



**HAL**  
open science

## Place et sens du travail en Europe: une singularité française?

Lucie Davoine, Dominique Méda

► **To cite this version:**

Lucie Davoine, Dominique Méda. Place et sens du travail en Europe: une singularité française?. 2008. hal-00276220

**HAL Id: hal-00276220**

**<https://hal.science/hal-00276220v1>**

Preprint submitted on 29 May 2008

**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.



CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

« LE DESCARTES I » ● 29, PROMENADE MICHEL  
SIMON ● 93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX  
● TELEPHONE: (33) 01 45 92 68 00 ● TELECOPIE:  
(33) 01 49 31 02 44 ● [www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)

# Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?

LUCIE DAVOINE

[Lucie.davoine@malix.univ-paris1.fr](mailto:Lucie.davoine@malix.univ-paris1.fr)

*Centre d'études de l'emploi et Ecole d'économie de Paris*

DOMINIQUE MEDA

[dominique.meda@mail.enpc.fr](mailto:dominique.meda@mail.enpc.fr)

*Centre d'études de l'emploi, TEPP (FR n° 3126, CNRS)*

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 96-1

février 2008

ISSN 1629-7997  
ISBN 978-2-11-097664-2

## **PLACE ET SENS DU TRAVAIL EN EUROPE : UNE SINGULARITÉ FRANÇAISE ?**

Lucie Davoine, Dominique Méda

### **RESUME**

L'examen des données françaises et européennes montre que les Français entretiennent un rapport singulier au travail. Plus encore que les autres Européens, les Français déclarent en effet que le travail est très important dans leur vie, mais, plus que les autres, ils souhaitent que le travail prenne moins de place dans leur vie. Comment expliquer ce paradoxe ? L'objectif premier de ce travail est de comprendre la diversité des perceptions en Europe et de proposer des interprétations qui permettraient d'avancer dans la résolution de ce paradoxe. L'originalité de ce travail provient en partie de la confrontation des résultats des diverses enquêtes françaises et internationales sur ces questions, qui restent aujourd'hui épars et peu diffusés.

Dans un premier temps, nous analysons les déterminants de l'importance accordée au travail et les sens que peut revêtir cette notion. Deux hypothèses sont mobilisées pour expliquer les réponses des Français : d'une part, le taux de chômage élevé, la prégnance de l'emploi précaire et un fort sentiment d'insécurité de l'emploi ; d'autre part, les attentes plus fortes à l'égard de l'intérêt du travail. Les Français se distinguent en effet par des attentes de réalisation dans le travail plus intenses que celles de leurs voisins européens. Dans une seconde partie, nous tentons de comprendre pourquoi les Français considèrent que ce serait une bonne chose que le travail occupe une place moins grande dans leur vie. Cette situation peut s'expliquer par la moindre qualité des relations sociales en France ou par des conditions de travail et d'emploi dégradées, mais aussi par le souci des individus de consacrer plus de temps à leur vie personnelle et surtout de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Les Français sont d'ailleurs ceux qui déclarent le plus souvent éprouver des difficultés de conciliation, et des tensions entre les deux sphères. Nous soulignons également, tout au long de l'article, que les réponses moyennes des pays ne doivent pas occulter la grande diversité des opinions, liées notamment à la catégorie socioprofessionnelle et à la situation familiale.

**Mots-clefs :** comparaisons européennes, place du travail dans la vie et dans l'identité, attentes à l'égard du travail et de l'emploi, satisfaction vis-à-vis du travail et de l'emploi, évolution des valeurs, conciliation entre le travail et les autres sphères.

## ***Importance and Meaning of Work in Europe: a French Singularity***

### ***Abstract***

*International and European data shows the singularity of the French people's relation to work. More than other Europeans, the French people declare that work is very important in their life, and, in the mean time, that they wish to see the importance of work diminishing in the society. How can we explain this paradox? Understanding the diversity of work values in Europe and, in particular the peculiar situation of France is the main objective of this article. The originality of this work relies in particular in the comparison of the results from different international and national surveys that have been little disseminated or scattered separately.*

*In a first section, we disentangle the many meanings of work importance. Two hypotheses can explain the French situation: on the one hand, high unemployment rate and a strong feeling of job insecurity makes work an essential concern. On the other hand, French people distinguish themselves by higher expectations regarding the intrinsic interest of work and the possibility of self-fulfilling through work. The second section suggests hypotheses to explain why French wish to see the importance of work diminishing in the society. This wish is partly the results of the dysfunctions of French labour market and work organisations: bad social relations, dissatisfaction with working and employment conditions. This wish also reveals a more positive desire of spending more time with family and reconciling work and personal life. Besides, more than others, the French people declare that they suffer from tensions between the different spheres of life. Throughout the article, we emphasized not only differences between countries, but also the differences inside countries, according to the family status and the occupation.*

***Key words:*** *importance of work in life and in identity, preferences and expectations towards work and employment, satisfaction with job, dynamics of values, reconciliation between work and other spheres of life, European comparisons.*

# INTRODUCTION<sup>1</sup>

Depuis qu'elles existent, les enquêtes européennes sur les valeurs mettent en évidence que les Français accordent une très grande importance au travail, mais aussi qu'ils sont aussi les plus nombreux à souhaiter voir celui-ci occuper une moindre place dans leur vie. Comment expliquer ce paradoxe ? L'enjeu est de comprendre les logiques qui peuvent expliquer la diversité des perceptions en Europe et la position spécifique de la France. Pour cela, dans un premier moment, nous démêlons les différents sens que revêt l'importance accordée au travail en mobilisant les théories pertinentes et en analysant les différents items que développent les enquêtes. Dans une seconde partie nous tentons de comprendre pourquoi, malgré ces scores, les français considèrent que ce serait une bonne chose que le travail occupe une place moins importante dans leur vie. Nous proposons quatre hypothèses explicatives non exclusives les unes des autres. Si l'objectif premier de ce travail est de proposer des interprétations qui permettraient de résoudre ce paradoxe, le second n'est pas moins important : il s'agit de recenser les principaux résultats des enquêtes françaises et internationales sur ces questions, qui restent aujourd'hui épars et peu diffusés et de les mettre à disposition.

L'originalité de ce travail provient donc de la confrontation des résultats des diverses enquêtes. Nous nous appuyons essentiellement sur trois enquêtes internationales : les *European Values Surveys* (EVS), l'*International Social Survey Programme* (ISSP) et le *European Social Survey* (ESS). Nous détaillons les spécificités de ces trois enquêtes dans l'encadré n° 1. Plus ponctuellement, des analyses feront appel aux résultats des Eurobaromètres, du Panel communautaire des ménages et de l'enquête européenne sur les conditions de travail, ainsi que des enquêtes nationales : l'enquête « Travail et mode de vie, réalisée en 1997 (Baudelot, Gollac, 2002), l'enquête de l'Observatoire sociologique du changement intitulée « Emploi salarié et conditions de vie », qui a eu lieu en 1995 (Paugam, 2000) ; l'enquête « Histoire de vie – Construction des identités » menée en 2003 (Garner, Méda, Senik, 2006). Les enquêtes plus commerciales sont rarement accessibles aux chercheurs. Nous y ferons néanmoins ponctuellement référence, notamment pour deux enquêtes réalisées par Ipsos sous l'égide de l'Institut Chronopost en 2003 (Méda, 2004 ; Vendramin, 2004) et en 2004 (Delay, 2005) et pour une enquête réalisée en 2007 (Solom, 2007).

On peut multiplier les mises en garde concernant la validité des enquêtes internationales évoquant les valeurs. Des biais peuvent apparaître à différentes étapes, de la construction du questionnaire à la collecte des données (pour un *survey*, voir Heath *et al.*, 2005). Les problèmes d'équivalence linguistique et conceptuelle sont divers, allant des erreurs de traduction à une légère variation des connotations du mot (*cf.* les exemples proposés par Braun et Scott, 1998 et Crompton, Lyonette, 2006), en passant par des biais d'acquiescement plus ou moins prononcés suivant les pays (voir par exemple, Smith, 2004 ; Johnson *et al.*, 2005). De plus en plus vigilantes, les équipes impliquées dans la construction de questionnaire mettent en œuvre des procédures reconnues pour limiter les erreurs de traduction et d'interprétation. La procédure de rétro-traduction (« back translation ») est courante désormais (Harkness, 1998 ; Smith,

---

<sup>1</sup> Cet article a été écrit dans le cadre du projet de recherche européen SPReW (*Social Patterns of Relation to Work*) coordonné par la fondation Travail-Université de Namur : <http://www.ftu-namur.org/sprew/fr-index.html>. Les auteurs remercient Béatrice Delay, Anne N'Diaye, Danièle Trancart, Patricia Vendramin et Aurélie Bur pour leur lecture attentive et leurs remarques constructives.

2004). Plus fondamentalement, la notion de biais linguistique mériterait d'être davantage discutée : les enquêtes ne font que retranscrire des modes d'expression et de communication différents ; elles ne construisent pas artificiellement ces différences. Au moment de la collecte, les diverses traditions d'échantillonnage ou de population généralement couverte par les enquêtes peuvent aussi jeter un doute sur la possibilité de comparaison des résultats. Les cahiers des charges des enquêtes internationales sont néanmoins de plus en plus stricts.

Les interrogations sur la possibilité d'une commune mesure ne se posent pas uniquement pour les enquêtes internationales sur les valeurs. Les doutes sur la compréhension des questions et les problèmes posés par la multiplicité des significations existent aussi à l'échelle nationale, lorsque l'enquête interroge diverses classes sociales par exemple (Jowell, 1998). Par ailleurs, les diverses traditions nationales d'échantillonnage posent aussi problème pour des enquêtes qui cherchent à rendre compte de comportements, plutôt que d'opinions ou de valeurs. Il serait injuste de jeter l'opprobre sur les données subjectives *et* comparatives.

En définitive, si ces enquêtes internationales restent fragiles, des progrès ont été récemment accomplis dans tous les domaines, de la construction des questionnaires à la collecte des données : l'ESS, dernière née des enquêtes internationales, répond ainsi à des critères exigeants, à travers un cahier des charges précis (sondage aléatoire, entretiens en face à face, processus coûteux de validation du questionnaire). Par ailleurs, la multiplication de résultats et leur confrontation, peuvent, nous semble-t-il, permettre de proposer des conclusions plus assurées. On peut, en suivant les conseils de Roger Jowell, rester toujours vigilants à l'égard des résultats comparatifs et n'écarter aucune hypothèse d'emblée, tout en s'autorisant en définitive à émettre des hypothèses interprétatives (Jowell, 1998). Vigilance et confrontation des résultats constitueront ainsi notre stratégie de recherche pour explorer les préférences à l'égard de l'emploi et du travail en Europe.

Nous nous appuyerons sur les résultats de l'Europe à 27, mais privilégierons les résultats pour l'Europe à 15, notamment dès que nous introduisons une perspective longitudinale.

#### **Encadré n°1**

##### **Les enquêtes européennes et internationales disponibles**

#### **L'Eurobaromètre**

L'Eurobaromètre, conduit sans interruption tous les six mois depuis 1974, a impliqué dès ses débuts des universitaires comme Ronald Inglehart, qui s'est en partie appuyé sur cette enquête pour développer sa théorie. Il est géré par la Commission européenne et doit en premier lieu répondre aux interrogations des Directions générales. Il contient de nombreuses questions sur le sentiment européen et l'appréciation de la construction européenne, mais aussi, plus ponctuellement, des questions sur la pauvreté, le chômage, ou bien encore, ce qui nous intéresse davantage, la précarité, la formation tout au long de la vie, la satisfaction ou la mobilité professionnelle. Nous avons particulièrement mobilisé dans les analyses qui suivent les résultats de l'Eurobaromètre spécial « Réalité sociale européenne » réalisé en appui au rapport du BEPA.

### **Les European Values Surveys (EVS)**

Les enquêtes sur les valeurs des Européens, appelées internationalement *European Values Survey* (par la suite EVS) ont vu le jour en 1981, grâce à un groupe de chercheurs piloté par Jan Kerhofs, de l'Université de Louvain et Ruud de Moor, de l'Université de Tilburg (Bréchon, 2002). Lors de la première vague, neuf pays européens participaient à l'enquête. Près de vingt ans plus tard, ils sont trente-quatre (annexe 1.1). L'enquête comprend désormais trois vagues : 1981, 1990, 1999. Peu de temps après le lancement des EVS, Ronald Inglehart, chercheur à l'Université de Michigan, a pris l'initiative d'étendre l'enquête à d'autres continents, ce qui a donné lieu au *World Values Survey*, dont le questionnaire est proche des EVS et les vagues en léger décalage. Le questionnaire des EVS, dont une large partie est invariante d'une vague à l'autre, évoque, entre autres, la place de grandes valeurs telles que le travail, la famille ou la religion, mais aussi les pratiques religieuses, les opinions politiques, ainsi que l'importance accordée à chaque facette du travail (salaire, sécurité, épanouissement personnel, etc.). L'entretien, qui dure près d'une heure, aborde ainsi de nombreux sujets, et seules quelques questions s'avèrent réellement pertinentes pour notre recherche.

### **L'International Social Survey Programme (ISSP)**

L'*International Social Survey Programme* (ISSP), dont la première vague a eu lieu en 1985, est né de la collaboration de chercheurs de quatre pays, l'Allemagne, la Grande-Bretagne, les États-Unis et l'Australie, où existait déjà une tradition d'enquête sur les attitudes, mais le nombre de participants a fortement augmenté dans les années 1990, pour atteindre 38 pays à l'heure actuelle (annexe 1.2) Par rapport à l'EVS, l'ISSP accorde plus d'importance aux attitudes et aux comportements. Cette enquête a lieu tous les ans, sur un thème différent à chaque fois. Chaque module est adossé à une enquête nationale, et l'entretien dure environ un quart d'heure, s'il l'on ne tient pas compte des variables sociodémographiques. Une enquête sur le sens du travail a eu lieu en 1989 (mais la France n'y participait pas), en 1997 et en 2005. Ces trois vagues constituent sans aucun doute une des bases les plus complètes sur le rapport au travail.

### **Les enquêtes européennes sur les conditions de travail**

L'enquête européenne sur les conditions de travail est conduite tous les cinq ans, par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, basée à Dublin. Le nombre de pays concernés s'est accru au rythme des élargissements de l'Union européenne. La première édition contenait une vingtaine de questions et la dernière une centaine. Le questionnaire ne porte pas, à proprement parler, sur les préférences à l'égard de l'emploi, mais sur les conditions de travail au sens large : temps de travail, organisation du travail, revenu, pénibilité physique, *stress*, possibilité de conciliation, la nature des tâches effectuées, le sentiment de discrimination<sup>2</sup>. Il contient néanmoins quelques questions sur la satisfaction à l'égard des conditions de travail, du revenu et des possibilités de promotion.

---

<sup>2</sup> Voir le site de la Fondation de Dublin pour plus de renseignements : <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>. Les rapports sur chaque enquête sont disponibles sur ce site.



