5,0	4,1	3,8	3,9	4,2

% qui participent à une réunion sur le travail avec les RP en 2016 mais pas en 2013

Sentiment d'utilité	13,8	16,4	14,5	14,6	14,8
Capacité de développement	14,4	16,1	14,3	13,8	14,8

Cohérence éthique	16,6	17,0	13,9	13,1	14,8
Sens du travail (indicateur global)	15,4	15,9	15,2	12,8	14,8

Note de lecture : parmi les salariés non mobiles ayant en 2013 le plus faible sentiment d'utilité (1^{er} quartile), 5 % ont adhéré à un syndicat entre 2013 et 2016.

Champ : salariés aux deux dates, non mobiles, ayant renseigné l'autoquestionnaire, hors stagiaires, CDD et intérimaires (N=11 356). Source : Dares-Drees-DGAFP : enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016.

III.2.1 Modélisation *logit* multinomial

Un modèle *logit* multinomial permet d'analyser le processus de prise (ou d'abandon) de la parole en distinguant les quatre situations possibles (*voice* en 2013 et 2016, en 2013 et pas en 2016, en 2016 et pas en 2013, ou aucune des deux années). Les variables fortement associées à la syndicalisation les deux années, comme un âge élevé, le statut de fonctionnaire ou la présence d'un CHSCT dans l'établissement, favorisent aussi les mouvements d'adhésion ou de démission.

Des liens se confirment entre conditions de travail en 2013 et prise de parole par le biais du syndicat (tableau 10) : ainsi, le manque de soutien hiérarchique est associé à l'adhésion mais surtout à son interruption, tandis que le manque de soutien des collègues est associé à l'adhésion au syndicat et aussi à la démission. Les exigences émotionnelles, plus élevées en 2013 pour les salariés syndiqués les deux années, sont associées à la démission plus qu'à l'adhésion. Le manque de reconnaissance favorise l'adhésion mais pas la démission du syndicat, alors que l'insécurité socio-économique joue dans un sens comme dans l'autre.

Concernant la prise de parole via la participation à une réunion avec des représentants du personnel (tableau 11), les résultats sont assez similaires, mais le trait nouveau est le lien avec les contraintes physiques : celles-ci n'influencent pas l'adhésion syndicale mais favorisent nettement la sollicitation des représentants.

Les liens entre sens du travail et prise de parole apparaissent ténus : dans cette modélisation simple, un faible sens du travail en 2013 n'est associé à aucune des deux formes de prise de parole ici analysées. Toutefois, si l'on désagrège l'indicateur global de sens du travail, un déficit de l'une de ses sous-dimensions, la capacité de développement, favorise l'adhésion syndicale entre 2013 et 2016.

Certes, les salariés qui sont syndiqués aux deux dates, ou qui ont participé à une réunion avec les délégués à la fois en 2013 et 2016, souffrent plus souvent d'un déficit de sens du travail en 2013 (OR=1,23 pour les syndiqués et 1,18 pour les participants aux réunions), essentiellement à cause de conflits éthiques plus importants ; mais en dynamique, ce déficit ne semble pas déclencher la prise de parole via une démarche nouvelle d'adhésion ou de participation à une réunion.

III.2.2 Correction de l'endogénéité

Ici encore on ne peut exclure la possibilité que des variables non observées influencent à la fois la perception du sens du travail et la décision de *voice* : comme pour la mobilité, il se peut que les salariés qui, pour une raison ou pour une autre, accordent relativement peu d'importance au travail dans leur vie, tendent à la fois à y trouver peu de sens et à ne pas y prendre la parole. Cette fois-ci, les données ne semblent pas confirmer l'exogénéité de l'un des instruments : la probabilité d'adhérer à un syndicat (ou de participer à une réunion) est plus élevée pour les salariés ayant connu un changement dans leur travail (respectivement 5,9 % et 17,6 %) que pour les autres (3,4 % et 14,2 %), alors que ces variables de prise de parole ne sont pas corrélées au contact avec le public.

Le tableau 12 présente les résultats pour l'adhésion syndicale avec une spécification 2SLS afin de vérifier l'exogénéité des instruments : comme attendu, celle-ci est rejetée par les tests. Les modèles bi-probits seront donc estimés avec une seule variable instrumentale (le contact avec le public).

Avec l'introduction de cet instrument, le manque de sens du travail devient significatif pour expliquer l'adhésion syndicale (tableau 12 bis), et notamment dans ses dimensions du manque d'utilité sociale et de capacité de développement : le $\text{Rh}\hat{o}$ est négatif et fortement significatif, traduisant l'existence d'une hétérogénéité inobservée qui biaise (dans le sens d'une sous-estimation) les résultats « naïfs » du modèle *logit* simple ou multinomial. Les salariés qui accordent peu d'importance et donc de sens à leur travail sont peu enclins à s'investir dans l'action collective sur leur lieu de travail ; mais une fois ce biais contrôlé, le manque de sens au travail est bien un facteur propice à la syndicalisation.

Pour la participation à une réunion avec des représentants du personnel sur les questions du travail, l'estimation de modèles 2SLS (ici non reportée) amène à nouveau à rejeter l'exogénéité des instruments. Si l'on ne retient qu'une variable instrumentale (le contact avec le public), le faible sens du travail, et surtout l'existence de conflits éthiques, apparaissent significativement défavorables à la prise de parole après correction de l'endogénéité (tableau 13) : des facteurs inobservés qui tendent à augmenter à la fois les conflits éthiques et la probabilité de participer à une réunion, masquaient cette relation dans le modèle « naïf ».

Tableau 10 - Modèle *Logit* multinomial expliquant la probabilité d'adhérer à un syndicat entre 2013 et 2016, selon la situation en 2013 (*odd-ratios*)

Situation en 2013	<i>Odd-ratios</i>	<i>Non syndiqué en 2013 et 2016</i>	<i>Adhésion entre 2013 et 2016</i>	<i>Démission entre 2013 et 2016</i>	<i>Syndiqué en 2013 et 2016</i>
Femme		Ref.	n.s.	0,70***	0,64***
Âge > 50 ans		Ref.	n.s.	1,48***	1,62***
Âge moyen		Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Âge <30 ans		Ref.	n.s.	n.s.	0,37***
Cadre		Ref.	n.s.	1,47***	n.s.
Profession intermédiaire		Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Employé		Ref.	n.s.	1,55***	Ref.
Ouvrier		Ref.	n.s.	n.s.	0,86*
CDI		Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Fonctionnaire		Ref.	1,66***	1,39***	2,32***
Industrie manufacturière		Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Construction		Ref.	0,53*	n.s.	0,48***
Hôtellerie-restauration		Ref.	0,46***	n.s.	0,58***
Transports-logistique		Ref.	n.s.	2,10***	1,95***
Autres services		Ref.	n.s.	n.s.	n.s.
Administration		Ref.	n.s.	1,57***	n.s.
1 à 49 salariés		Ref.	0,76***	0,72***	0,72***
50 à 199		Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
200 & +		Ref.	0,77***	ns	0,83**
Présence de CHSCT		Ref.	1,58***	1,41***	1,97***
Contraintes physiques		Ref.	n.s.	n.s.	n.s.
Travail intense		Ref.	n.s.	0,77**	n.s.
Manque d'autonomie		Ref.	n.s.	1,21*	n.s.
Faible soutien hiérarchie		Ref.	1,18*	1,42***	1,21***
Faible soutien collègues		Ref.	1,25**	1,19*	n.s.
Exigences émotionnelles		Ref.	1,16*	1,49***	1,30***
Insécurité socio-économique		Ref.	1,32***	1,32***	1,23***
Manque de reconnaissance		Ref.	1,25***	n.s.	1,14**
Manque de sens		Ref.	n.s.	n.s.	1,23***
<i>faible développement</i>		Ref.	1,26**	n.s.	n.s.
<i>faible utilité</i>		Ref.	n.s.	n.s.	n.s.
<i>faible cohérence éthique</i>		Ref.	n.s.	n.s.	1,19**
N=11 356		82,1 %	4,2 %	3,1 %	10,6 %

Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire, hors CDD, stagiaires et intérimaires, non mobiles entre 2013 et 2016. La variable expliquée (modèle *Logit* multinomial) est l'évolution de la syndicalisation entre 2013 et 2016, les variables explicatives prennent leur valeur de 2013.