### **Le Panel Communautaire des Ménages (ECHP)**

Le Panel Communautaire des Ménages (ou *European Community Household Panel*, ECHP par la suite) est suivi et harmonisé par Eurostat. Comme son nom l'indique, il s'agit d'un panel comprenant huit vagues, de 1994 à 2001, sauf pour quelques pays qui ont rejoint plus tard l'Union européenne. L'objectif de l'ECHP est de pouvoir obtenir des statistiques comparables sur le niveau de vie des ménages et des individus et sur l'emploi. Le questionnaire contient une question sur la satisfaction à l'égard du travail ou de l'activité principale et six questions sur la satisfaction à l'égard d'un aspect de l'emploi (salaire, sécurité, heures, horaires, type de travail, conditions de travail, distance entre le lieu de travail et le logement). Les données sociales, démographiques et économiques disponibles pour chaque individu sont très riches : on dénombre en effet près de 140 variables au niveau du ménage et 320 variables au niveau individuel. L'échantillon est conséquent, puisque près de 10 000 individus sont interrogés. L'ECHP, arrêté en 2001, est progressivement remplacé par un nouveau panel EU-SILC (*European Statistics on Income and Living Conditions*).

### **Le European Social Survey (ESS)**

Dans ce paysage, le *European Social Survey* est l'enquête la plus récente. La première vague s'est déroulée à l'automne 2002, la deuxième en 2004, et la troisième fin 2006. Elle couvrait vingt-deux pays lors de la première vague (Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Israël, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, Royaume-Uni). L'Estonie, la Slovaquie, l'Islande et l'Ukraine participent à la vague suivante, et la dernière vague contiendra aussi des données sur la Bulgarie, Chypre, la Lettonie, la Roumanie et la Russie. L'entretien dure en tout une heure. Une moitié du questionnaire ne change pas, l'autre moitié, la partie rotative, aborde deux sujets qui sont sélectionnés parmi les propositions d'équipes scientifiques. Pour la vague 2002, les modules sélectionnés portaient sur la citoyenneté d'une part et sur l'immigration d'autre part. La vague 2004 contient un module sur la santé et les soins d'une part, et sur la famille, le travail et le bien-être d'autre part. C'est dans ce module que nous trouverons des questions pertinentes pour notre propos. La troisième vague porte sur le bien-être et sur la perception du cycle de vie.

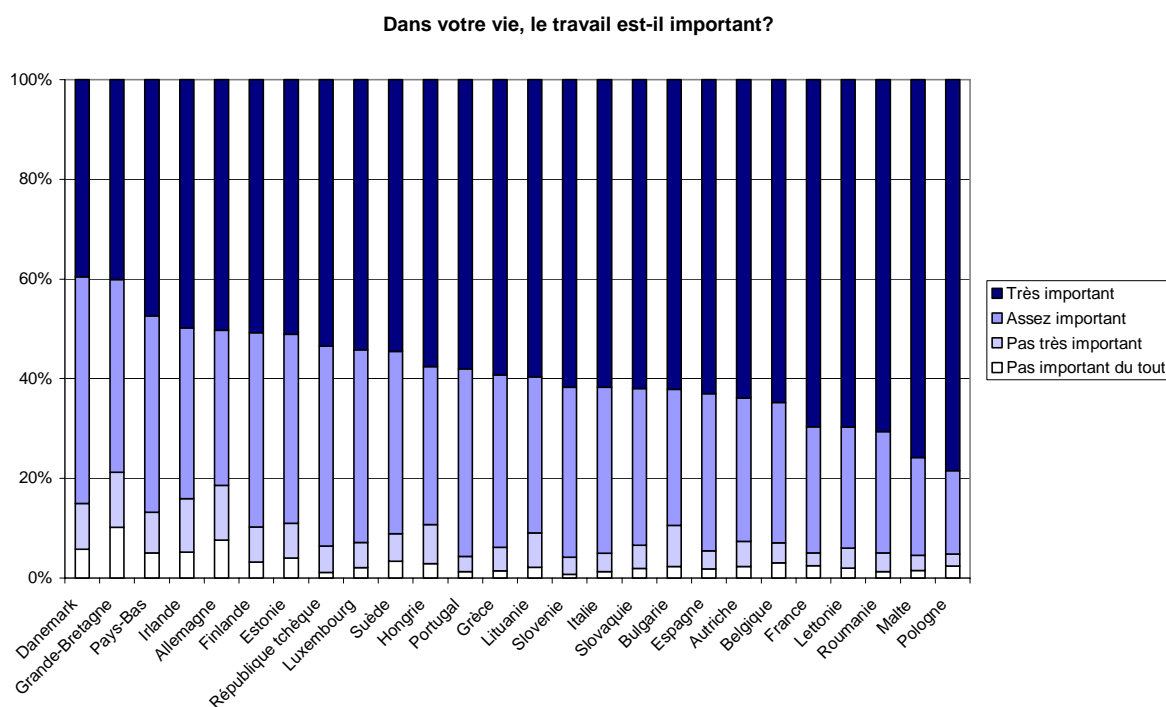
## **1. SENS ET IMPORTANCE DU TRAVAIL : LA POSITION SINGULIÈRE DES FRANÇAIS EN EUROPE**

Quelles que soient les enquêtes considérées ou les années de passage des questionnaires, deux faits marquants ressortent clairement des enquêtes européennes considérées : le travail est considéré comme important ou très important par une majorité d'Européens. Les Français font systématiquement partie de ceux qui déclarent le plus que le travail est important. Pour comprendre pourquoi, nous présentons les différentes explications théoriques susceptibles d'être mobilisées et analysons les différentes dimensions que peut recouvrir l'importance accordée au travail.

## 1.1 L'importance du travail : cadre explicatif et dimensions du travail

Le travail occupe une place centrale dans la vie des Européens : seule une minorité de personnes interrogées – moins de 20 % dans quasiment tous les pays – déclarent que le travail n'est « pas très important » ou « pas important du tout » dans leur vie (cf. graphique 1).

**Graphique 1**  
**La place du travail dans la vie des Européens**



Source : EVS 1999.

L'hétérogénéité européenne apparaît néanmoins dès que l'on distingue le degré d'importance accordée au travail. Une majorité de la population déclare que le travail est « très important » dans la plupart des pays, à l'exception notoire du Danemark, du Royaume-Uni et des Pays-Bas : 40 % seulement des Danois et des Britanniques déclarent que le travail est « très important ». Cette proportion avoisine 50 % en Allemagne, en Suède ou en Finlande, mais également en République tchèque et en Estonie. Elle est beaucoup plus élevée dans quelques pays continentaux (Belgique, France, Autriche), dans deux pays du Sud (Espagne et Italie) et dans quelques nouveaux pays membres (Pologne, Roumanie, Bulgarie, Slovaquie). La France occupe une position singulière sur ce graphique : elle se distingue des pays continentaux et méditerranéens par une proportion plus importante d'habitants pour qui le travail est « très important » : cette proportion atteint 70 % en France, alors qu'elle ne dépasse pas 65 % en Belgique, en Espagne ou en Autriche. Les résultats de la France sont proches de ceux des pays les plus pauvres (notamment la Roumanie et la Pologne). Plus de 30 points la sépare de la Grande-Bretagne et du Danemark. Cette position très particulière est encore plus visible lorsque l'on ne considère que l'Europe des 15 (graphique 2).

### 1.1.1 Les cadres explicatifs : composition, culture, contexte

Comment expliquer de telles différences au sein de l'Union européenne ? Comment, en particulier, comprendre la position singulière de la France ? Plusieurs hypothèses s'offrent à nous. Ces différences pourraient être dues à un simple effet de composition. La structure de la population par âge, la proportion de personnes actives, ou bien encore le niveau de qualification et la profession sont en effet une source d'hétérogénéité. Les femmes au foyer et les personnes ayant suivi des études supérieures déclarent par exemple moins souvent que le travail est très important. À l'inverse, les patrons, les chômeurs et les indépendants accordent plus d'importance au travail (voir annexe 2). Or, ces catégories sont réparties de manière très différente dans les pays européens. Les niveaux d'éducation sont ainsi plus élevés dans les pays nordiques et les femmes sont moins souvent en emploi dans les pays du Sud de l'Europe (Davoine, Erhel, 2007). Toutefois, même en tenant compte de ces différents effets de composition de la population, les écarts entre pays restent significatifs. La France, en particulier, continue de se distinguer, de manière significative, par une plus grande importance accordée au travail.

Dès lors, comment peut-on interpréter ces différences entre pays qui ne se résument pas à des différences dans la composition de la population ? S'agit-il de différences culturelles qui seraient liées, par exemple, à la prédominance du catholicisme ou du protestantisme ? La littérature évoque encore d'autres traits culturels pour expliquer le rapport au travail. En psychologie et en gestion notamment, les dimensions culturelles mises en avant par Geert Hofstede sont systématiquement reprises pour tenter d'expliquer le rapport au travail (voir par exemple, Parboteeah, Cullen, 2003). Accueillie avec une certaine méfiance en sociologie et en anthropologie, l'étude de Geert Hofstede est une référence incontournable dans les études internationales ou multiculturelles en psychologie organisationnelle et en gestion des ressources humaines. Son premier livre *Culture's Consequences – International Differences in Work Related Values*, publié en 1980, a fait l'objet depuis d'une seconde édition, plus complète (Hofstede, 2001). Cette dernière édition s'appuie toujours sur une enquête auprès de 117 000 salariés d'IBM, menée en 1967 et 1973, dans soixante-six pays et qui portait sur le travail. Cette enquête, étayée par des recherches plus récentes, lui permet de dégager cinq dimensions de la culture : le degré d'acceptation d'une distribution inégalitaire du pouvoir, le degré de stress face à l'incertitude et l'ambiguïté, le degré d'individualisme, la valorisation de l'assurance et de la compétition ou au contraire de la modestie et de l'entraide, l'orientation vers le long terme ou vers le court terme (Hofstede, 2001). Pour chacune de ces dimensions, des différences sont bien perceptibles au sein de l'Europe. Les réponses moyennes à diverses questions permettent de donner un score à quarante pays sur ces cinq dimensions. Elles font apparaître une hétérogénéité au sein de l'Europe : parmi les Européens, les Français et les Belges sont ceux qui acceptent plus facilement une certaine distance hiérarchique (*power distance*), alors que le Danemark, la Suède, la Norvège, l'Irlande, l'Autriche, la Finlande et la Norvège ont des scores beaucoup plus faibles pour cette dimension : dans ces pays, l'écoute et la proximité d'un supérieur hiérarchique sera davantage appréciée et demandée, par exemple. Sur le deuxième axe, l'attitude à l'égard de l'incertitude, l'hétérogénéité européenne est encore manifeste : au Danemark, en Suède, en Grande-Bretagne et en Irlande, l'incertitude et l'ambiguïté sont davantage acceptées qu'en Autriche, en Allemagne et plus encore en France et dans les pays du Sud. D'après Geert Hofstede, les conséquences sont multiples dans ces pays : plus de *stress*, d'anxiété, d'embarras, de honte, moins de bonheur, une tendance à rester chez le même employeur, une préférence pour les grandes organisations, une résistance au changement et un certain conservatisme. La troisième dimension, l'individualisme, oppose clairement le monde occidental, des pays asiatiques, arabes

ou d'Amérique Latine. L'Europe se distingue par une plus grande propension à l'individualisme. Les pays européens se trouvent beaucoup plus dispersés sur la quatrième dimension : la Suède, la Norvège, les Pays-Bas, la Finlande et le Portugal présenteraient les traits d'une culture plus « coopérative ». La dernière dimension distingue essentiellement les pays asiatiques, où l'effort et l'attention sont davantage portés sur le long terme. Certes, Geert Hofstede continue de s'appuyer sur une enquête de plus de trente ans pour expliquer les valeurs contemporaines et en particulier les différences contemporaines dans la perception du travail. Pour lui, l'étude d'IBM n'est pas entièrement dépassée, car les cultures évoluent lentement, et des données plus récentes confirment les disparités qui étaient perceptibles dans les premières enquêtes. Il reconnaît néanmoins la possibilité d'une évolution des cultures. De même, l'approche culturaliste présentée par Hofstede ne prétend pas offrir une explication transcendant toutes les autres explications. En d'autres termes, la culture ne constitue pas toujours le principe de différenciation le plus pertinent pour rendre compte de l'hétérogénéité internationale : les institutions et les performances économiques comptent également (Hofstede, 2002, p. 1359). L'attitude face au risque peut ainsi s'expliquer par une situation économique plus ou moins incertaine.

Dans une perspective clairement culturaliste, Philippe d'Iribarne a souligné la singularité de la culture française (1989), ou, pour reprendre le titre de son ouvrage récent, « L'étrangeté française » (2006). La société française reste structurée par une hiérarchie sociale, par des « rangs » dont l'accès est conditionné par la réussite au sein du système scolaire. Au sommet de cette hiérarchie, l'élite issue des grandes écoles s'est substituée à la noblesse de l'Ancien Régime. L'opposition entre ce qui est « noble » et ce qui est « vil » structure encore le rapport au travail des Français, marquée par la « logique de l'honneur ». Cette logique s'oppose à la logique du consensus néerlandais et à la logique états-unienne du marché, de l'échange « *fair* » entre égaux, logiques décrites dans son ouvrage de 1989, qui s'appuie sur des études de cas dans les trois pays. Lors d'une controverse avec Marc Maurice, Philippe d'Iribarne étend son analyse à la société allemande en s'appuyant sur les travaux de Norbert Elias qui lui permettent d'affirmer que l'Allemagne est une « juxtaposition de communautés » (D'Iribarne, 1991, p. 609), qui coexistent, sans que l'une soit plus « noble » que l'autre. La profession constituerait une de ces communautés. La logique de l'honneur française et le sens de la communauté allemande pourraient expliquer de nombreuses différences observées à l'heure actuelle : « que certains traits essentiels des réalités contemporaines étaient déjà présents dans un passé préindustriel suggère qu'en Allemagne autant qu'en France ces traits ne sont pas le simple fruit d'un mode particulier d'organisation du « rapport salarial » au sein du monde industriel ; ils ont leur racines dans un passé séculaire » (1991, p. 609). « Il ne faut pas oublier qu'une partie de leur cohérence provient des principes, ancrés dans l'histoire, qui président à leur conception » (1991, p. 613). Dans cette perspective, la « logique de l'honneur » française éclairerait le rapport au travail que les Français entretiennent à l'heure actuelle.

Ces hypothèses culturalistes sont-elles étayées par les enquêtes considérées ici ? Le fait que les différences entre pays soient relativement stables au cours du temps laisse penser que les causes sont assez largement de nature culturelle et institutionnelle. En effet, quelle que soit l'année considérée, le travail est considéré comme moins important en Grande-Bretagne, au Danemark et aux Pays-Bas, qu'en France par exemple<sup>3</sup> (cf. graphique 2). L'Eurobaromètre

---

<sup>3</sup> Notons que les Français interrogés en 1990 semblent accorder moins d'importance au travail qu'en 1999, ce qui pourrait s'expliquer par une légère modification du questionnaire français. En 1990, le questionnaire précisait la signification de chaque *item* :

- très important (le cœur de votre vie)
- assez important (une partie essentielle de votre vie)

spécial commandité par la Commission européenne à l'occasion de l'analyse du BEPA sur la réalité sociale européenne (Commission européenne, 2007) confirme que les Français accordent plus d'importance au travail que la majorité de leurs voisins : 92 % d'entre eux répondent en effet que le travail est important, pour une moyenne de 84 % dans l'UE 25.