Source : Dares-Drees-DGAFP : enquêtes CT 2013 / CT-RPS 2016.

Tableau 11 - Modèle Logit multinomial expliquant la probabilité de participer à une réunion avec des représentants du personnel en 2013 et/ou en 2016, selon la situation en 2013 (odd-ratios)

Participation à réunion Situation en 2013	pas en 2013 ni en 2016	2016 mais pas 2013	2013 mais pas 2016	2013 et 2016
Femme	Ref.	n.s.	0,83***	0,67***
Âge > 50 ans	Ref.	0,79***	0,89*	n.s.
30-50 ans	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Âge <30 ans	Ref.	n.s.	n.s.	n.s.
Cadre	Ref.	n.s.	n.s.	n.s.
Profession intermédiaire	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Employé	Ref.	n.s.	n.s.	0,84**
Ouvrier	Ref.	n.s.	0,79**	0,79**
CDI	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Fonctionnaire	Ref.	n.s.	1,13*	1,11*
Industrie manufacturière	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Construction	Ref.	0,65***	0,70*	0,55***
Hôtellerie-restauration	Ref.	0,74**	0,66***	0,63***
Transports-logistique	Ref.	1,51***	1,80***	2,34***
Autres services	Ref.	n.s.	n.s.	n.s.
Administration	Ref.	1,52***	1,34***	1,61***
1 à 49 salariés	Ref.	0,86*	0,80**	0,66***
50 à 199	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
200 et +	Ref.	n.s.	0,77***	0,70***
Présence de CHSCT		2,02***	2,50***	3,07***
Contraintes physiques	Ref.	1,30***	1,28***	1,59***
Travail intense	Ref.	n.s.	n.s.	n.s.
Manque d'autonomie	Ref.	n.s.	1,16**	n.s.
Faible soutien hiérarchie	Ref.	1,14**	1,40***	1,46***
Faible soutien collègues	Ref.	n.s.	n.s.	n.s.
Exigences émotionnelles	Ref.	1,32***	1,36***	1,42***
Insécurité socio-économique	Ref.	1,14***	1,29***	1,35***
Manque de reconnaissance	Ref.	1,10*	ns	1,28***
Manque de sens	Ref.	n.s.	n.s.	1,18***
<i>faible développement</i>	Ref.	n.s.	n.s.	n.s.
<i>faible utilité</i>	Ref.	n.s.	n.s.	n.s.
<i>faible cohérence éthique</i>	Ref.	n.s.	n.s.	1,27***
N=11 356	55,1%	14,8 %	13,4%	16,7%

Note de lecture : la variable expliquée (modèle Logit multinomial) est l'évolution de la prise de parole sur les conditions de travail (participation à une réunion avec les représentants du personnel) entre 2013 et 2016, les variables explicatives prennent leur valeur de 2013.

Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire, hors CDD, stagiaires et intérimaires, n'ayant pas changé d'emploi entre 2013 et 2016.

Source : Dares-Drees-DGAFP : enquêtes CT 2013 / CT-RPS 2016.

Tableau 12 - L'adhésion syndicale (modélisation en deux étapes à variables instrumentales)

Adhésion à un syndicat entre 2013 et 2016	Moindres carrés ordinaires	2SLS à variables instrumentales		
Contraintes physiques	n.s.	n.s.		
Travail intense	n.s.	n.s.		
Manque d'autonomie	n.s.	n.s.		
Manque de soutien hiérarchique	n.s.	n.s.		
Manque de soutien des collègues	0,01***	0,01***		
Exigences émotionnelles	n.s.	n.s.		
Manque de reconnaissance	0,01*	0,01*		
Insécurité socio-économique	0,01***	0,01*		
Variables de sens du travail			F test de Sargan	Pr > F
Manque de sens	n.s.	n.s.	1,9	0,17
Manque de développement	0,01*	0,07*	2,5	0,11
Manque de cohérence éthique	n.s.	n.s.	5,8	0,02
Manque d'utilité sociale	n.s.	0,07*	5,5	0,02

Note de lecture : dans un modèle des moindres carrés ordinaires expliquant la mobilité professionnelle par les caractéristiques du salarié et de son travail en 2013, le coefficient de l'indicatrice d'exposition aux contraintes physiques est de -0,02, significatif au seuil de 1 % ; il reste identique dans un modèle en deux étapes (2SLS) avec les 2 variables instrumentales présentées dans le texte. Les autres variables explicatives sont les mêmes que dans le tableau 6.

Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire, hors CDD, stagiaires et intérimaires, n'ayant pas changé d'emploi entre 2013 et 2016 (N=11 356).

Source : Dares-Drees-DGAFP : enquêtes CT 2013 / CT-RPS 2016.

Tableau 12 bis - Modèles *probit* et *biprobit* à variables instrumentales expliquant l'adhésion à un syndicat entre 2013 et 2016

Adhésion syndicale	Probit simple	Biprobit à 1 variable instrumentale	
Contraintes physiques	n.s.	n.s.	
Travail intense	n.s.	n.s.	
Manque d'autonomie	n.s.	n.s.	
Manque de soutien hiérarchique	n.s.	n.s.	
Manque de soutien des collègues	0,22**	0,10**	
Exigences émotionnelles	n.s.	n.s.	
Manque de reconnaissance	0,21**	ns	
Insécurité socio-économique	0,23**	0,07*	
<i>Variables de sens du travail</i>		Coefficients (effet marginal moyen)	Rhô
Manque de sens	n.s.	0,46** (+5 %)	-0,25**
Manque de développement	0,16* (+1%)	0,54** (+ 6 %)	-0,26**
Manque de cohérence éthique	n.s.	ns	ns
Manque d'utilité sociale	n.s.	0,89*** (+9 %)	-0,48***

Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire, hors CDD, stagiaires et intérimaires, n'ayant pas changé d'emploi entre 2013 et 2016 (N=11 356).

Source : Dares-Drees-DGAFP : enquêtes CT 2013 / CT-RPS 2016.

Tableau 13 - Modèles *probit* et *biprobit* à variables instrumentales expliquant la participation à une réunion avec les représentants du personnel en 2016 mais pas 2013

Participation à une réunion en 2016 mais pas 2013	Probit simple	Biprobit à 1 variables instrumentale	
Contraintes physiques	0,10*	0,07**	
Travail intense	n.s.	0,12**	
Manque d'autonomie	n.s.	n.s.	
Manque de soutien hiérarchique	n.s.	n.s.	
Manque de soutien des collègues	n.s.	0,05*	
Exigences émotionnelles	0,12**	0,15***	
Manque de reconnaissance	n.s.	0,10**	
Insécurité socio-économique	n.s.	0,86**	
Variables de sens du travail		Coefficients (effet marginal moyen)	Rhô
Manque de sens	n.s.	-0,35* (-8 %)	0,18*
Manque de développement	n.s.	n.s.	—
Manque de cohérence éthique	-0,11* (-2%)	-0,72*** (-18 %)	0,41***
Manque d'utilité sociale	n.s.	n.s.	—

Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire, hors CDD, stagiaires et intérimaires, n'ayant pas changé d'emploi entre 2013 et 2016 (N=11 356).