Un clivage entre les pays protestants et les pays catholiques semble se dessiner : contrairement à ce que nous avait appris Max Weber, le travail semble moins important dans de nombreux pays protestants (Danemark, Grande-Bretagne, Pays-Bas, Allemagne, Finlande) et plus important dans les pays catholiques (France, Belgique, Espagne, Italie, Autriche), à l'exception toutefois de l'Irlande. Mais l'on doit bien distinguer l'effet de la pratique individuelle d'une religion sur le rapport au travail de l'effet de l'appartenance d'un pays ou d'un groupe à une religion donnée. Au niveau individuel, la religion a bien un impact sur le rapport au travail (cf. annexe 2) : par rapport aux athées, les enquêtés qui se déclarent chrétien ou musulman accordent plus d'importance au travail et au sein de cette catégorie, les protestants sont parmi ceux qui accordent le plus d'importance au travail. On retrouve ici certains éléments des analyses de Max Weber qui a montré dans *l'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme* combien le fait d'estimer que le devoir s'accomplit dans les affaires temporelles et constitue l'activité morale la plus haute que l'homme puisse s'assigner ici-bas est un produit de la Réforme et comment l'ascétisme protestant a créé « la seule norme qui fut décisive pour son efficacité : la motivation psychologique par laquelle le travail en tant que vocation constitue le meilleur, sinon l'unique moyen de s'assurer de son état de grâce »<sup>4</sup>.

Au niveau général toutefois, les pays de tradition protestante ne sont pas ceux où le travail est considéré comme le plus important, confirmant là encore les analyses de Weber : « le capitalisme vainqueur n'a plus besoin de ce soutien depuis qu'il repose sur une base mécanique (...) Aux États-Unis, sur les lieux même de son paroxysme, la poursuite de la richesse, dépouillée de son sens éthico-religieux, a tendance aujourd'hui à s'associer aux passions purement agonistiques, ce qui lui confère le plus souvent le caractère d'un sport »<sup>5</sup>. D'autres phénomènes semblent entrer en ligne de compte, comme nous allons le voir plus loin : la richesse et la sécularisation. Les pays de tradition protestante sont en effet les plus riches et ceux où les croyances religieuses sont moins prégnantes.

Le signe que d'autres explications doivent être invoquées pour comprendre l'hétérogénéité européenne, notamment le niveau de développement des pays mesuré par son PIB ou la variation de celui-ci est le fait qu'il existe de fortes variations dans les opinions relatives au travail entre plusieurs vagues d'enquête dans un même pays : ainsi le travail est-il considéré comme moins important en 1999 qu'en 1990 dans les pays scandinaves, au Royaume-Uni et en Irlande (graphique 2), alors même que ces pays ont connu une forte amélioration de la conjoncture économique entre les deux dates. L'importance du travail ne serait donc pas sans lien avec le contexte économique ou ses variations.

- 
- pas très important (vos principales préoccupations sont ailleurs)
  - pas important du tout

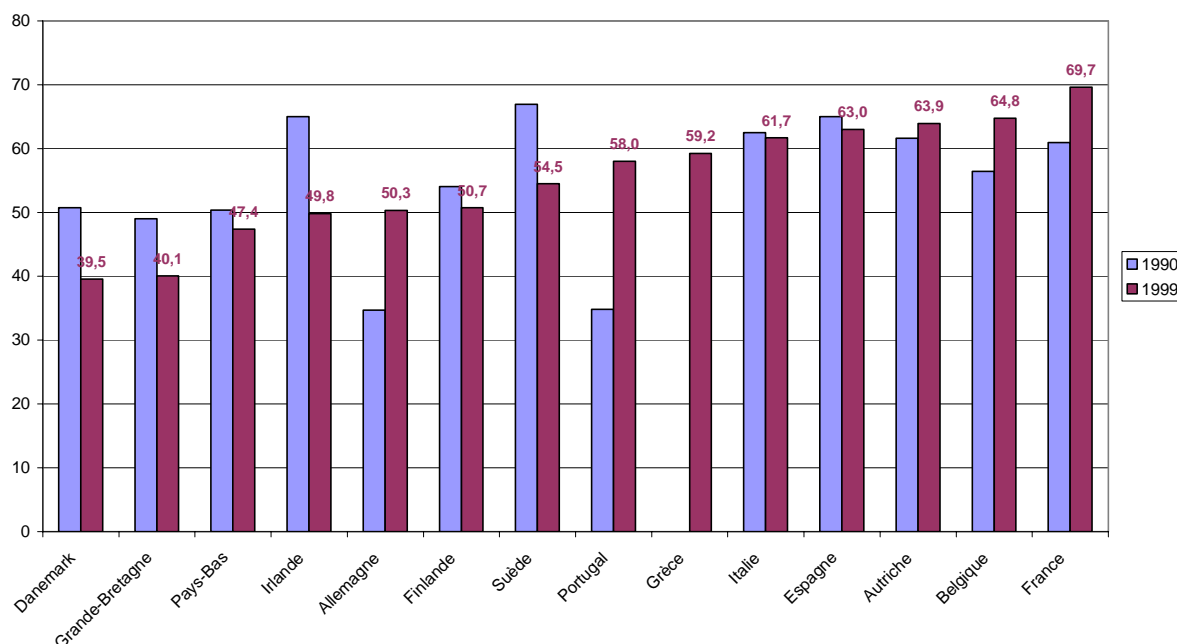
Le sens du premier *item* (« très important ») peut sembler plus fort lorsqu'on précise qu'il serait le cœur de la vie. Dans le questionnaire anglais (en 1990 et 1999) et le questionnaire français en 1999, les précisions entre parenthèses sont absentes, et le sens des items serait moins fort.

<sup>4</sup> P. 220.

<sup>5</sup> P. 221.

## Graphique 2 L'importance du travail en 1990 et 1999

Pourcentage de personnes déclarant le travail très important en 1990 et 1999 dans l'UE 15



Source : EVS 1990 et 1999.

Telle est notamment l'hypothèse proposée par Ronald Inglehart (1990), dont le nom est associé à la théorie du post-matérialisme développée peu après « mai 68 », en s'appuyant sur les différences générationnelles perceptibles dans les pays européens (Inglehart, 1971). Inglehart étayera ensuite sa théorie en exploitant le *World Value Survey*. S'il reconnaît l'apport de Max Weber et la persistance de clivages culturels anciens dans les sociétés modernes, basés en partie sur des différences religieuses, il adopte une perspective implicitement évolutionniste et, dans une large mesure, matérialiste. Dans la tradition de Marx, il estime que le développement économique a des conséquences « systématiques et dans une large mesure prévisibles » (p. 20) sur la culture et les valeurs d'un pays (Inglehart, Baker, 2000). Empruntant certains concepts à Daniel Bell, il discerne trois stades d'évolution de la société : dans la société agraire, les hommes doivent se battre contre la nature, dans la société industrielle, le jeu contre la nature passe par les techniques et l'organisation du travail, enfin dans la société post-industrielle, la survie n'est plus une préoccupation.

Plus précisément, dans des travaux les plus récents, Ronald Inglehart et Wayne Baker proposent de classer les pays selon deux axes ou deux dimensions : une première dimension, qui marque le passage d'une société préindustrielle à une société industrielle, oppose les valeurs traditionnelles et religieuses aux valeurs laïques et rationnelles. La deuxième dimension oppose les préoccupations de survie aux préoccupations d'expression individuelle et de qualité de vie. Elle correspond à une transition vers une société post-industrielle. L'exploitation du *World Value Survey*, à travers une ACP, leur permet de retrouver ces deux axes, qui résument 70 % de la variance entre les réponses moyennes de chaque pays, et de dessiner une carte culturelle positionnant soixante-cinq pays. L'axe vertical (*traditional/secular-rational values*) oppose les pays en fonction de l'importance accordée au respect de l'autorité, à la foi religieuse et à la fierté nationale. Il oppose l'Afrique et l'Amérique latine d'une part, au monde occidental, aux anciens

pays du bloc soviétique et à la partie de l'Asie qui est plus développée, d'autre part. L'axe horizontal (*survival/self-expression values*) oppose d'un côté les pays de l'ancien bloc soviétique et l'Asie du Sud, à l'Europe protestante (Suède, Norvège, Danemark, Finlande) et aux pays anglo-saxons (Nouvelle-Zélande, Grande-Bretagne, Canada, Australie, États-Unis et Irlande) de l'autre. Les habitants des pays en transition et des pays d'Asie du Sud donnent la priorité à la sécurité économique et physique, par rapport à l'épanouissement personnel et à la qualité de vie, privilégiés par les habitants des pays anglo-saxons ou protestants.

Sur les deux axes, l'Europe catholique (Belgique, France, Autriche, Italie, Espagne et Portugal) occupe une position moyenne. La France, la Belgique, l'Italie, et l'Autriche sont toutefois plus proches de l'Europe protestante. À l'inverse, les États-Unis en sont assez éloignés : ils partagent avec l'Europe protestante des valeurs post-matérialistes (ou self-expression) mais s'en distinguent par des valeurs plus traditionalistes, moins laïques. Une régression sur données agrégées confirme que les facteurs économiques (PIB, part de l'agriculture, de l'industrie et les services) et historiques (langage, religion) expliquent tous deux les différences de valeurs observées entre pays. Ces analyses ont eu un large retentissement et elles servent souvent de cadre d'analyse pour l'étude des valeurs dans des domaines plus particuliers (travail, famille, opinions politiques), du moins en sciences politiques.

Pour notre propos, si on suit Ronald Inglehart, l'évolution économique tendrait à modifier le sens donné au travail et trois temps pourraient dès lors être distingués. Dans un premier temps, celui de la tradition, le travail s'inscrit dans un système de croyance et de respect de l'autorité. Le travail correspond alors à une « éthique du devoir », une obligation vis-à-vis de la société. Le deuxième temps correspondrait au développement de valeurs individualistes et rationnelles : le travail a alors une valeur instrumentale, il est recherché pour la sécurité et le revenu qu'il peut apporter. C'est également l'hypothèse de travail de John Galbraith, qu'il a testé à travers une enquête réalisée entre 1962 et 1964 en Angleterre. Serge Paugam rappelle les résultats de cette enquête qui avait mis en évidence que « l'ouvrier de l'abondance » était caractérisé par une relation au travail très instrumentale : « ce qui compte avant tout pour lui, c'est la rétribution de son travail et non la valeur intrinsèque de celui-ci (...) Le travail correspond alors à une tâche ordinaire à accomplir non pour s'épanouir en le réalisant mais pour atteindre des objectifs de consommation et de bien-être ».

Les pays les plus riches se caractériseraient désormais par des valeurs « post-matérialistes », la sécurité économique n'étant plus une priorité et la qualité de vie et le bien-être subjectif devenant des valeurs majeures. Dans cette perspective, le travail devrait avant tout permettre aux individus de s'épanouir. La fin du XX<sup>e</sup> siècle serait ainsi marquée par un renversement de tendance et la montée des attentes post-matérialistes : l'individu ne s'efface plus devant le collectif, son épanouissement devient une valeur centrale (Inglehart, 1990 ; Beck, 1984 ; Giddens 1992). Cette tendance, qui touche les domaines les plus divers de la société se retrouverait également dans la sphère du travail, comme l'a défendu Hélène Riffault, pour qui on observerait la montée d'une conception plus personnelle du travail : « si l'exercice d'un travail a longtemps été un signe d'appartenance sociale, en même temps qu'un devoir moral, il semble qu'aujourd'hui les Européens tendent à le considérer avant tout comme un moyen d'expression de leurs potentialités et comme une voie de réalisation personnelle. Cette vision du travail, si elle n'est pas nouvelle, tend à prendre le pas sur les autres aspects du travail et notamment ses aspects les plus sociaux, comme les normes relatives à l'obligation de travailler (...). La mise en place de cette vision du travail accompagne le développement économique. Celui-ci conduit en effet l'individu à relativiser les satisfactions matérielles, dans la mesure où elles sont largement acquises, et à rechercher dans tous les domaines de sa vie, y compris le travail, des possibilités d'expression de soi telles que la

libération des capacités créatrices, la prise de responsabilité ou l'exercice de son droit à la parole. Le travail tend aujourd'hui à être davantage chargé d'attentes relatives à la réalisation personnelle et moins ressenti comme une norme sociale que ce n'était le cas il y a 20 ans ».

Cette grille de lecture, qui fait la part belle au contexte économique, reste bien sûr simpliste et mono-causale. Elle constituera un cadre d'analyse qu'il convient de tester et de nuancer. En d'autres termes, et pour reprendre une image qu'Inglehart propose en conclusion, le développement économique pousse les sociétés dans la même direction, mais ces dernières suivent des trajectoires parallèles, marquées par l'histoire, dans le cadre d'un phénomène de dépendance de sentier. Ronald Inglehart souligne ainsi la persistance de clivages religieux et historiques. Par ailleurs, le chemin de la modernisation n'est pas linéaire, puisque des retours en arrière sont possibles, ce dont témoigne la trajectoire des anciens pays du bloc soviétique, qui ont connu un retour des valeurs traditionnelles.

D'autres facteurs entrent en ligne pour structurer les valeurs. En particulier, la critique la plus stimulante au schéma de Ronald Inglehart porte, nous semble-t-il, sur la nécessité de replacer les valeurs dans leur contexte institutionnel (Haller, 2002). Ce dernier peut également façonner les attentes et les préférences : la protection sociale, par exemple, ne conduit-elle pas à diminuer l'importance du travail ? Nous retrouvons ici l'idée d'une « endogénéité des préférences », ces dernières étant structurées par les institutions. Pour rendre compte de l'hétérogénéité des préférences en Europe, nous serons ainsi amenés à évoquer les typologies institutionnalistes qui font écho à nos résultats. Nous mobiliserons notamment les travaux de Gosta Esping-Andersen, mais aussi les travaux sur la diversité du capitalisme (Amable, 2005)<sup>6</sup>.

Par ailleurs, l'effet du niveau de richesse nationale reste incertain, en particulier sur les attentes matérialistes. D'aucun ont souligné que le système capitaliste créait et entretenait un besoin de consommation, toujours renouvelé (Haller, 2002). On peut vouloir un salaire élevé et un emploi sûr, parce qu'on est préoccupé par les questions de sécurité, de survie, ou pour alimenter une consommation ostentatoire. Il n'est pas sûr que les sociétés européennes contemporaines soient désormais moins matérialistes. À l'inverse, l'intérêt intrinsèque du travail ne constitue-t-il pas un besoin, même dans les sociétés où les questions de survie ne sont pas complètement réglées ? La typologie de Maslow reste sujet de débat en psychologie organisationnelle. Enfin, le développement de valeurs post-matérialistes peut avoir des effets contraires sur l'importance accordée au travail dans la vie. Les besoins de sécurité assurés, le travail peut certes prendre moins de place et laisser aux individus le choix de s'épanouir dans d'autres sphères (loisirs, politique, famille). Toutefois, en cherchant à s'épanouir dans la sphère du travail, les individus qui privilégient des valeurs post-matérialistes peuvent être amenés à accorder une plus grande valeur au travail, puisque ce dernier n'est pas seulement un simple gagne-pain. En d'autres termes, dans les sociétés déjà industrialisées, la croissance économique peut avoir un double effet : le travail est moins important, ou il reste important mais pour des raisons différentes. S'engager dans ces controverses et ces questions nous permettra peut-être de comprendre la singularité française.

---

<sup>6</sup> Pour une présentation détaillée des courants universalistes, culturalistes et institutionnalistes, ainsi qu'une réflexion sur les rapprochements entre ces différents courants de la comparaison internationale, voir Davoine, 2007.



### 1.1.2 Les différentes dimensions du travail

La perspective historique, développée notamment par Ronald Inglehart, a également des vertus heuristiques pour notre propos. Elle fournit en effet une grille d'analyse permettant d'analyser la position des différents pays sur une échelle d'évolution des significations. Cette séquence historique n'est pas fondamentalement éloignée d'autres développements théoriques, de nature philosophique ou sociologique, qui ont pu être proposés ces dernières années pour comprendre les évolutions et la diversité des significations attachées au terme de travail. Nous en présentons trois en particulier qui ont l'avantage de mettre en évidence les différentes dimensions constitutives de la notion de travail.

#### Le travail comme devoir

Les travaux de Max Weber, on l'a dit, ont particulièrement mis en évidence la dimension de « tâche » ou de devoir qu'avait acquise le travail au cours des derniers siècles. Weber a montré comment la Réforme avait transformé radicalement la manière occidentale de concevoir le travail et comment les traductions de Luther d'abord, les élaborations théoriques des calvinistes ensuite avaient permis d'interpréter celui-ci comme la tâche la plus importante de l'homme sur terre et cela, en suivant plusieurs étapes. Au début de son activité de réformateur, écrit Weber, Luther pense que la tâche séculière, bien que voulue par Dieu, est de l'ordre de la créature. « Mais le métier prendra pour Luther de plus en plus d'importance (...) Non seulement la vie monastique est à ses yeux entièrement dépourvue de valeur en tant que moyen de se justifier devant Dieu mais encore soustrait l'homme aux devoirs de ce monde et apparaît ainsi à Luther comme le produit de l'égoïsme et de la sécheresse du cœur. – l'opposé, l'accomplissement de la besogne professionnelle est pour lui l'expression extérieure de l'amour du prochain »<sup>7</sup>. Mais cette justification disparaîtra elle-même bientôt : elle fera place à l'affirmation, répétée avec une énergie croissante, qu'en toutes circonstances l'accomplissement des devoirs temporels est la seule manière de vivre qui plaise à Dieu. « L'accomplissement de ces devoirs, et lui seul, est la volonté de Dieu, et par conséquent tous les métiers licites ont absolument la même valeur devant Dieu ». Plus Luther va se trouver mêlé aux affaires du monde, poursuit Weber, plus il va mettre l'accent sur la signification du travail professionnel : « ce qui l'amena à considérer de plus en plus ce dernier comme un ordre spécial de Dieu à l'individu de remplir la tâche concrète assignée par la providence ». Mais pour Luther, la notion de *Beruf* demeure traditionaliste : « l'homme est tenu d'accepter sa besogne comme lui étant donnée par décret divin et il doit s'en accommoder ». Le luthéranisme orthodoxe va aller plus loin et défendre l'idée que l'activité professionnelle est une tâche, mieux encore, la tâche assignée par Dieu. Le protestantisme ascétique va mener cette idée au plus loin : « ce qui était resté une suggestion hypothétique, purement intellectuelle, est devenu chez les calvinistes un élément caractéristique de leur système éthique : l'amour du prochain s'exprime en premier lieu dans l'accomplissement des tâches professionnelles données par la *lex naturae*. On reconnaît ainsi que le travail, au service de l'utilité social impersonnelle, exalte la gloire de Dieu.

---

<sup>7</sup> P. 91.

Commentant notamment la façon dont les traducteurs ont radicalement transformé le sens premier des textes<sup>8</sup>, Lalive d'Épinay (1994) défend l'idée qu'au début du XX<sup>e</sup> siècle, le travail continue d'être perçu essentiellement comme un devoir et un effort. « Au début du XX<sup>e</sup> siècle, la révolution a produit ses effets, entraînant la généralisation du marché de l'emploi, l'expansion du salariat, le développement de la classe ouvrière. La société industrielle qui s'est imposée est organisée autour de l'activité économique et a rendu le peuple industriel, pour le meilleur et pour le pire. C'est alors que Weber écrit les lignes de son célèbre essai, *l'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme* : « le puritain voulait être un être besogneux et nous sommes forcés de l'être (...) L'idée d'accomplir son devoir à travers une besogne hante désormais notre vie, tel le spectre de croyances religieuses disparues ». De l'Italie du Nord à la Scandinavie, de la Tchécoslovaquie aux États-Unis d'Amérique, règne alors une morale du travail et du devoir qui est une véritable vision de l'homme et du monde. Proposons en une synthèse :

- l'être humain est défini ontologiquement comme un être de devoir ; le travail – sous entendu le travail marchand – est le premier des devoirs, moyen par excellence du bon accomplissement des autres devoirs ;

- la notion de devoir est étroitement associée au principe de la responsabilité (ou de liberté) individuelle, responsabilité envers soi et les siens, dans le présent et l'avenir ;

- la responsabilité individuelle conduit à adopter un comportement rationnel, c'est-à-dire l'effort, le travail, la prévision, l'épargne ;

- ainsi la réalisation de l'individu consiste à trouver sa juste place dans la société, elle passe par l'assomption d'une fonction et de rôles sociaux précis.

Selon cette vision du monde, la collectivité est un principe supérieur à l'individu, dont elle est la finalité. Ce dernier est avant tout défini par des devoirs, le seul droit fondamental étant le droit au travail. La société en revanche est dotée de droits envers les individus. (...) La subordination de l'individu à la société, le sacrifice de soi à la collectivité trouvent leur justification dans le fait que la société assure à l'individu sa sécurité et surtout dans l'idée que, transformée en une gigantesque usine, la société est en train de produire une prospérité annoncée pour demain » (Lalive d'Épinay, 1994)<sup>9</sup>.

Commentant l'idée wébérienne selon laquelle la valeur travail se serait sécularisée (puisque « le capitalisme vainqueur n'a plus besoin de ce soutien depuis qu'il repose sur une base mécanique »), Jean Paule Willaime (2003) se demande par quoi les motivations religieuses ont été remplacées et apporte cette réponse : « le travail est toujours considéré comme un devoir important, voire comme une vocation. Il y a bien eu sécularisation mais elle est restée

---

<sup>8</sup> Le psaume 90 raconte la vanité de la vie pour celui que l'exil sépare de Dieu : « les jours de nos années sont bornés à 70 ans, et à 80 ans pour les plus vigoureux : le plus beau de ces jours n'est que peine et tourment ». Ce que le traducteur Osterwald rend correctement par tourment, Luther l'a traduit par travail (et même ce qui fut précieux n'a été que peine et travail). La traduction du réformateur est à la rigueur acceptable mais elle rend un mot à forte connotation négative par un terme neutre et mou. La traduction du réformateur devient canonique. Mais voilà qu'au cours du temps, ce verset est peu à peu extrait de son contexte scripturaire et transformé en une sentence ainsi libellée : ce qu'il y a de plus précieux. Dans une longue vie, c'est l'effort et le travail. L'opération alchimique est réussie ; le contresens est scellé ». Cette formalisation est rendue possible par les réélaborations théoriques qui commencent avec saint Augustin (il devient possible de comparer l'opus divin et le travail des moines) et aboutissent à un véritable retournement avec la Réforme, et plus particulièrement avec le calvinisme dont les effets ont été pleinement mis en lumière par Weber. Comme le rappelle Lalive d'Épinay à la suite de Weber en montrant les réinterprétations du Psaume 90, les traductions de la Bible de Luther vont entraîner pour le concept de travail un changement de sens complet.

<sup>9</sup> P. 58-59.

interne à la valeur travail. C'est celle qui nous a fait passer de la conception du travail comme devoir religieux à une vision du travail comme devoir séculier »<sup>10</sup>.

Si le travail a été à un moment et continue certainement d'être perçu par certains individus, et de manière plus ou moins intense dans certains pays, comme un devoir, d'autres dimensions peuvent également être présentes. Des investigations de nature philosophique ou sociologiques permettent de distinguer dans le concept de travail différentes significations qui coexistent aujourd'hui et qui sont autant de manière pour les individus d'envisager leur rapport au travail.

**Du travail « facteur de production », au travail « essence de l'homme » et au travail comme « système de distribution des revenus, des droits et des protections »**

Dans *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*, Méda (1995) propose de distinguer trois étapes ou trois époques dans la construction du concept de travail, chacune ayant vu l'introduction d'une nouvelle couche d'interprétation ou de signification qui se seraient en quelque sorte sédimentées au cours des siècles passés. La première dimension trouve son aboutissement et sa formalisation au XVIII<sup>e</sup> siècle, notamment dans l'œuvre de Smith, au terme de plusieurs siècles d'élaboration théorique où le travail, jusqu'alors méprisé, se voit reconnaître une valeur. Le travail est alors défini comme « ce qui crée de la richesse ». C'est notre actuel « facteur de production ». Il continue néanmoins d'être considéré comme une peine, un sacrifice, les économistes diront une « désutilité ».

Avec le XIX<sup>e</sup> siècle s'ouvre une seconde période au cours de laquelle une seconde couche de signification, radicalement différente de la première, va venir s'ajouter à la première (et non s'y substituer) : le travail est considéré comme la liberté créatrice de l'homme, le pouvoir transformateur et négatif de l'homme, permettant à ce dernier tout à la fois d'anéantir le naturel et de faire le monde à son image et de ce fait, de s'exprimer et de se transformer lui-même. Formalisée originellement dans la philosophie de Hegel, cette conception trouve son aboutissement dans les *Manuscrits de 44* de Marx, où le travail apparaît comme l'activité humaine par excellence, celle qui permet le mieux à l'homme de s'exprimer à la fois dans son genre et dans sa singularité : « supposons, écrit Marx, que nous produisions comme des êtres humains : chacun de nous s'affirmerait doublement dans sa production, soi-même et l'autre. 1. Dans ma production, je réaliserais mon individualité, ma particularité ; j'éprouverais, en travaillant, la jouissance d'une manifestation individuelle de ma vie, et dans la contemplation de l'objet, j'aurais la joie individuelle de reconnaître ma personnalité comme une puissance réelle, concrètement saisissable et échappant à tout doute (...) 3. J'aurais conscience de servir de médiateur entre toi et le genre humain, d'être reconnu et ressenti par toi comme un complément à ton propre être et comme une partie nécessaire de toi-même, d'être accepté dans ton esprit comme dans ton amour » (Marx, 1979<sup>11</sup>). Le travail n'est plus une désutilité : « considérer le travail simplement comme un sacrifice, donc comme source de valeur, comme prix payé par les choses et donnant du prix aux choses suivant qu'elles coûtent plus ou moins de travail, c'est s'en tenir à une définition purement négative (...) Le travail est une activité positive, créatrice (Marx, 1979<sup>12</sup>). Dès lors qu'il ne sera plus aliéné, le travail deviendra premier besoin vital.

---

<sup>10</sup> p 83.

<sup>11</sup> *Économie et Philosophie*, Notes de lecture, § 22, in *Œuvres, Économie*, tome II, p. 33, La Pléiade, Gallimard, 1979.

<sup>12</sup> « Le travail comme sacrifice et comme travail libre », in *Principes d'une critique de l'économie politique, ébauches 1857-1858*, Œuvres, Économie, tome II, pp. 290-292, La Pléiade, Gallimard, 1979.

Le XX<sup>e</sup> siècle est celui qui voit se développer une troisième couche de signification avec la mise en place de la société salariale : c'est sur le lien salarial (celui-là même qui devait être supprimé pour permettre la libération du travail) que vont être ancrés les différents droits qui vont organiser la protection du travailleur : droit du travail, droit de la protection sociale. Certes, comme l'écrit Habermas (1973), « le citoyen est dédommagé par des droits dans son rôle d'usager des bureaucraties mises en place par l'État-Providence, et par du pouvoir d'achat, dans son rôle de consommateur de marchandises. Le levier permettant de pacifier l'antagonisme de classe reste donc la neutralisation de la matière à conflit que continue de receler le statut du travail salarié »<sup>13</sup> mais le travail est dès lors transformé en emploi et le travail devient dès lors apprécié non seulement pour le revenu ou l'expression de soi qu'il permet mais aussi pour les droits auxquels il permet d'accéder.

Cette généalogie, qui voit dans notre concept actuel de travail le résultat de multiples réélaborations théoriques et la coexistence d'une pluralité de significations, donne une grille de lecture pour tenter de démêler les différentes dimensions que peut recouvrir la notion même d'importance accordée au travail. Lorsque les personnes déclarent que le travail est important, font-elles référence à la dimension instrumentale du travail (le travail comme l'activité qui permet l'obtention d'un revenu et l'accroissement de la production nationale, le « travail facteur de production »), à la dimension expressive du travail (dans le travail je m'oppose à la nature, je m'exprime et je transforme le monde dans lequel je me trouve, c'est la dimension « travail, essence de l'homme ») ou encore au travail comme emploi (le travail est important car il m'ouvre des droits sociaux, c'est le travail comme « système de distribution des revenus, des droits et des protections ») ?

### *Homo oeconomicus, homo faber, homo sociologicus*

La sociologie a produit des typologies très proches dont la vocation heuristique est identique, par exemple celle que Paugam (2000) propose dans *Le salarié de la précarité* en distinguant trois paradigmes : *l'homo faber*, *l'homo oeconomicus* et *l'homo sociologicus*.

« *L'homo faber* renvoie bien entendu à l'acte de travail lui-même et à l'épanouissement qu'il procure à celui qui le réalise, au sens où il lui permet de s'affirmer dans une œuvre précise (...) *L'homo oeconomicus* implique une attitude plus instrumentale au travail. La satisfaction dépend alors de la rétribution de celui-ci en fonction d'un marché (...) *L'homo sociologicus* postule que tout travail s'exerce dans un cadre social : la qualité des relations qui s'établissent entre les hommes et la reconnaissance que ces derniers en retirent constituent un facteur essentiel de la satisfaction ».