Source : Dares-Drees-DGAFP : enquêtes CT 2013 / CT-RPS 2016.

IV. Sens du travail et absentéisme

Les liens entre conditions de travail et absentéisme pour maladie ont été très fréquemment analysés (voir par exemple North et al., 1996 ; Melchior et al., 2003 ; Ose, 2005 ; Head et al., 2007 ; Dionne et al., 2007 ; Kivimaki et al., 2010 ; Ybema et Van den Bos, 2010 ; Lesuffleur et al., 2014 ; Catalina-Romero et al., 2015), mais la dimension « sens du travail » en est à notre connaissance tout à fait absente. Selon une méta-analyse portant sur 20 études prospectives (Duijtsa et al., 2007), les expositions professionnelles jouant souvent un rôle significatif sont la pénibilité physique (*physically demanding job*), la demande psychologique, la faible autonomie (*low skill discretion, low decision authority*), la violence morale (*threats or violence*).

Comme les modélisations ci-dessus concernant la mobilité et la prise de parole, ces études expliquent l'absentéisme en **t+1** par les caractéristiques des salariés et de leur travail en **t** (l'intervalle temporel entre les deux observations allant de 3 mois à 6 ans). Pour l'absentéisme toutefois, nous préférons une spécification en différences premières, reliant l'évolution de l'absentéisme entre 2013 et 2016 à l'évolution des conditions de travail sur la même période : les facteurs psychosociaux ayant un fort impact de court terme, et en grande partie réversible en cas d'interruption de l'exposition, sur la santé et le nombre de jours d'absence, une spécification en différences apparaît théoriquement plus pertinente et statistiquement plus performante (Coutrot, Wolff, 2008).

Entre 2013 et 2016, la proportion de salariés ayant au moins un jour d'absence pour maladie passe de 29,6 % à 33,3 % et le nombre annuel moyen de jours d'absence augmente de 6,5 à 8,1 jours³³. Le nombre de jours d'absence augmente beaucoup plus fortement pour les 20 % de salariés qui ont connu la plus forte perte de sens du travail (tableau 14), et diminue au contraire pour les 20 % dont le sens du travail s'est le plus amélioré. Le contraste est encore plus fort pour les salariés mobiles (dont on a vu précédemment qu'ils trouvaient souvent en 2013 peu de sens à leur travail) que pour les stables, ce qui justifie qu'on présente les modèles sur l'ensemble des salariés et sur chacune de ces deux sous-populations.

Tableau 14 - Coévolution de l'absentéisme et du sens au travail entre 2013 et 2016

Variation du nombre de jours d'absence	1 ^{er} quintile (forte hausse du sens du travail)	2 ^e quintile	3 ^e quintile	4 ^e quintile	5 ^e quintile (forte baisse du sens du travail)
Ensemble	-1,3	+1,8	+2,8	+1,9	+3,7
Salariés stables	+0,2	+2,4	+2,6	+2,1	+3,3
Salariés mobiles	-4,5	-1,0	+3,7	+0,5	+5,5

Note de lecture : Pour les 20 % de salariés qui ont connu la plus forte baisse de leur score de sens du travail, l'absentéisme annuel a augmenté de 3,7 jours entre 2013 et 2016.

Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire (N=14 231).

Source : Dares-Drees-DGAFP : enquêtes CT 2013 / CT-RPS 2016.

³³ Pour ceux qui ont au moins un jour d'absence, le nombre moyen passe de 22,2 jours à 24,4 jours. Cette hausse des absences pour maladie est cohérente avec les déclarations des répondants du panel sur leur santé : 26,4 % déclarent leur santé « moyenne, mauvaise ou très mauvaise » en 2016 contre 22,7 % en 2013. Dans cette section, on inclut dans l'analyse les salariés en CDD et intérim, qui ont été exclus de l'analyse précédente sur *exit* et *voice*.

Encadré 3 - Les indicateurs de conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail comportent de nombreuses questions pour décrire l'ensemble des dimensions du travail. Pour construire des indicateurs synthétiques à partir de plusieurs questions concernant une même dimension, il est usuel de procéder à une analyse factorielle et de retenir comme indicateur synthétique les coordonnées sur le premier axe. Cependant, cette méthode n'aurait pas permis de comparer les indicateurs entre 2013 et 2016, ce qui est ici nécessaire pour l'analyse en différences premières. On a donc procédé en sommant les indicatrices dichotomiques d'expositions déclarées par les salariés lors des enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016 :

- contraintes physiques : port de charges lourdes, postures pénibles, position debout prolongée, bruit, vibrations, déplacements à pied fréquents ;
- intensité du travail : devoir souvent interrompre une tâche pour une autre non prévue, travailler sous pression, ne pas avoir le temps suffisant pour faire correctement son travail, devoir penser à trop de choses à la fois, avoir une quantité de travail excessive ;
- manque d'autonomie : devoir répéter sans cesse le même geste ou la même opération, ne pas pouvoir choisir la manière de travailler, devoir appliquer strictement les consignes, devoir faire appel à d'autres en cas d'incident, ne pas pouvoir faire varier les délais. Il s'agit ici du manque d'autonomie opérationnelle (*low decision authority*), et pas de la capacité de développement (*skill discretion*) ;
- exigences émotionnelles : devoir cacher ses émotions, ne pas pouvoir s'exprimer, avoir subi une agression du public ou des collègues (au cours des 12 derniers mois), avoir peur dans son travail pour sa sécurité ou celle des autres ;
- manque de reconnaissance : ne pas recevoir le respect et l'estime que mérite son travail, être plutôt mal payé compte tenu du travail réalisé, ne pas avoir de perspectives de promotion ;
- manque de soutien social : 1) de la hiérarchie : vivre des tensions avec ses supérieurs, ne pas recevoir l'aide de ses supérieurs, vivre une situation de harcèlement) ; 2) des collègues : vivre des tensions avec ses collègues, ne pas recevoir l'aide de ses collègues, ne pas avoir de collègues amicaux.
- insécurité : craindre pour son emploi, vivre des changements imprévisibles et mal préparés, s'attendre à devoir changer de métier dans les trois ans.

Dans le tableau A (annexe) de statistiques descriptives, les % reflètent la proportion de salariés situés au-dessus de la médiane comme il est d'usage notamment pour le modèle de Karasek ; pour le sens du travail, on utilise le premier quintile, pour des raisons expliquées ci-dessus (section III.1).

Pour les modèles économétriques explicatifs de la mobilité et de la prise de parole, ces indicateurs synthétiques sont utilisés en niveau (après avoir été centrés et réduits) en 2013 pour expliquer l'évènement observé en 2016. Sur l'évolution de l'absentéisme, ils sont utilisés en différences : la différence des log (1+ctij) pour les modèles binomiaux négatifs sur l'absentéisme, une indicatrice d'évolution supérieure à l'évolution médiane pour les modèles *logit*.

On estime ici deux modèles longitudinaux (tableau 15) : un modèle Logit expliquant l'incidence de l'absentéisme pour maladie entre 2013 et 2016 (la variable expliquée est une variable dichotomique qui vaut 1 si le salarié a eu au moins un jour d'absence en 2016 mais pas en 2013) ; et un modèle binomial négatif (Cameron et Trivedi, 2009)³⁴ expliquant le nombre de jours d'absence en 2016. Les modèles sont estimés d'une part sur l'ensemble du panel, d'autre part sur les deux sous-échantillons des salariés mobiles et des stables.

Les variables explicatives sont le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité, le statut d'emploi, l'occurrence d'un événement traumatique dans la vie privée entre 2013 et 2016 (conflit familial, problème de santé ou décès d'un proche...), et les variations des conditions de travail. Il s'agit bien de modèles en différences premières : même si dans le modèle binomial négatif, la variable expliquée est le nombre annuel de jours d'absence en 2016, le nombre de jours d'absence en 2013 figure parmi les variables explicatives³⁵.

Une hausse des contraintes physiques, de l'intensité du travail et de l'intensité émotionnelle est associée à l'incidence de l'absentéisme, seulement pour les salariés stables (tableau 15). L'augmentation de l'insécurité socio-économique accroît également la probabilité de connaître une absence pour maladie. L'accroissement du déficit d'autonomie n'est pas associé à l'incidence de l'absentéisme, mais à une hausse du nombre de jours d'absence.

Concernant le sens du travail, il est la seule variable qui soit très significativement associée à la fois à l'incidence et à l'accroissement du nombre de jours d'absence, aussi bien pour les salariés stables que pour les mobiles. Toutefois le lien dynamique entre sens du travail et absentéisme est encore plus intense pour les salariés mobiles : non seulement la mobilité professionnelle permet une amélioration du sens du travail, comme on l'a vu précédemment, mais à amélioration donnée, elle occasionne une plus forte réduction des absences pour maladie.

Si l'on examine les sous-dimensions du sens, la diminution des capacités de développement accroît l'incidence de l'absentéisme, et de façon moins nette le nombre de jours, plutôt pour les salariés mobiles. La diminution ressentie de l'utilité sociale du travail est associée à une hausse significative de l'incidence de l'absentéisme et du nombre de jours d'absentéisme pour les salariés stables. En revanche, le lien entre baisse de la cohérence éthique et augmentation de l'incidence de l'absentéisme est plus fort pour les salariés mobiles.

S'agit-il d'une relation causale ? Le caractère longitudinal des données permet d'exclure l'influence de traits individuels de personnalité. La survenue de troubles de santé exogènes au travail pourrait affecter l'humeur du salarié et l'amener à dévaloriser le sens de son travail : mais ce possible effet est en principe contrôlé par l'inclusion dans le modèle d'une variable sur l'occurrence d'événements de santé entre 2013 et 2016, qui se révèle d'ailleurs fortement significative pour expliquer la hausse de l'absentéisme. À titre de contrôle supplémentaire³⁶, on a introduit dans le modèle la variation du bien-être psychologique entre 2013 et 2016 (mesurée par le score Who 5), ce qui ne modifie pratiquement pas les résultats : il est donc peu probable qu'une détérioration exogène du bien-être

³⁴ On retire de l'échantillon les salariés ayant eu plus de 300 jours d'absence l'une des deux années (0,3 % du panel). La régression binomiale négative est estimée avec la proc genmod de SAS et des écarts-types robustes (Cameron et Trivedi, 2009, chapitre 17.3.2.).

³⁵ On n'a pas estimé directement la variation du nombre de jours d'absence car le modèle binomial négatif exige que la variable expliquée soit positive.

³⁶ On ne l'a pas introduite dans le modèle principal car l'absentéisme est par nature fortement corrélé au bien-être psychologique.

psychique du salarié soit la cause de l'évolution conjointe du sentiment de sens du travail et de l'absentéisme.

Pour repérer une éventuelle endogénéité du sens du travail en lien avec l'absentéisme pour maladie, on a testé des modèles *biprobits* à variable instrumentale. Les variables instrumentales utilisées sont l'apparition d'objectifs chiffrés ou d'un contact avec le public entre 2013 et 2016. Les résultats (ici non reportés) montrent une absence d'endogénéité (Rhô non significatifs).

Tableau 15 - Modèles dynamiques (absences pour maladie et conditions de travail)

Variable expliquée	Nombre de jours d'absences en 2016 (régression multinomiale négative)			Incidence de l'absentéisme (Logit)		
	Salariés stables	Salariés mobiles	Tous salariés	Stables	Mobiles	Tous salariés
Situation en 2013						
Constante	1,62***	1,20***	1,54***	-	-	-
Nombre de jours d'absence en 2013	0,011***	0,011***	0,011***			
Homme (ref. femme)	-0,17**	n.s.	-0,16**	n.s.	n.s.	n.s.
> 50 ans	0,20***	0,87***	0,29***	1,11**	n.s.	1,10**
30 à 50 ans	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
<30 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	1,41**	1,14*
Cadre	-0,41***	n.s.	-0,40***	0,78***	n.s.	0,78***
Profession intermédiaire	Ref	Ref	Ref	ref	Ref	Ref
Employé	0,27***	n.s.	0,25**	n.s.	n.s.	n.s.
Ouvrier	0,54***	n.s.	0,49***	n.s.	n.s.	n.s.
CDI	Ref	Ref	Ref	Ref	Ns	Ref
Fonctionnaire	n.s.	0,44**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
CDD-intérim	-0,33***	Ns	-0,30***	n.s.	n.s.	n.s.
Évènement santé ou vie privée	0,47***	0,63***	0,49***	1,15***	n.s.	1,15***
Industrie manufacturière	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Construction	-0,64***	Ns	-0,47***	n.s.	n.s.	n.s.
Hôtellerie-restauration	-0,24**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,85**
Transports-logistique	n.s.	n.s.	n.s.	1,16*	n.s.	1,12*
Autres services	-0,22**	-0,39*	-0,25***	n.s.	n.s.	Ns
Administration	Reg	Ref	Ref	Ref	Ref	ref
Δ contraintes physiques	n.s.	0,27*	n.s.	1,10**	n.s.	1,11**
Δ travail intense	0,18***	Ns	0,14**	1,10*	n.s.	1,08*
Δ manque d'autonomie	0,10*	0,28**	0,12**	n.s.	n.s.	Ns
Δ manque de soutien social	0,08*	n.s.	0,10**	n.s.	1,24*	1,09*
Δ émotions	n.s.	n.s.	n.s.	1,22***	n.s.	1,19***
Δ manque de reconnaissance	0,09*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Δ insécurité	n.s.	n.s.	n.s.	1,16***	n.s.	1,16***
Δ manque de sens	0,39**	0,62**	0,49***	1,25***	1,70***	1,31***
Δ faible développement	n.s.	0,48*	0,17*	1,13**	1,42***	1,19***
Δ faible utilité	0,33***	n.s.	0,30***	1,20***	n.s.	1,17***
Δ faible cohérence éthique	n.s.	n.s.	n.s.	1,17***	1,43***	1,20***
	N=11 917	N=2 260	N=14 177	N=11 917	N=2 260	N=14 177

Champ : salariés aux deux dates ayant renseigné l'autoquestionnaire (N= 14 231). Les indicateurs d'évolutions des conditions de travail sont (pour le modèle binomial négatif) la différence $\log(1+ct_{ij2016})-\log(1+ct_{ij2013})$ pour l'individu i et l'indicateur synthétique de condition de travail j (cf. encadré) ; (pour le modèle logit) une indicatrice signalant que l'individu connaît une hausse de l'exposition supérieure à la hausse médiane entre 2013 et 2016 (resp. au 3^e quartile pour les variables de sens).

Source : Dares-Drees-DGAFP : enquêtes Conditions de travail 2013 / CT-RPS 2016.

Conclusion

Dans notre approche théorique, fondée sur la théorie critique du travail vivant, le travail trouve du sens quand son expérience permet à la personne de se sentir capable de transformer positivement le monde (sentiment d'utilité sociale et de cohérence éthique) et soi-même (capacité de développement). Par rapport à la grille d'analyse classique des facteurs de risques psycho-sociaux (Gollac, 2011) distinguant l'intensité du travail, le manque d'autonomie, l'intensité émotionnelle, les rapports sociaux conflictuels, les conflits éthiques et l'insécurité socio-économique, notre approche en termes de sens du travail met un accent original sur la capacité de développement et l'utilité sociale.