Cette classification sert à Paugam à indiquer quelles sont chaque fois les satisfactions associées à une dimension et à mettre en évidence les pathologies de l'intégration assurée : à côté de l'intégration assurée, où les deux axes du rapport au travail et du rapport à l'emploi sont satisfaits, trois types d'intégration « malheureuses » existent, qui viennent ou bien d'un défaut du rapport au travail ou à l'emploi ou bien des deux. Ces deux typologies permettent de comprendre pourquoi, comme l'écrit Paugam, « les salariés sont si attachés à leur emploi, parfois au point d'accepter des conditions de travail et de rémunération dévalorisantes. L'emploi leur apporte en réalité plus que le salaire. Il leur apporte des droits sociaux et une

---

<sup>13</sup> p. 65.

position dans la hiérarchie des statuts dérivés de l'État-Providence et donc une identité sociale »<sup>14</sup>.

Ce cadre théorique nous donne une première grille d'analyse qui nous permet d'avancer dans la compréhension de ce que peut recouvrir la notion d'importance du travail. Dire que le travail est important sans préciser davantage ne signifie rien : lorsque les personnes déclarent que le travail est très important signifient-elles qu'il est indispensable pour vivre en tant que gagne pain, en tant que fournisseur de revenu (dimension économique du travail comme facteur de production, où celui-ci est réduit à cette dimension de moyen en vue d'autre chose), veulent-elles au contraire signifier par là que le travail est un devoir que l'on doit accomplir, ou bien que par le travail je m'exprime et me réalise et qu'il constitue une dimension fondamentale de mon humanité (le travail essence de l'homme et marqueur de ma singularité, qui doit dès lors être exercé non pas en vue d'autre chose – l'obtention d'un revenu – mais en vertu de la satisfaction que l'activité elle-même procure). Dès lors l'ensemble des dimensions d'expression et de relation permises par le travail deviendraient essentielles. Enfin, déclarer que le travail est important, cela ne peut-il pas être interprété comme l'accord avec la norme actuelle qui est que, sans travail, la participation à la vie sociale est amoindrie et que, avoir un travail, c'est avoir une place dans la société, ainsi qu'un ensemble de droits.

Comme l'indique Lallement : « le plus perturbant est peut-être que, à mesure que l'on entre dans le détail des enquêtes, les certitudes faiblissent au point qu'il ne paraît guère pertinent de chercher à vouloir trancher fermement en faveur d'une conclusion aussi simple qu'unilatérale. La raison majeure tient au malentendu persistant que suscite l'usage extensif du terme « travail ». Dans les enquêtes *Valeurs* évoquées précédemment, la variété des items proposés pour apprécier le travail est remarquable, si bien qu'il demeure délicat d'interpréter simplement les résultats trop globaux » (Lallement, 2001).

Dans les développements suivants, nous tentons, d'une part, de voir si les résultats des enquêtes confortent l'une ou l'autre des hypothèses explicatives évoquées ci-dessus et, d'autre part, de mettre en évidence les dimensions du travail qui sont les plus importantes dans le cas français. Le fait que le travail soit considéré comme plus important en France que dans d'autres pays s'explique-t-il par le fait que l'éthique du devoir y serait plus prégnante ou bien faut-il y voir l'effet d'une situation de l'emploi particulièrement mauvaise par rapport à d'autres pays européens, notamment en ce qui concerne le taux de chômage et les inquiétudes liées à l'insécurité de l'emploi. Ou bien, troisième hypothèse, doit-on interpréter ces résultats comme le signe que les attentes portées sur le travail sont en France particulièrement fortes, notamment marquées par le souhait que le travail devienne un lieu d'expression de soi, permettant de nouer des liens sociaux et donc par des dimensions post-matérialistes ? Nous examinons successivement ces trois hypothèses, en mobilisant plusieurs enquêtes, ce qui rend difficile le test simultané de l'ensemble des hypothèses dans un seul modèle économétrique.

## 1.2. Que signifie l'importance accordée au travail par les Français ?

D'après les enquêtes, il apparaît que la France est en position moyenne en ce qui concerne l'éthique du travail. Une partie de sa singularité s'explique par ses hauts taux de chômage et les inquiétudes pour l'avenir qui y sont liées. La France est dans la moyenne en ce qui concerne le fait d'entretenir un rapport instrumental au travail. La plus grande partie de la singularité française semble avoir un lien avec la force des attentes portées sur le travail.

---

<sup>14</sup> P. 62.

### 1.2.1 « L'éthique du devoir » : la France en position moyenne

On a vu précédemment que si l'éthique du devoir a profondément marquée les sociétés occidentales au cours des siècles derniers, certains auteurs soutiennent que le XX<sup>e</sup> siècle serait plutôt l'époque de son déclin. Le travail serait moins considéré comme un devoir à accomplir que comme une activité visant à l'obtention d'un gain, permettant une certaine réalisation de l'individu et conditionnant une pleine intégration à la société. Quelles tendances observe-t-on à la lecture des enquêtes dont nous disposons ? Où en est l'Europe ? La France a-t-elle une position singulière dans ce paysage ?

Les graphiques 3 à 5 présentent les résultats d'une série de questions de l'EVS 1999 sur l'éthique du travail comme devoir<sup>15</sup> : les pays sont ordonnés en fonction de la proportion de personnes « tout à fait d'accord » avec la phrase proposée par le questionnaire.

Le sentiment que le travail est un devoir à accomplir est encore largement en vigueur, et serait partagé par plus de la moitié des Européens. Là encore, l'hétérogénéité est perceptible, mais elle ne correspond pas aux clivages habituels : dans l'UE 15, c'est au Portugal et au Danemark qu'on trouve le plus de personnes d'accord pour considérer le travail comme un devoir vis-à-vis de la société (*cf.* graphique 3). On retrouve ici l'idée selon laquelle les Danois sont particulièrement « civiques » (Algan, Cahuc, 2006). Ils s'impliquent dans leur travail (Svallfors *et al.*, 2001 ; Hult, Svallfors, 2002). Prise dans son ensemble, la population française ne semble pas plus sensible à l'éthique du travail que ses voisins anglo-saxons par exemple. Si on tient compte du pourcentage de personnes simplement d'accord avec cette idée, la France est plus proche de la Grande-Bretagne. D'ailleurs, les Français sont aussi très nombreux à reconnaître que « les gens ne devraient pas être obligés de travailler s'ils ne le souhaitent pas » (graphique 5) et qu'il n'est pas humiliant de recevoir de l'argent sans avoir à travailler pour cela (graphique 4). Le sentiment de venir en aide aux autres ou d'être utile à la société ne semble pas non plus particulièrement important pour les Français : moins de 20 % estiment que la possibilité de venir en aide aux autres en travaillant est importante dans un travail, alors que cette proportion atteint près de 40 % au Portugal, en Irlande et en Espagne. En d'autres termes, l'éthique du travail comme un devoir à l'égard de la société n'est pas particulièrement prégnante en France.

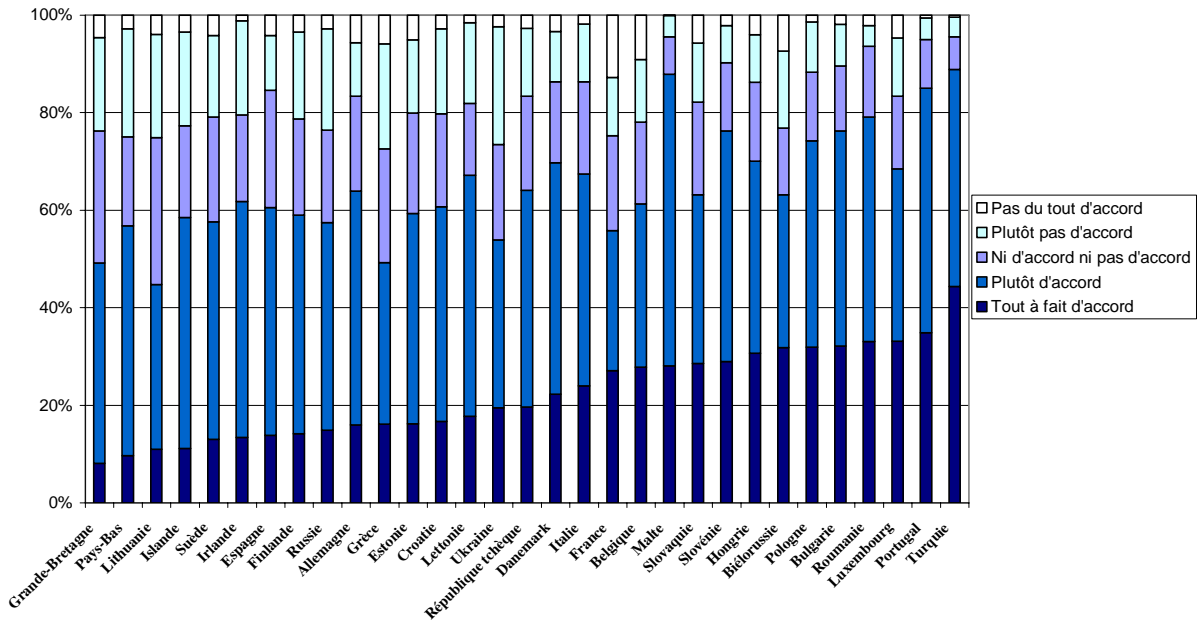
Toutefois une minorité de la population affirme, de manière très forte, sa sensibilité à l'éthique du travail. En ce qui concerne la conception du travail comme un « devoir vis-à-vis de la société », les Français se distinguent en effet avec un pourcentage assez élevé de personnes « tout à fait d'accord » avec cette idée (graphique 3). Cette spécificité française disparaît quand on tient compte du pourcentage de personnes « d'accord ». De même, une proportion relativement importante (plus de 20 %) de Français est « tout à fait d'accord » avec l'idée qu'il serait humiliant de recevoir de l'argent sans travailler (*cf.* graphique 4). Cette proportion est moins élevée dans la plupart des autres pays de l'UE 15 (à l'exception de l'Italie) et en particulier aux Pays-Bas, en Grande-Bretagne, au Danemark et en Suède, mais la spécificité française s'atténue quand on tient compte de la proportion de personnes « d'accord » avec cette idée. En d'autres termes, l'éthique du travail est encore bien présente, et affirmée avec force, par une minorité non négligeable de la population française, mais ce résultat ne saurait suffire à expliquer l'importance que revêt le travail pour une grande majorité de Français.

---

<sup>15</sup> Ces questions ne sont malheureusement pas disponibles dans les vagues précédentes de l'EVS.

### Graphique 3 Travail et devoir

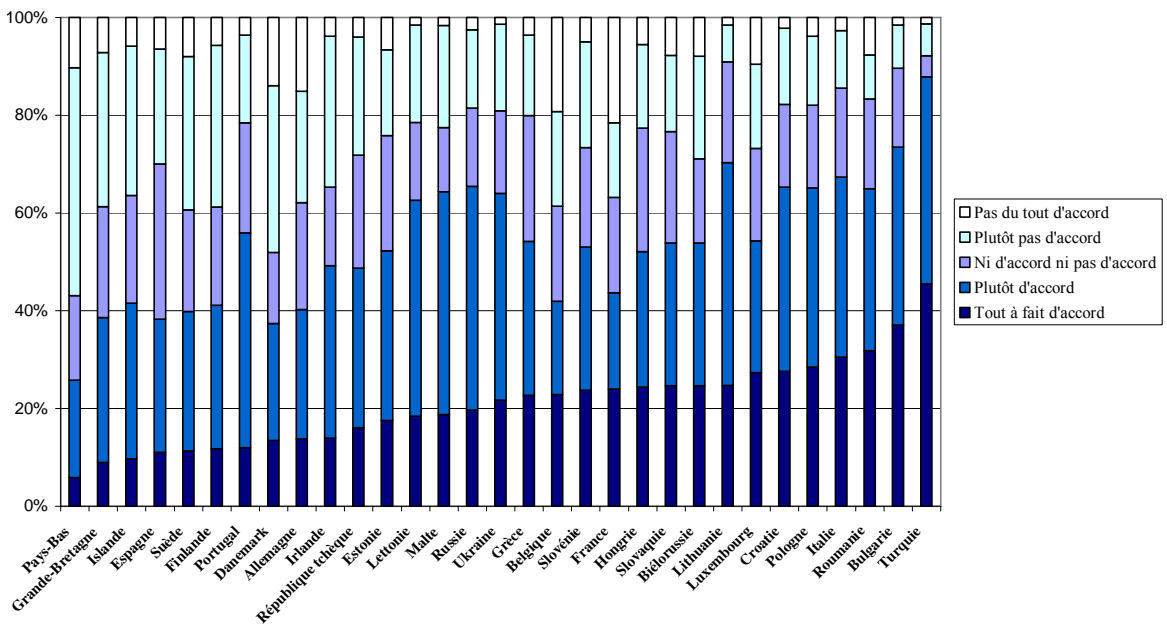
"Travailler est un devoir vis-à-vis de la société".  
Etes-vous d'accord ou pas avec cette question?



Source : EVS 1999.

### Graphique 4 Recevoir de l'argent sans travailler

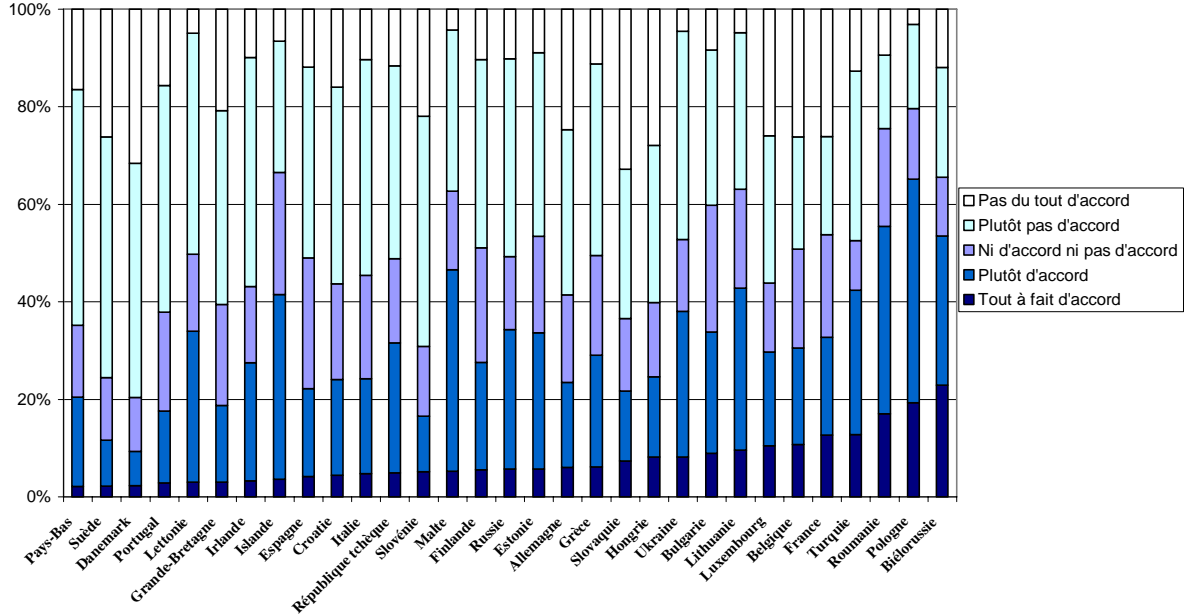
"C'est humiliant de recevoir de l'argent sans avoir à travailler pour ça".  
Etes-vous d'accord ou pas avec cette phrase?