L'essor récent du débat sur le sens du travail reflète selon nous l'emprise de la standardisation et de la « *datification* » du travail sous domination financière qui dégradent à la fois le sentiment d'utilité et les capacités de développement. L'occurrence de changements organisationnels est néfaste, portant atteinte à toutes les dimensions du sens du travail ; la présence d'objectifs chiffrés a elle aussi un impact négatif (sauf sur le sentiment d'utilité sociale).

Notre étude prospective menée sur le panel 2013-2016 de l'enquête française sur les conditions de travail éclaire les capacités de résistance des salariés à cette dégradation du sens du travail. Un fort déficit de sens est associé à une probabilité accrue de mobilité professionnelle, mais aussi à une capacité accrue d'action collective sous la forme d'une adhésion syndicale (mais pas d'une simple participation à une réunion avec les élus du personnel). Une perte de sens du travail accroît également le nombre de jours d'absence pour maladie.

Concernant l'*exit*, l'indicateur synthétique de sens du travail apparaît aussi performant que l'intensité du travail, et davantage que les autres facteurs psychosociaux de risque, pour prédire la mobilité professionnelle : les salariés qui trouvent le moins de sens à leur travail en 2013 ont une probabilité plus forte de changer d'emploi entre 2013 et 2016 que les autres, écart confirmé dans une analyse prenant en compte un vaste éventail de variables observables. Le rôle déclencheur du manque de sens au travail ne s'observe que pour les salariés qui ne craignent pas pour leur emploi en 2013, et dont la mobilité est donc plus souvent volontaire. Il existe manifestement une hétérogénéité inobservée, tenant notamment au fait que les personnes qui accordent peu d'importance au travail dans leur vie, soit du fait de traits psychologiques innés, soit qu'elles aient connu des expériences professionnelles douloureuses qui les ont conduites à construire des mécanismes de défense, tendent aussi à quitter moins aisément leur emploi. Elle tend à minorer l'effet décelé par les modèles sans correction de biais, sans toutefois que les modèles à variables instrumentales ne parviennent à une estimation très précise de cet effet.

La prise de parole, elle, est nettement associée à diverses dimensions de la relation de travail (notamment des conflits avec les supérieurs ou les collègues, l'intensité émotionnelle, le manque de reconnaissance, l'insécurité socio-économique). Dans les modèles sans correction de biais, la prise de parole semble peu dépendre d'un faible sens du travail : seul un déficit dans la dimension « capacité de développement » apparaît associé à une probabilité plus élevée de syndicalisation trois années plus tard. Les modèles à variables instrumentales montrent un impact plus net d'un faible sens du travail sur la syndicalisation, manifestant à nouveau l'existence de facteurs inobservés qui incitent les personnes à la fois à moins s'attacher au sens de leur travail et à moins s'impliquer dans l'action collective.

L'évolution des absences pour maladie dépend, quant à elle, de l'intensité du travail et du soutien social, mais plus encore du sens du travail. C'est le cas pour les salariés stables et *a fortiori* pour les

salariés mobiles, pour lesquels l'évolution du sens du travail apparaît déterminante. Considérés ensemble, nos résultats sur la mobilité et l'absentéisme indiquent que les mobilités professionnelles volontaires sont fréquemment inspirées par l'insatisfaction quant au sens du travail, mais aussi qu'elles contribuent de façon importante à réduire cette insatisfaction.

Si l'on examine les rôles respectifs des trois sous-dimensions du sens du travail, c'est la faible capacité de développement, c'est-à-dire le sentiment de ne pas apprendre de choses nouvelles dans son travail et de ne pas pouvoir y développer ses compétences, qui contribue le plus à expliquer la mobilité professionnelle. Concernant l'adhésion syndicale, elle apparaît uniquement favorisée par le manque de capacité de développement dans l'estimation simple, tandis que la correction de l'endogénéité fait apparaître un net impact du manque d'utilité sociale. Les absences pour maladie, mesurées par l'incidence de l'absentéisme entre 2013 et 2016, évoluent autant en fonction des capacités de développement que de l'utilité sociale ou de la cohérence éthique, sans problème particulier d'endogénéité qui pourrait biaiser les estimations.

La dégradation du sens du travail suscite une résistance des salariés, sous la forme de l'*exit* (mobilité professionnelle) ou de la *voice* (prise de parole dans un cadre collectif) : les salariés dont l'organisation du travail mutile les potentialités ou le sentiment d'utilité sociale sont plus enclins à réagir par un départ volontaire ou par un engagement syndical. Reste à savoir si les organisations syndicales sont en mesure d'aider les salariés à redonner du sens à leur travail, ce qui semble assez éloigné de leurs priorités revendicatives habituelles (Trentin 2014 ; Coutrot, 2018) ; des travaux futurs pourraient explorer cet aspect.

Cette étude comporte naturellement des limites. Les indicateurs de sens du travail ont dû être construits à partir des variables disponibles dans les deux éditions 2013 et 2016 de l'enquête Conditions de travail, et ne reflètent pas parfaitement certaines dimensions du sens : ainsi, la créativité au travail ne fait pas l'objet d'une question directe, on a dû utiliser des notions proches, comme celles d'« avoir l'occasion de faire des choses qui me plaisent » ou de « développer mes compétences professionnelles ». De même, l'impact négatif du travail sur l'environnement est une cause possible, et sans doute de plus en plus importante, de conflit éthique, qui n'est pas prise en compte ici.

Par ailleurs, même si nous avons profité à la fois de la dimension temporelle des données (par l'utilisation du panel 2013-2016) et de la richesse de l'enquête (qui fournit un vaste éventail de variables de contrôle), des variables inobservées influencent fortement les phénomènes étudiés, et il est difficile de trouver des instruments adéquats, qui affectent le sens du travail mais pas les variables d'intérêt. Il semble que l'hétérogénéité inobservée tienne notamment à des traits de personnalité ou à des expériences antérieures négatives au travail qui amènent les personnes à minimiser l'importance subjective qu'elles attribuent au travail dans leur vie relativement à d'autres sources de satisfaction; disposer de questions sur ces aspects permettrait de réduire cette source d'hétérogénéité et d'améliorer la qualité des estimations.

Nous avons étudié deux formes (*exit* et *voice*) de réaction des travailleurs à un faible sens du travail, mais la troisième (*loyalty*, ou endurance) est la plus fréquente : la plupart des salariés qui souffrent d'un déficit de sens de leur travail restent dans leur emploi. Ce n'est pas sans coûts importants pour eux : ainsi, nous avons montré que les salariés stables dont le travail perd de son sens entre 2013 et 2016 connaissent une augmentation significative du nombre de jours d'absence pour maladie. Un prolongement de ce travail consisterait à étudier l'impact sur la santé du fait de travailler durablement sans trouver de sens à son travail.