Source : EVS 1999.

## Graphique 5 Ne pas devoir travailler si on ne le souhaite pas

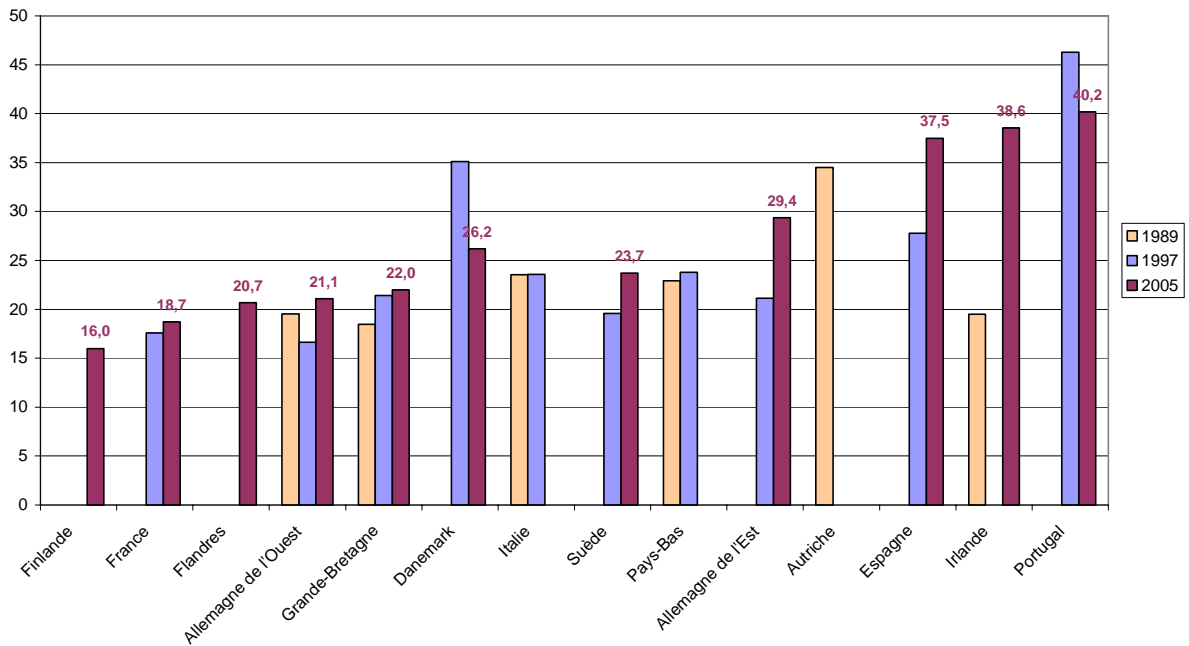
"Les gens ne devraient pas être obligés de travailler s'ils ne le souhaitent pas".  
Etes-vous d'accord ou pas avec cette question?



Source : EVS 1999.

## Graphique 6 L'importance du lien social au travail

% de personnes déclarant "très importante" la possibilité de venir en aide aux autres

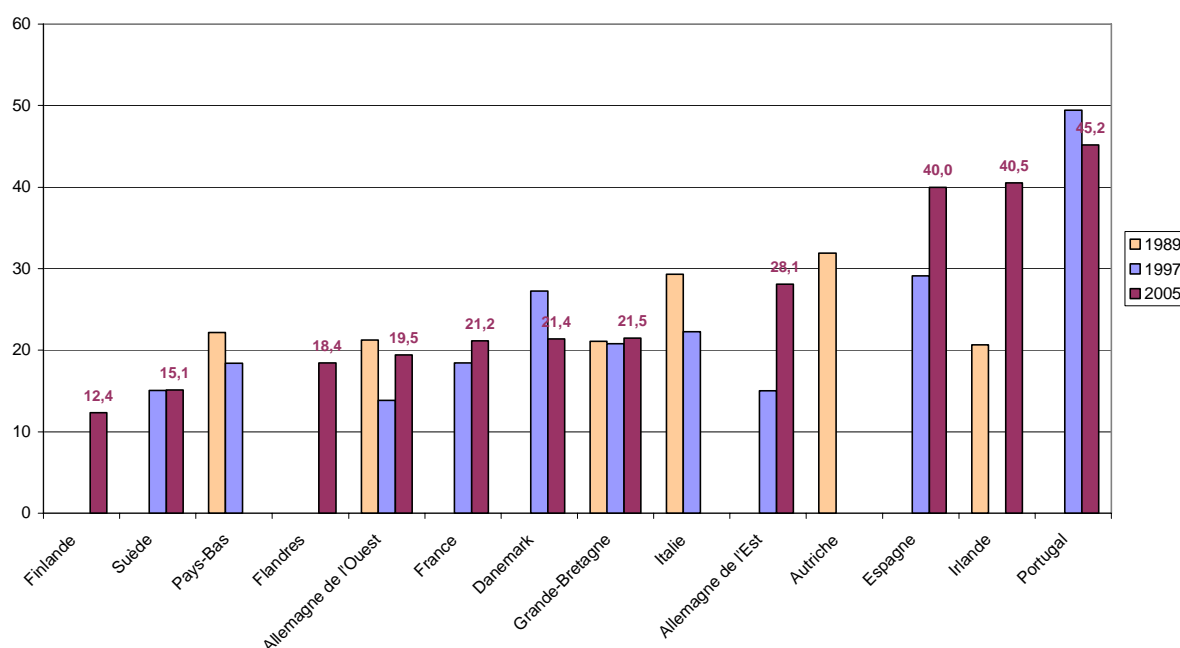


Source : ISSP 1989, 1997, 2005.



## Graphique 7 L'importance d'être utile à la société

% de personnes déclarant "très importante" la possibilité d'être utile à la société



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

### 1.2.2 Une société française inquiète par le chômage : une hypothèse qui n'épuise pas toute la singularité française

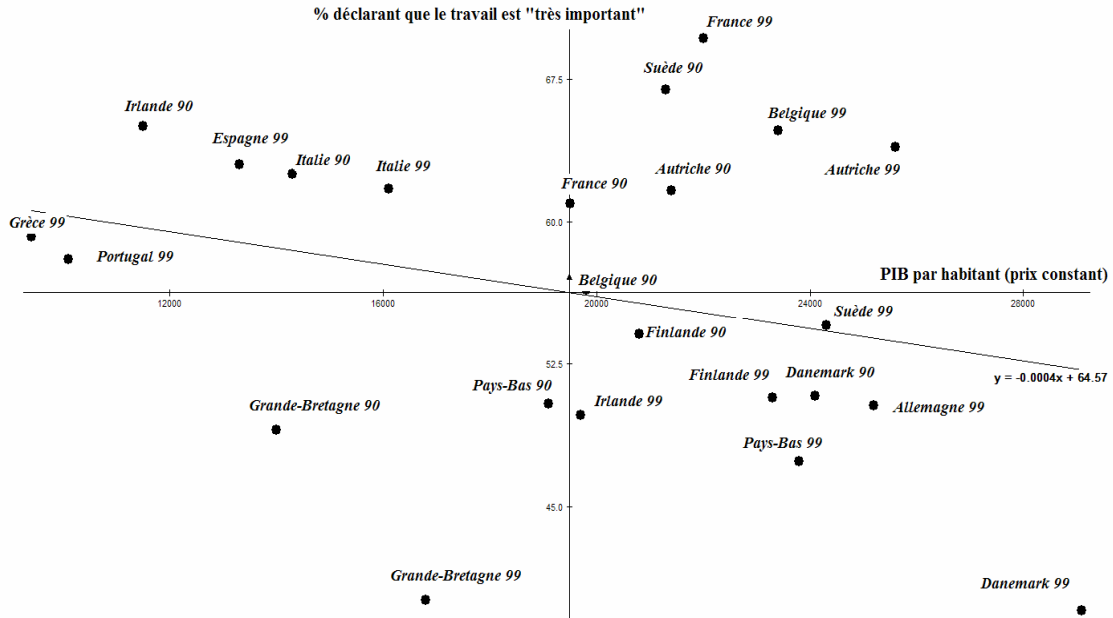
La position particulière de la France manifeste-t-elle le poids plus grand du chômage ? Dans cette perspective, le contexte économique, mesuré avec des indicateurs tels que le PIB par habitant ou le niveau de chômage, expliquerait en partie la position française.

Si on tire parti des réponses données aux deux vagues de l'EVS, on observe une corrélation entre le niveau de PIB et l'importance accordée au travail. Sur le graphique 8 on voit en effet que les pays les plus pauvres (comme l'Irlande en 1990, l'Italie en 1990, l'Espagne en 1999) accordent plus d'importance au travail que les pays les plus riches (Allemagne en 1999 ou Danemark en 1999). On peut ainsi tracer une droite qui permet de visualiser cette corrélation. Cette relation ne peut toutefois expliquer la situation française. Sans être parmi le groupe des pays les plus prospères, la France, en 1999, est relativement riche. Elle se trouve ainsi dans la partie droite du graphique 3 mais elle est très éloignée de la droite qui symbolise la corrélation entre le degré d'importance accordée au travail et le PIB. L'importance que les Français accordent au travail ne semble donc pas s'expliquer par son niveau de richesse en 1999.

Qu'en est-il du lien avec le chômage ? La corrélation entre importance accordée au travail et taux de chômage est claire au niveau européen : dans les pays qui doivent faire face à un chômage de masse, les habitants considèrent plus souvent le travail comme « très important » (cf. graphique 9). Dans les pays où le taux de chômage est élevé, la perspective de perdre leur emploi ou de ne pas en trouver inquiéterait davantage les habitants pour qui le travail devient alors une priorité. En 1999, date où l'ECHP et l'EVS sont disponibles, on peut d'ailleurs établir

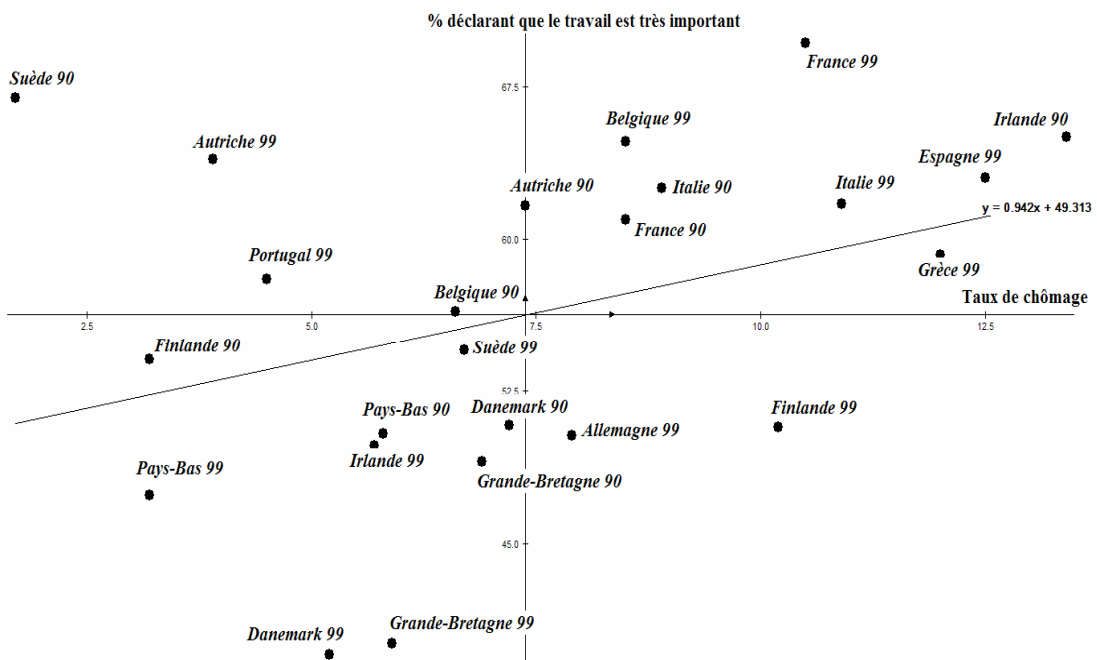
une corrélation entre l'insatisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi et l'importance accordée au travail dans un pays (cf. graphique 10).

**Graphique 8**  
**Importance du travail et niveau de richesse nationale**



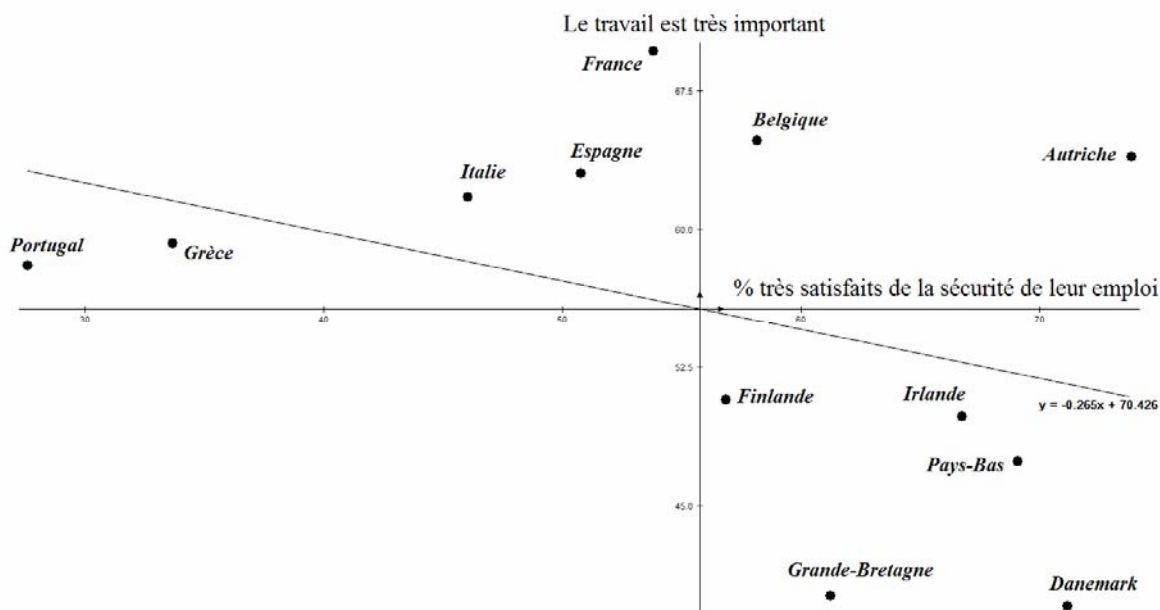
Source : EVS 1989, 1990, 1999 et Eurostat pour le PIB/habitant (exprimé en prix constant et en euros).