Références bibliographiques

- Akerlof J.A. (1982), "Labor contracts as partial gift exchange", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. XCVIII, n°4, November, pp.543-569.
- Akerlof J.A., Rose A.K., Yellen J.L. (1988), "Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market", *Brookings Papers on Economic Activity*, February.
- Amossé T., Gollac M. (2008), « Intensité du travail et mobilité professionnelle », *Travail et Emploi*, n°113, janvier-mars, pp.59-73.
- Angrist J.D., Pischke J.S. (2009), *Mostly Harmless Econometric, An Empiricist's Companion*, Princeton University Press.
- Antonovsky, A. (1979), *Health, stress, and coping: New perspectives on mental and physical well-being*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Appelbaum E., Batt R., Clark I. (2013), "Implications of financial capitalism for employment relations research: evidence from breach of trust and implicit contracts in private equity buyouts", *British Journal of Industrial Relations*, 51(3), pp. 498–518.
- Arnoux-Nicolas C., Sovet L., Lhotellier L., Bernaud J.L. (2017), "Development and validation of the meaning of work inventory among French workers", *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 17, pp.165–185.
- Bailey C., Yeoman R., Madden A., Thompson M., Kerridge G. (2019), "A review of the empirical literature on meaningful work: progress and research agenda", *Human Resource Development Review*, Vol 18, Issue 1, pp.83-113.
- Baillien E., De Witte H. (2009), "Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators", *Economic and Industrial Democracy*, Vol 30, Issue 3, pp.348-371.
- Barigozzia F., Burani N. (2019), "Competition for talent when firms' mission matters", *Games and Economic Behavior*, Volume 116, July, pp.128-151.
- Barrick M.R., Mount M.K., Li N. (2012), "The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics", *The Academy of Management Review*, 38-1, pp. 132-153.
- Baudelot C., Gollac M. (2002) (dir.), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Fayard.
- Beer D. (2016), *Metric power*, Palgrave Macmillan.
- Bénabou R., Tirole J. (2003), "Intrinsic and Extrinsic Motivation", *The Review of Economic Studies*, Vol. 70, No. 3, July, pp.489-520.
- Bénabou R., Tirole J. (2006), "Incentives and Prosocial Behavior", *American Economic Review*, vol. 96, N°5, December, pp. 1652-1678.
- Bender K.A., Sloane P.J. (1998), "Job satisfaction, trade-unions and exit-voice revisited", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 51, No. 2, January, pp.222-240.
- Benz M., Frey B. (2008), "Being independent is a great thing: subjective evaluations of self-employment and hierarchy", *Economica*, 2008, vol. 75, issue 298, pp.362-383.

- Besley T., Ghatak M. (2005), "Competition and incentives with motivated agents", *American Economic Review*, Vol. 95, N°3, June, pp.616-636.
- Blanchflower D.G., Bryson A. (2020), "Now Unions Increase Job Satisfaction and Well-being", *NBER Working Paper*, No. 27720, August.
- Bowie N.E. (1998), "A Kantian theory of meaningful work", *Journal of Business Ethics*, Vol. 17, No 9/10, pp.1083-1092.
- Brown P., Ashton D., Lauder H. (2010), "Skills are not enough: the globalisation of knowledge and the future UK economy", UK Commission for Employment and Skills, *Praxis*, Issue No. 4 / March, 32p.
- Bruyère M., De Terssac G., Lamote T., Lasserre S., Lizé L., Palpacuer F., Perez C., Saccomanno B., Seignour A., Westphal L. (2017), « [Le malaise au travail comme expression de conflits sur le sens et les finalités du travail](#) », rapport de recherche pour la Dares.
- Bruyère M., Lizé L. (2020), « Impact des contextes économique et organisationnel des entreprises sur le sens du travail chez les salariés », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 75/2, pp.225-248.
- Bryson A., Cappellari L., Lucifora C. (2004) "Does Union Membership Really Reduce Job Satisfaction?", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42-3, pp.439-459.
- Bryson A., Cappellari L., Lucifora C. (2010), "Why so unhappy? The effects of unionization on job satisfaction", *The Oxford Bulletin for Economics and Statistics*, Volume72, Issue3, June, pp.357-380.
- Budd J.W., Spencer D., (2015), "Worker Well-Being and the Importance of Work: Bridging the Gap", *European Journal of Industrial Relations*, 21(2): 181–196.
- Cameron A.C., Trivedi P.K. (2009), *Microeconomics Using Stata*, Stata Press.
- Canguilhem G. (2002), *Écrits sur la médecine*, Le Seuil.
- Carpenter J., Gong E. (2016), "Motivating agents: how much does the mission matter?", *Journal of Labor Economics*, vol. 34, no. 1, pp.211-236.
- Cassar L., Meier S. (2018), "Implications of Work as a Source of Meaning", *Journal of Economic Perspectives*, Volume 32, Number 3—Summer 2018, pp.215–238.
- Cassar L., Armouti-Hansen J. (2019), "[Optimal Contracting with Endogenous Project Mission](#)", *Journal of the European Economic Association*.
- Catalina-Romero, C., Sainz, J. C., Pastrana-Jiménez, J. I., García-Diéguez, N., Irizar-Muñoz, I., Aleixandre-Chiva, J. L., and Calvo-Bonacho, E. (2015). "The impact of poor psychosocial work environment on non-work-related sickness absence", *Social Science & Medicine*, 138, pp.210-216.
- Chandler D., Kapelner A. (2013), "Breaking monotony with meaning: Motivation in crowdsourcing markets", *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 90, pp.123-133.
- Chevalier E. (2020), « La crise de la Covid-19 remet en question le sens que l'on donne à son travail », *The Conversation*, 25/05, <https://theconversation.com/la-crise-de-la-covid-19-remet-en-question-le-sens-que-lon-donne-a-son-travail-136895>
- Clark, A.E., Georgellis, Y., Sanfey, P. (1998), "Job satisfaction, wage changes and quits: evidence from Germany", *Research in Labor Economics*, 17, pp.95–121.

- Clark A.E. (2001), "What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data", *Labour Economics*, 8, pp.223–242.
- Clark A. (2010), "[Work, Jobs and Well-being Across the Millennium](#)", in Diener E., Kahneman D., Helliwell J., *International Differences in Well-Being*, (p. 436–468). Oxford University Press.
- Clot Y. (2006), « Clinique du travail et clinique de l'activité », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 1, pp.165-177.
- Clot Y. (2010), « *Le travail à cœur* », La Découverte.
- Conway J. M., Huffcutt A. I. (2003), "A Review and Evaluation of Exploratory Factor Analysis Practices in Organizational Research", *Organizational Research Methods*, vol. 6, n° 2, pp.147-168.
- Coutrot T., Wolff L. (2008), « [Mesurer l'impact du travail sur la santé : du longitudinal, oui, mais lequel ?](#) », Pistes, 10-2, <https://journals.openedition.org/pistes/2211>
- Coutrot T. (2018), « *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque, et pourquoi ça doit changer ?* », Paris, Seuil, 320 p.
- Coutrot T., Perez C. (2020), « [Pourquoi mon travail est essentiel ?](#) », The Conversation, 27/05, <https://theconversation.com/pourquoi-mon-travail-est-essentiel-139292>
- Coutrot T., Perez C. (2021), « [À la recherche du sens du travail : une analyse avec l'enquête Conditions de travail 2013](#) », dans Edey Gamassou C. et Mias A. (coord.), *Dé-libérer le travail. Démocratie et temporalités au cœur des enjeux de santé au travail*, Teseo, pp.239-268.
- Cukier A. (dir) (2017), *Travail vivant et théorie critique. Affects, pouvoir et critique du travail*, PUF.
- Davoine L. (2012), *L'économie du bonheur*, La Découverte, coll. Repères, n°592.
- Deci, E. L., Ryan R. M. (1985), *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, Springer Science & Business Media.
- Dejours C. (1993), « Coopération et construction de l'identité en situation de travail », *Futur Antérieur* 16 /2, pp.41-52.
- Dejours C., Bègue F. (2009), *Suicide et travail, que faire ?*, Paris, PUF.
- Dejours C. (2016), *Travail vivant. T.2 : Travail et émancipation*, Payot.
- Dejours C., Deranty J.P., Relault E., Smith N.H. (2018), *The return of work in critical theory. Self, society, politics*, Columbia University Press.
- Deloitte's Human Capital (2018), [The rise of the social enterprise](#), Deloitte Global Human Capital Trends report.
- Desrosières A. (2008), *Gouverner par les nombres. L'argument statistique II*, Presses des Mines Paristech.
- Diefenbach T. (2009), "New Public Management in public sector organizations: the dark side of managerialistic 'enlightenment'", *Public Administration*, Vol. 87, No. 4, pp.892-909.
- Dionne G., Dostie B. (2007), "New evidence on the determinants of absenteeism using linked employer-employee data", *Industrial & Labor Relations Review*, 61(1), pp.108-120.