**Graphique 9**  
**Importance du travail et chômage**



Source : EVS 1990, 1999 et Eurostat pour le taux de chômage.

**Graphique 10**  
**Importance du travail et insécurité de l'emploi**



Source : EVS 1999 pour l'importance du travail et ECHP, vague 6 pour la satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi.

Les corrélations mises en évidence par les graphiques 8 et 9 restent robustes quand on tient compte de la structure de la population (niveaux de qualification, professions, statuts d'activité). L'effet du taux de chômage et celui du PIB sont tous les deux significatifs (cf. annexe 3). On accorderait donc d'autant plus d'importance au travail que celui-ci ferait défaut et on accorderait d'autant plus d'importance à l'équilibre entre différentes activités qu'on aurait un emploi stable et un revenu assuré.

L'enquête française *Travail et Modes de vie*<sup>16</sup> (Baudelot, Gollac, 2002) permet de retrouver un tel résultat. À la question : « Qu'est-ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ? », 46 % des personnes répondent la santé, 31 % la famille, 27 % le travail, 25 % les amis et 20 % l'argent. Un peu plus d'un quart des personnes interrogées répondent donc en évoquant le travail (ou l'emploi : avoir du travail, de l'emploi, un boulot...), mais ce sont les catégories dont les conditions de travail sont les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles et les risques de chômage les plus forts qui font du travail l'une des conditions essentielles du bonheur. Le mot « travail » ou l'un de ses synonymes est cité par 43 % des ouvriers, contre 27 % des chefs d'entreprise, cadres et professions libérales. Pour les hommes, la situation sociale telle qu'elle est mesurée par la catégorie socioprofessionnelle (ouvrier ou non-ouvrier) est déterminante. Le statut d'emploi ne l'est pas moins : les chômeurs (43 %) et les salariés à emploi temporaire (45 %) avancent beaucoup plus souvent le travail comme une condition du bonheur que les titulaires d'emplois stables (31 %). « Pour ceux qui n'ont rien, le travail est le bien minimal, la première marche qu'ils aspirent à gravir : pour être heureux il faut d'abord « avoir » : avoir du travail, un emploi, un boulot. Au contraire, plus on s'enrichit en biens de

<sup>16</sup> L'enquête *Travail et mode de vie* est un complément à l'enquête permanente *Conditions de Vie des ménages*. Elle a été réalisée par l'Insee en janvier 1997 auprès d'un échantillon représentatif de la population française d'environ 6 000 personnes en partenariat avec la Dares et l'ENS (Ecole normale supérieure). L'enquête a été menée en face à face au domicile de la personne.

toutes sortes (revenus, famille, enfants, travail « enrichissant ») et plus nombreuses sont sur la terre les sources de bonheur. C'est la raison pour laquelle ouvriers, employés et chômeurs associent davantage et plus directement que les cadres, bonheur et travail » (Baudelot, Gollac, 2002).

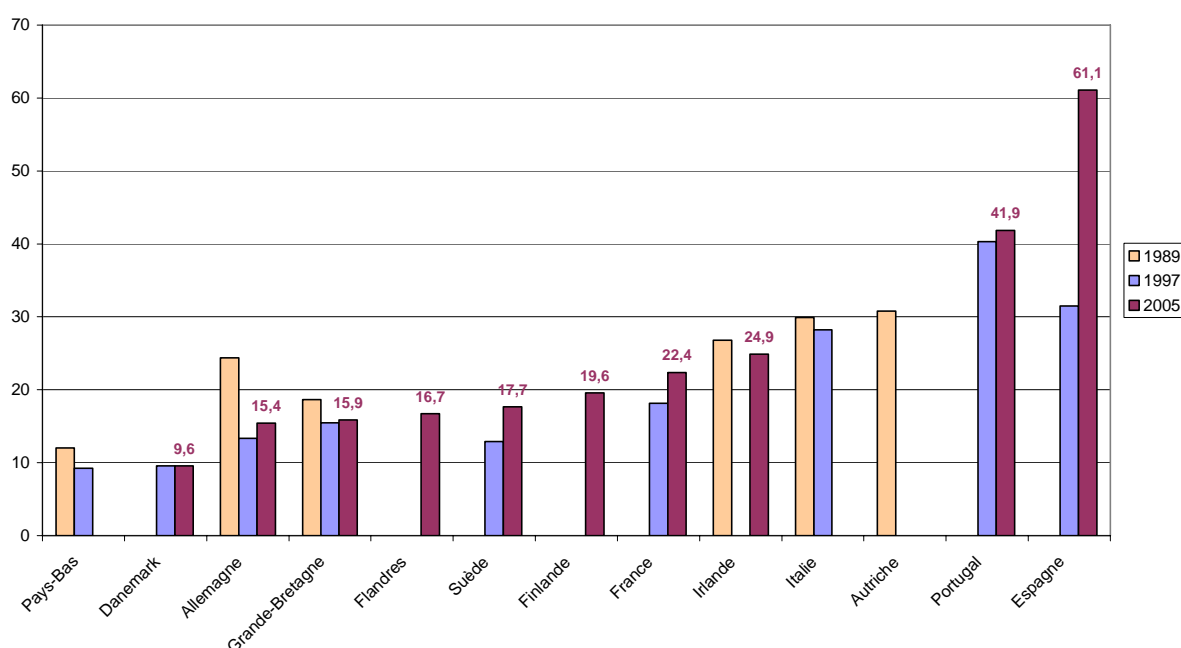
Ces résultats éclairent partiellement la position singulière de la France sur le graphique 1. Le taux de chômage français et l'insécurité ressentie par les Français pourraient expliquer l'importance que le travail revêt aux yeux des Français. Sur les graphiques 4 et 5, la France reste toutefois assez éloignée des droites de régression. En d'autres termes, les réponses des Français ne peuvent s'expliquer entièrement par le taux de chômage et l'insécurité sur le marché du travail. L'enquête « Travail et mode de vie » confirme d'ailleurs que cette explication ne vaut que pour une partie de la population française.

### 1.2.3 Un rapport instrumental au travail comparable à celui en vigueur dans les autres pays

Les Français ne semblent pas accorder une importance particulière au salaire ou à la sécurité de l'emploi. Ils se trouvent dans la moyenne européenne, que la question soit posée dans le cadre de l'ISSP (graphiques 11 et 13) ou dans le cadre de l'ESS (graphiques 12, 14 et 15). D'après ces deux enquêtes, le salaire et la sécurité de l'emploi (qui illustrent la dimension instrumentale du travail) sont beaucoup moins importants qu'ils ne le sont dans les pays nordiques que dans les pays méditerranéens.

**Graphique 11**  
**L'importance du revenu d'après l'ISSP**

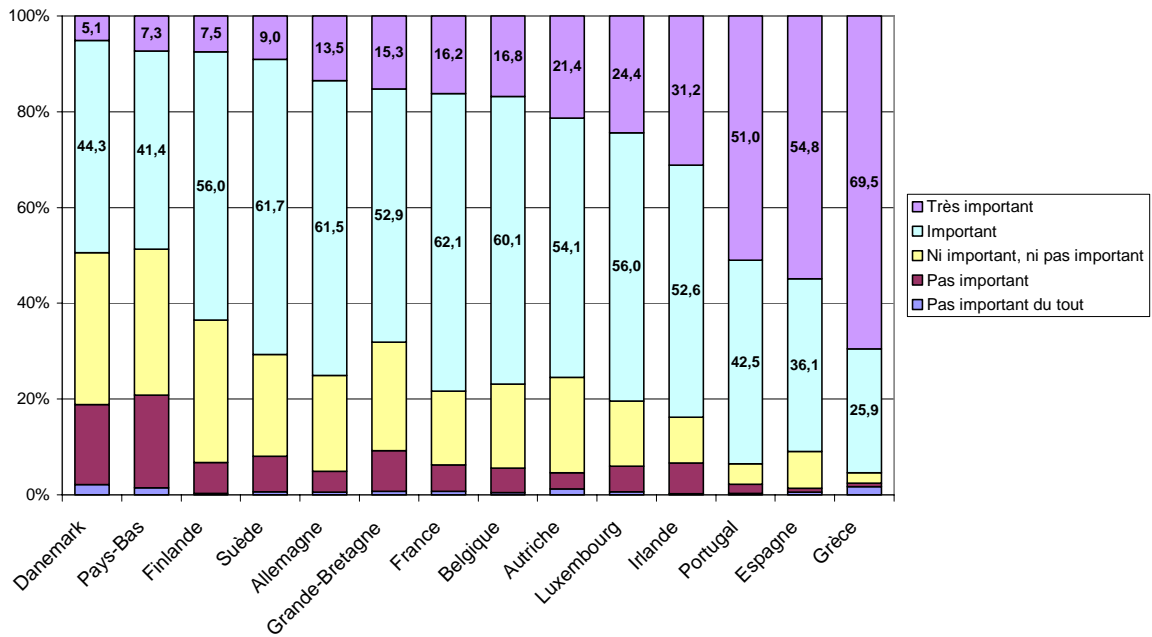
% de personnes déclarant qu'un "revenu élevé est très important"



Source : ISSP 1989, 1997, 2005 (cf. annexe 4 pour les résultats détaillés en 1997 et 2005).

## Graphique 12 L'importance du revenu d'après l'ESS

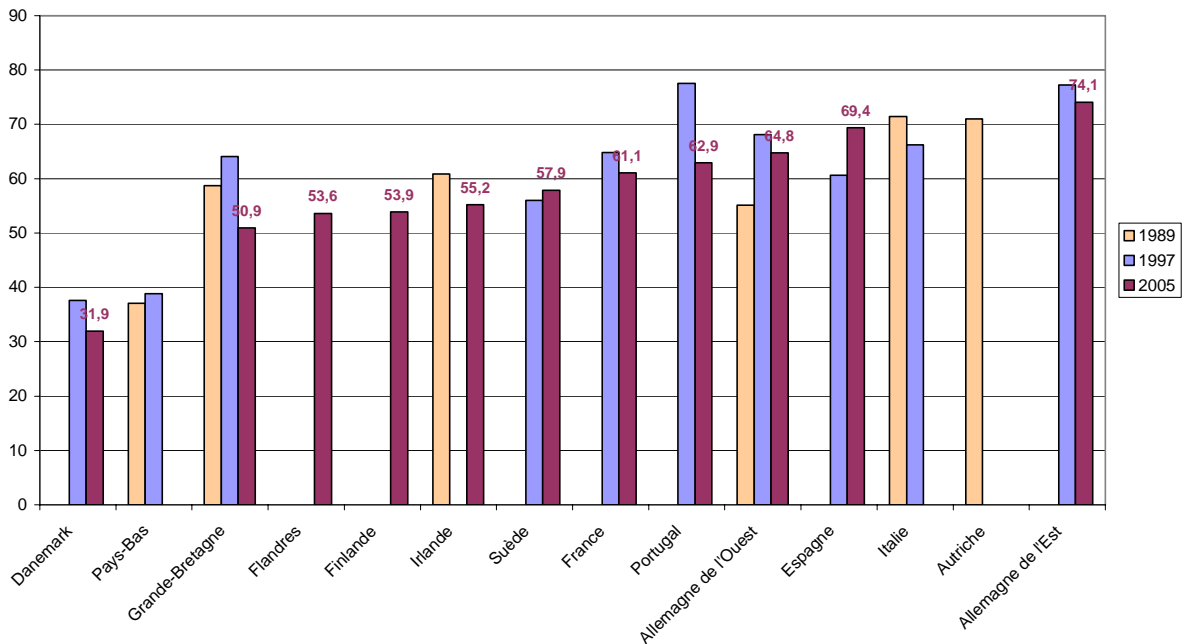
Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez vous à un revenu élevé?



Source : ESS 2002.

## Graphique 13 L'importance de la sécurité de l'emploi d'après l'ISSP

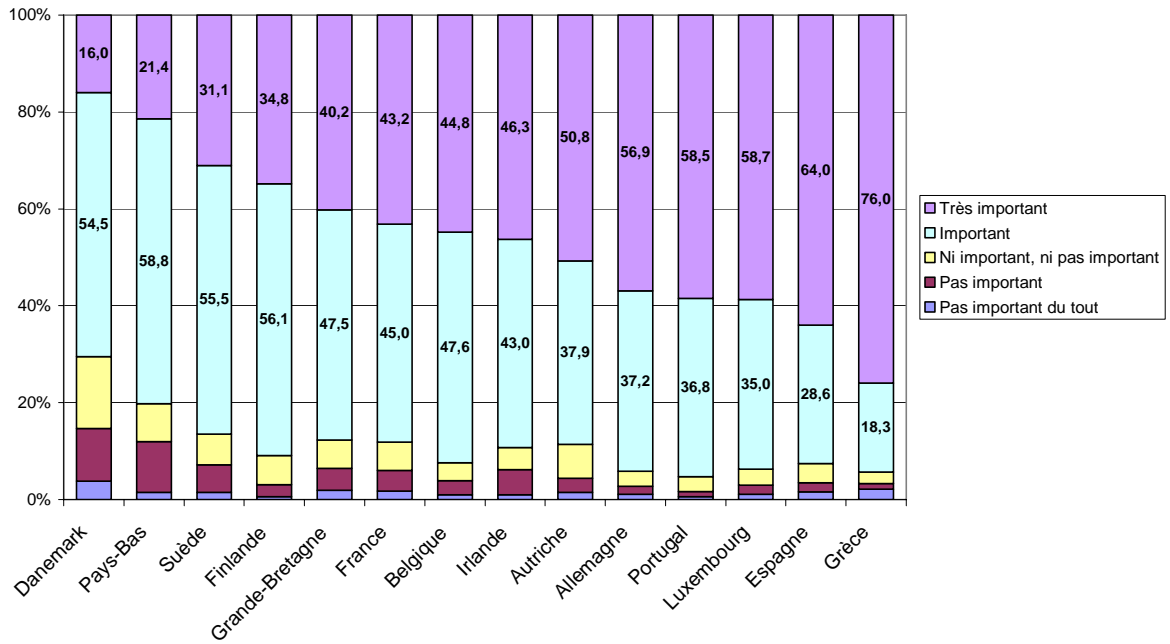
% de personnes déclarant que la sécurité de l'emploi est importante



Source : ISSP 1989, 1997, 2005 (cf. annexe 4 pour les résultats détaillés en 1997 et 2005).