- Duijtsa S.F.A., Kanta I., Swaenb G. M.H., van den Brandta P. A., Zeegersc M. P.A. (2007), "A meta-analysis of observational studies identifies predictors of sickness absence", *Journal of Clinical Epidemiology*, 60, pp.1105-1115.
- Dujarier M.A., (2015), *Le management désincarné*, La Découverte.
- Favereau O. (1989), « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, 40-2, pp. 273-328.
- Fehr E. Schmidt K., (1999), "A theory of fairness, competition, and cooperation", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, pp. 817-868.
- Fehr E., Gächter S. (2000), "Cooperation and punishment in public goods experiments", *American Economic Review*, Vol. 90 (4); pp.980-994.
- Ferreras I. (2007), *Critique politique du travail ; Travailler à l'heure de la société des services*, Presses de Sciences Po.
- Francois P. (2000), "Public service motivation as an argument for government provision", *Journal of Public Economics*, 78, n°3, pp.275-299.
- Freeman, R.B. (1980), "The exit-voice tradeoff in the labor market: unionism, job tenure, quits and separations", *Quarterly Journal of Economics*, Vol.14, N°4, June, pp.643-673.
- Freeman R. B. (1977), Work satisfaction as an economic variable, *NBER Working Paper*, No. 225.
- Frey B.S. (1997), *Not just for the money. An economic theory of personal motivation*, Edwards Elgar Publishing.
- Gallie W. B. (1956), "Essentially Contested Concepts", *Proceedings of the Aristotelian Society New Series*, Vol. 56, pp. 167-198.
- Gilson A. (2010), « Les conseillers financiers de La Banque Postale : entre les besoins du client et les intérêts de l'employeur », *SociologieS*, URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/3051>
- Gollac M., Bodier M. (2011), [Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser](#), rapport du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail.
- Graeber D. (2018), *Bullshit Jobs. A theory*. New York: Simon & Schuster, 333p.
- Greenan N., Lorenz E., "Learning Organizations: the importance of work organization for innovation", 2009. fffalshs-01376968f
- Griffeth R. W., Hom P. W., Gaertner S. (2000), "A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium", *Journal of Management*, Vol.26, n°3, pp.463-488.
- Guergoat-Larivière M., Marchand O., (2012), « Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Economie et statistique*, n°454, pp.23-42.
- Guyonvarch (2008), « La banalisation du licenciement dans les parcours professionnels », *Terrains et travaux*, n°14, vol. 1, pp. 149-170.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1976), "Motivation through the design of work: Test of a theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, pp.250-279.
- Hannique F. (2004), *Le sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet*, Éditions Érès.

- Head J., Kivimäki M., Siegrist J. (2007), "Effort-reward imbalance and relational injustice at work predict sickness absence: the Whitehall II study", *Journal of Psychosomatic Research*, vol. 63, pp. 433-440.
- Henderson R., Van den Steen E. (2015), "Why do firms have 'purpose'? The firm's role as a carrier of identity and reputation", *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 105(5), pp.326–330.
- Henry M. (1990), *Du communisme au capitalisme. Anatomie d'une catastrophe*, Odile Jacob, 1990 [Henry M. (1990), *From communism to capitalism. Theory of a catastrophe*, Bloomsbury, 1994].
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959), *The motivation to work*, New York: John Wiley & Sons, 1959.
- Heywood J.S., Siebert W. S., Wei X. (2002), "Worker Sorting and Job Satisfaction: The Case of Union and Government Jobs", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol 55, Issue 4, pp.595-609.
- Hillion M., Mette C., Pisarik J. (2021), « L'effet des conditions de travail sur le recours aux soins et la santé », Document d'études, Dares.
- Hipp L., Givan R.K. (2015), "What Do Unions Do? A Cross-National Reexamination of the Relationship between Unionization and Job Satisfaction", *Social Forces*, Volume 94, Issue 1, September, pp.349-377.
- Hirschmann A.O. (1970), *Exit, voice and loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states*, Harvard University Press.
- Hochschild, A.R. (1983), *The Managed Heart*, University of California Press, Berkeley, CA.
- Hoeyer K. Wadmann S. (2020), " 'Meaningless work': How the datafication of health reconfigures knowledge about work and erodes professional judgement", *Economy and Society*, 49:3, pp.433-454.
- Humphrey S. E., Nahrgang J. D., Morgeson F. P. (2007), "Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 5, pp.1332–1356.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., Hulin, C. L. (2017), "Job attitudes, job satisfaction and job affect: a century of continuity and of change", *Journal of Applied Psychology*, 102(3), p.356.
- Karlsson N., Loewenstein G., McCafferty J. (2004), "The economics of meaning", *Nordic Journal of Political*, Volume 30, pp. 61-75.
- Kivimäki M., Vahtera J., Kawachi I., et al. (2010), "Psychosocial work environment as a risk factor for absence with a psychiatric diagnosis: an instrumental-variables analysis", *American Journal of Epidemiology*, vol. 172, pp. 167-72.
- Koppel H., Regner T., (2015), "What drives motivated agents? The 'right' mission or sharing it with the principal", *Jena Economic Research Papers*, No.2015-022.
- Laroche P. (2016), "A Meta-Analysis of the Union–Job Satisfaction Relationship", *British Journal of Industrial Relations*, Volume 54, Issue4, December, pp.709-741.
- Layard R., (2005), *Happiness. Lessons from a new science*, Penguin, London.
- Lesuffleur T., Chastang J.F., Sandret N., Niedhammer I. (2014), "Psychosocial factors at work and sickness absence: Results from the French National SUMER Survey", *American Journal of Industrial Medicine*, Volume57, Issue 6, June, pp. 695-708.

- Lips-Wiersma M., Moris L. (2009), "Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning'", *Journal of Business Ethics*, 88, pp.491–511.
- Lips-Wiersma M., Wright S. (2012), "Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS)", *Group & Organization Management*, 37(5), pp.655–685.
- Loriol M. (2011), « Sens et reconnaissance dans le travail ». https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00650279/file/sens_et_reconnaissance-3.pdf
- Marshall A. (1961), *Principles of economics*, MacMillan.
- Marx K. (1867), *Le Capital*, Editions Sociales (1978).
- Matinet B., Rosankis E., Léonard M., Sandret N., (2020), « Les expositions aux risques professionnels. Les risques psychosociaux », *Synthèse Stat Dares*, n°36, septembre.
- Melchior M., Niedhammer I., Berkham L.F. (2003) "Do psychosocial work factors and social relations exert independent effects on sickness absence? A six year prospective study of the GAZEL cohort", *Journal of Epidemiol and Community Health*, vol. 57, pp. 285-93.
- Michaelson C. (2020), "[Clap all you like now, but workers with meaningful jobs deserve to be valued in a post-coronavirus economy too](#)", *The Conversation*, may 26th,
- Mieg C. (2019), *J'ai mal au travail. Parcours en quête de sens*, Edition François Bourin.
- Molinier P. (2002), « Souffrance et théorie de l'action », *Travailler*, vol. 1, n° 7, pp.131-146.
- Moore, P. V. (2018), *The quantified self in precarity: Work, technology and what counts*, NY: Routledge.
- Mueller C. W., Price J. L. (1990), "Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover", *Journal of Behavioral Economics*, Volume 19, Issue 3, Autumn 1990, pp. 321-333.
- Nikolova M., Cnossen F. (2020), "What makes work meaningful and why economists should care about it", *Labour Economics*, 65, 101847.
- North F.M., Syme S.L., Feeney A., et al. (1996), "Psychosocial work environment and sickness absence among British civil servants: the Whitehall II study", *American Journal of Public Health*, vol. 86, pp. 332-340.
- Notat N., Senard J.D. (2018), *L'entreprise, objet d'intérêt collectif*, Rapport aux ministres de la transition écologique et solidaire, de la justice, de l'économie et des finances, du travail.
- Nübling M., Burr H., Moncada S., Kristensen T.S. (2015), "[COPSOQ International Network: Co-operation for research and assessment of psychosocial factors at work](#)", *Public Health Forum*, Volume 22: Issue 1.
- Olsson, U. (1979), "Maximum likelihood estimation of the polychoric correlation coefficient", *Psychometrika*, 44 (4), pp.443–460.
- Ose S. O. (2005). "Working conditions, compensation and absenteeism". *Journal of Health Economics*. 24: pp,161-188.
- Palpacuer F., Seigneur A., Vercher C. (2007), *Sorties de cadre(s)*, Paris, La Découverte.

- Perez C. (2013), « Changements organisationnels et déstabilisation des salariés : quels modes de rupture des contrats de travail ? », *Revue française de socio-économie*, n°12, pp.209-229.
- Perez C. (2014) « La déstabilisation des stables : restructurations financières et travail insoutenable », *Travail et Emploi*, n°138, avril-juin, pp.37-52.
- Perez C. (2017), « Sens (et perte de sens) du travail : une approche socio-économique » dans « [Le malaise au travail comme expression de conflits sur le sens et les finalités du travail](#) », Bruyere et.al., Rapport de recherche pour la Dares, Chapitre 3.
- Prendergast C. (2008), "Intrinsic Motivation and Incentives", *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 98:2, pp.201–205.
- Renaud S. (2002), "Rethinking the union membership/job satisfaction relationship: Some empirical evidence in Canada", *International Journal of Manpower*, Vol. 23 No. 2, pp. 137-150.
- Rosso B. D., Dekas K. H., Wrzesniewski A. (2010), "On the meaning of work: A theoretical integration and review", *Research in Organizational Behavior*, 30, pp. 91–127.
- Rubenstein A. L., Eberly M. B., Lee T. W., Mitchell T. R. (2017), "Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover", *Personnel Psychology*, pp.1–43.
- Ruckinger S., Von Kries R., Toxchke A.M. (2009), "An illustration of and programs estimating attributable fractions in large scale surveys considering multiple risk factors", *BMC Medical Research Methodology* volume 9
- Saccomanno B. (2017), « Le sens du travail au fondement des engagements dans un contexte de financiarisation. Approche sociologique par l'agencement des facteurs de sens », dans « [Le malaise au travail comme expression de conflits sur le sens et les finalités du travail](#) », Bruyère et.al., Rapport de recherche pour la Dares, Chapitre 5.
- Senik C., (2014), *L'économie du bonheur*, Seuil, Coll. La république des idées.
- Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A. (2000), "Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction", *Journal of Socio-Economics*, 29, pp. 517–538.
- Spencer D.A., (2009), *The Political Economy of Work*, Routledge, London, 2009.
- Spencer, D.A. (2015), "Developing an understanding of meaningful work in economics: the case for a heterodox economics of work", *Cambridge Journal of Economics*, 39 (3). pp. 675-688.
- Spreitzer G. M. (1995), "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation", *Academy of Management*, Vol. 18, n° 5, pp.1442-1465.
- Steger M., Dik B.J. (2009), "Work as meaning: individual and organizational benefits of engaging in meaningful work", in *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. DOI:10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0011
- Steger M., Dik B.J., Duffy R.D. (2012), "Measuring meaningful work: The Work as Meaning Inventory (WAMI)", *Journal of Career Assessment*, 20(3), July, pp.322-337.
- Stein M.K, Wagner E.L., Tierney P., Newell S., Galliers R.D. (2019), "Datification and the pursuit of meaningfulness in work", *Journal of Management Studies*, Volume 56, Issue3, pp. 685-717.

Supiot A. (2015), *La gouvernance par les nombres*, Fayard.

Thompson P. (2013), "Financialization and the workplace: extending and applying the disconnected capitalism thesis", *Work, employment and society*, 27(3), pp.472–488.

Thorne L. (2010), "The association between ethical conflict and adverse outcomes", *Journal of Business Ethics*, vol. 92, pp.269-276.

Trentin B. (2014), *La cité du travail. La gauche et le fordisme*, La Découverte

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997), "Jobs, careers, and callings: people's relations to their work", *Journal of Research in Personality*, 31, pp.21–33.

Ybema, J. F., Van den Bos, K. (2010), "Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: a longitudinal perspective", *Social science & medicine*, 70(10), pp.1609-1617.

Yeoman R. (2014), *Meaningful work and workplace democracy, A philosophy of work and a politics of meaningfulness*, Palgrave Macmillan.

Yeoman R., Bailey C., Madden A., Thompson M. (2019), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford University Press.

Zimmermann R.D. (2008), "Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: a meta-analysis path model", *Personnel Psychology*, 61/2, pp. 309-348

Annexe

Tableau A - Statistiques descriptives du panel 2013-2016

			Profession				Fonction-		
	Femme	Homme	Cadre	interm.	Employé	Ouvrier	CDI	naire	CDD- intérim
Mobilité entre 2013 et 2016	19,1	21,7	24,1	21,7	15,6	20,9	18,3	11,2	49
% ayant une absence en 2013	32,5	26,9	23,7	30	31,2	32	29	35,8	22,5
% ayant une absence en 2016	36,6	30,1	26,4	34	36	35,9	32,8	38	29,1
Contraintes physiques	45	53,6	16,5	43,4	56,2	83,7	47,4	52,6	57,5
Travail intense	48,3	42,8	58,3	50,8	40,5	31	47	48,9	28
Manque d'autonomie	46,5	43,7	27,6	38,8	52,9	61,8	45	40,5	57,2
Manque de soutien social	38	35,2	34,9	38	36,2	36,8	37,5	40,5	24,7
Intensité émotionnelle	51,8	38,7	38,2	47,3	54,9	36,4	41,2	58,4	39,7
Manque de reconnaissance	41,2	36,9	30	40,2	41	44,6	39,4	41,3	33,5
Manque de sens	20,7	23,2	15,3	20,8	22,4	30,1	23,5	16,9	22,6
Faible développement	23,1	24,9	11,7	22,21	27,5	34,6	25,5	17,7	26,8
Faible utilité	17,8	20,9	16,8	18,6	17,5	25,8	21,6	12,9	18,8
Conflits de valeur	18,7	16,1	19,5	18	17,1	14,8	17,6	19	12,1

Pour les contraintes physiques, le travail intense, le manque d'autonomie, le manque de soutien social, l'intensité émotionnelle et le manque de reconnaissance, il s'agit du % de salariés se situant au-dessus de la médiane du score. Pour les variables de sens du travail, c'est le quintile le plus exposé. Pour la définition des indicateurs de conditions de travail, cf. encadré 3 ; pour les indicateurs de sens du travail, cf. section I.

Champ : salariés aux deux dates

Source : panel des enquêtes Conditions de travail 2013, CT-RPS 2016