### Graphique 14 L'importance de la sécurité de l'emploi d'après l'ESS

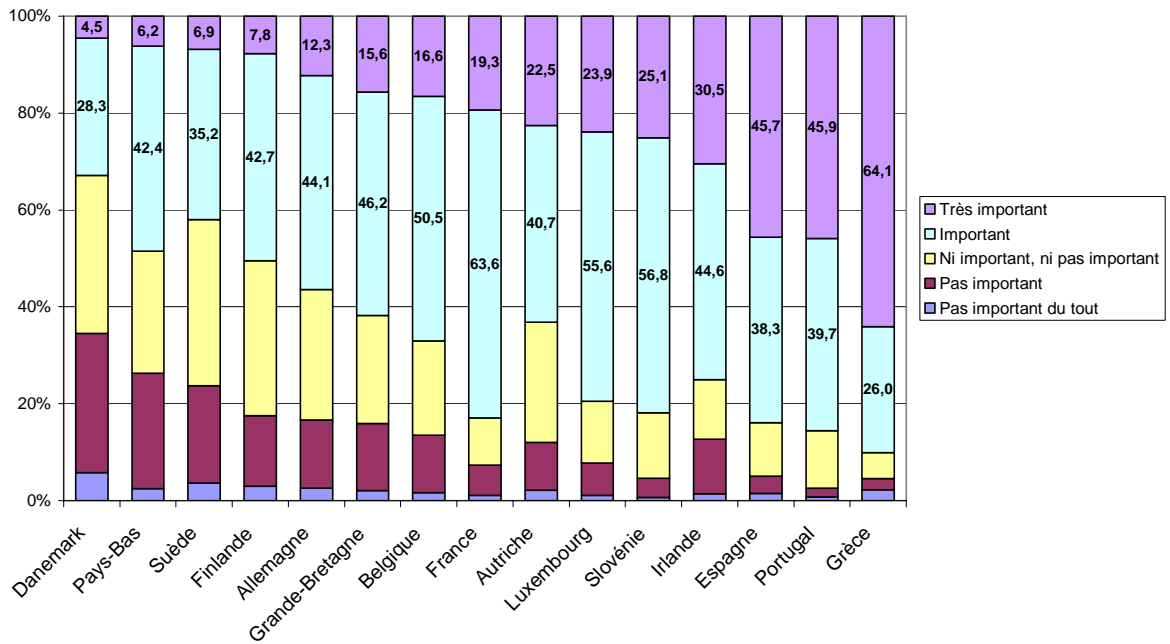
Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez vous à la sécurité de l'emploi?



Source : ESS 2002.

### Graphique 15 L'importance des promotions d'après l'ESS

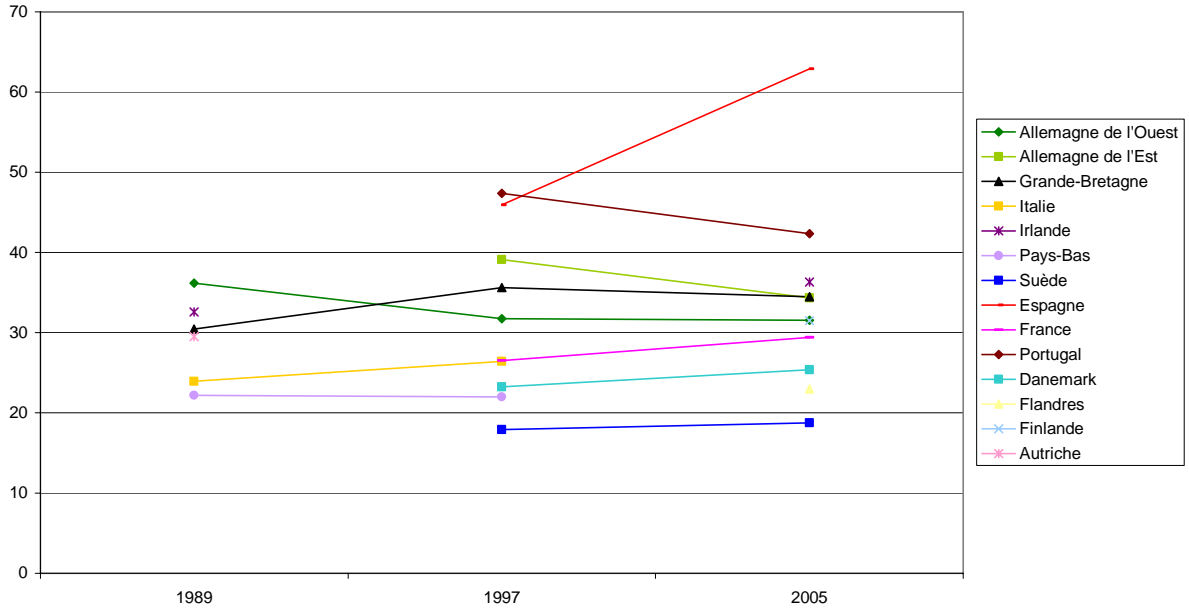
Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez vous aux possibilités de promotion?



Source : ESS 2002.

## Graphique 16 Un rapport instrumental ?

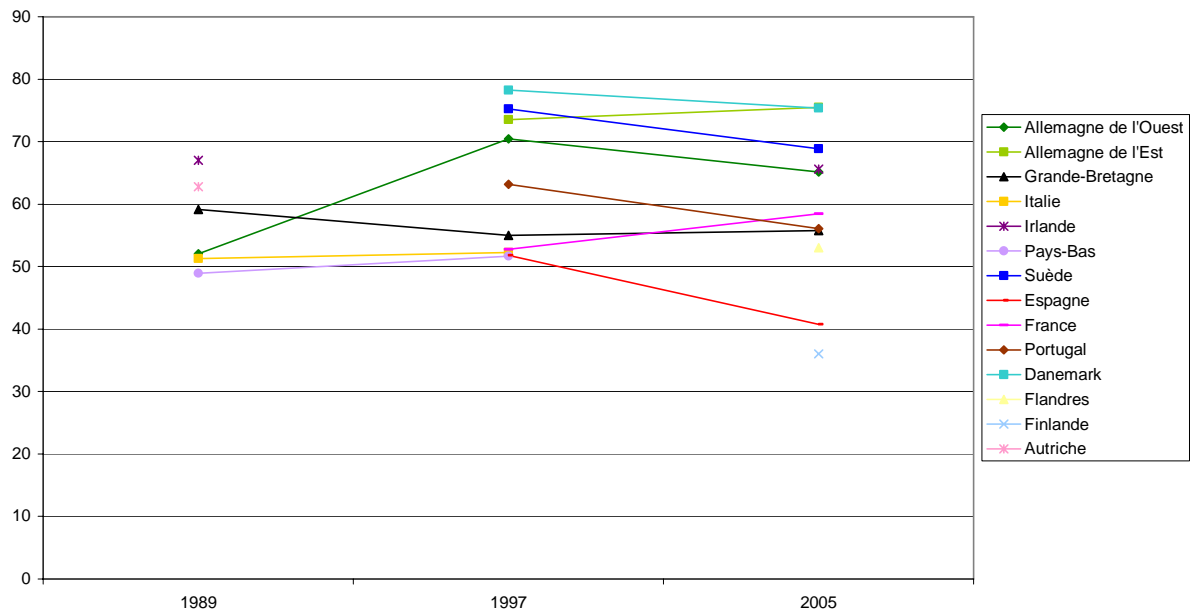
% de personnes d'accord avec la phrase suivante:  
"le travail est juste un moyen de gagner sa vie"



Source : ISSP 1989, 1997, 2005

## Graphique 17 Le travail au-delà du salaire

Pourcentage de personnes qui continueraient à travailler même si elles n'avaient pas besoin d'argent



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

Deux questions de l'ISSP permettent de rendre compte de la valeur instrumentale du travail. Pour près de 30 % des Français, le travail est juste un moyen de gagner sa vie, ce qui les place au-dessus des danois et des suédois mais en dessous de tous les autres. 60 % des Français continueraient à travailler même s'ils n'avaient pas besoin d'argent. Les Français se trouvent de nouveau dans la moyenne européenne (graphiques 16 et 17). La valeur instrumentale du travail n'est ni plus, ni moins développée que dans des pays comparables comme l'Allemagne.

À cet ensemble de questions portant sur l'importance des aspects extrinsèques du travail (salaire, sécurité de l'emploi, promotion), les réponses des Français correspondent largement à celles que l'on pourrait attendre au regard de la situation économique et institutionnelle de la France ou de la composition de sa population. C'est du moins ce que tendent à prouver la régression logistique présentée en annexe et les graphiques suivants.

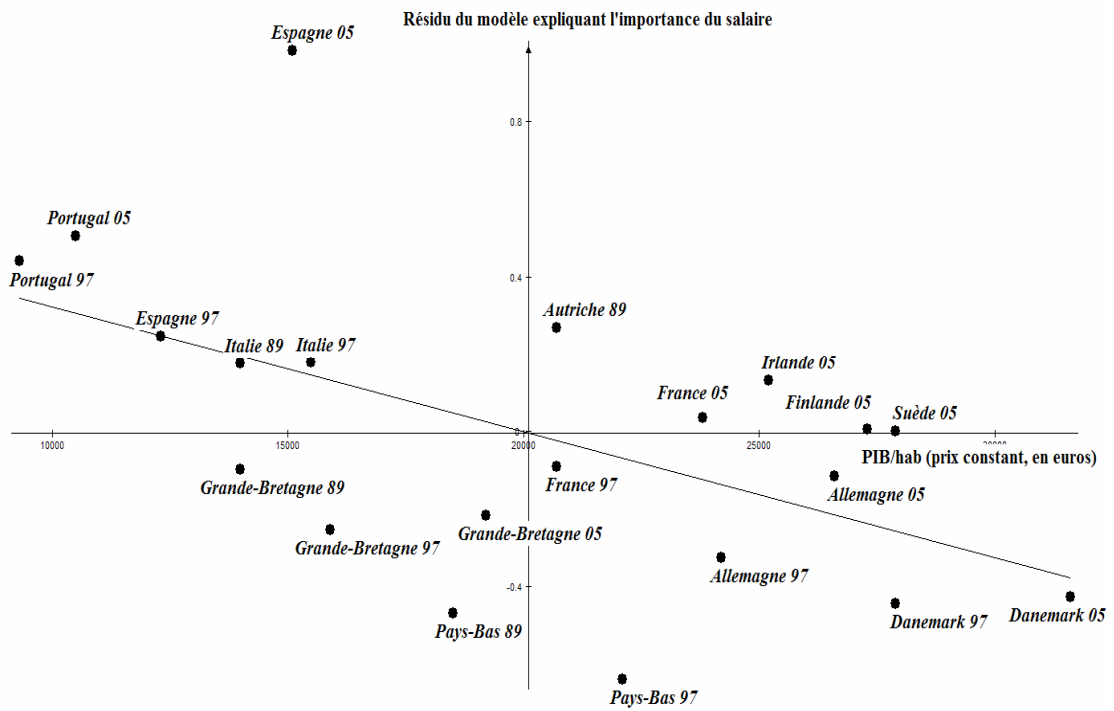
Toutes choses égales par ailleurs, les personnes les moins qualifiées accordent plus d'importance au salaire et à la sécurité de l'emploi. D'après cette modélisation, des effets pays restent significatifs et constituent, en quelque sorte, un résidu inexplicé par notre modèle qui visait à tenir compte des effets de composition. Nous mettons alors en relation les effets pays et les indicateurs macroéconomiques à travers des graphiques pour estimer l'effet du contexte économique et institutionnel. Le niveau de revenu par habitant semble ainsi influencer les préférences à l'égard du salaire : ce dernier est moins important dans les sociétés les plus riches, une fois pris en compte le niveau d'éducation ou la structure par profession par notre précédent modèle (*cf.* graphique 18)<sup>17</sup>. Ce résultat conforte les thèses de Maslow et Inglehart et vient relativiser la thèse selon laquelle l'argent reste très important pour la consommation ostentatoire dans des sociétés contemporaines qui resteraient matérialistes. Par ailleurs, la sécurité de l'emploi est plus importante dans les pays où le taux de chômage est élevé, ce qui semble assez intuitif (graphique 19). Le contexte institutionnel joue également, ce que suggéraient Max Haller lorsqu'il critiquait Ronald Inglehart (2002). Des indemnités du chômage élevées rassurent les travailleurs, qui se soucient moins de la sécurité de l'emploi proprement dite, puisque le contexte institutionnel leur permet d'assurer une certaine continuité de revenu (*cf.* graphique 20). Une protection sociale généreuse, par une redistribution des richesses, pourrait aussi minorer l'importance du salaire et des promotions dans la hiérarchie salariale. Cette hypothèse est en partie validée par nos données (*cf.* graphiques 21 et 22). Dans les pays où les dépenses de protection sociale sont élevées (Danemark, France, Suède, Pays-Bas, Allemagne), les travailleurs déclarent moins souvent que le salaire et les possibilités de promotion sont importants, ce qui ne veut pas dire qu'ils accordent moins d'importance au travail.

---

<sup>17</sup> Nous rappelons que nous n'avons pas introduit l'effet des revenus individuels, car ces derniers sont exprimés en monnaie nationale pour chaque pays.

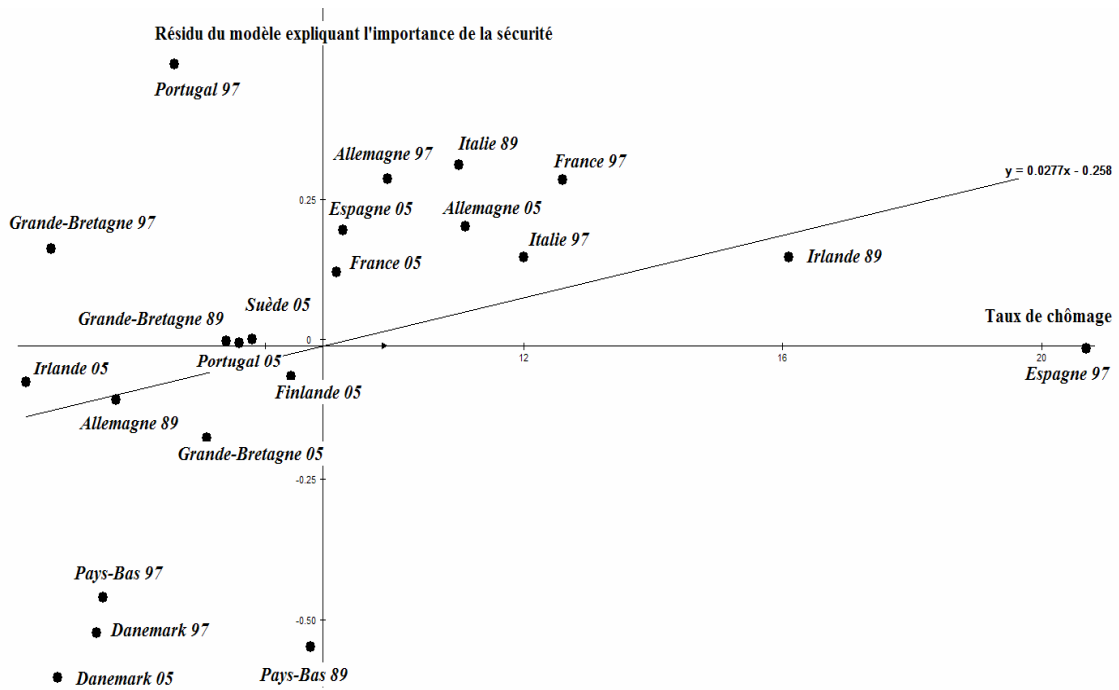


### Graphique 18 Richesse nationale et importance du salaire



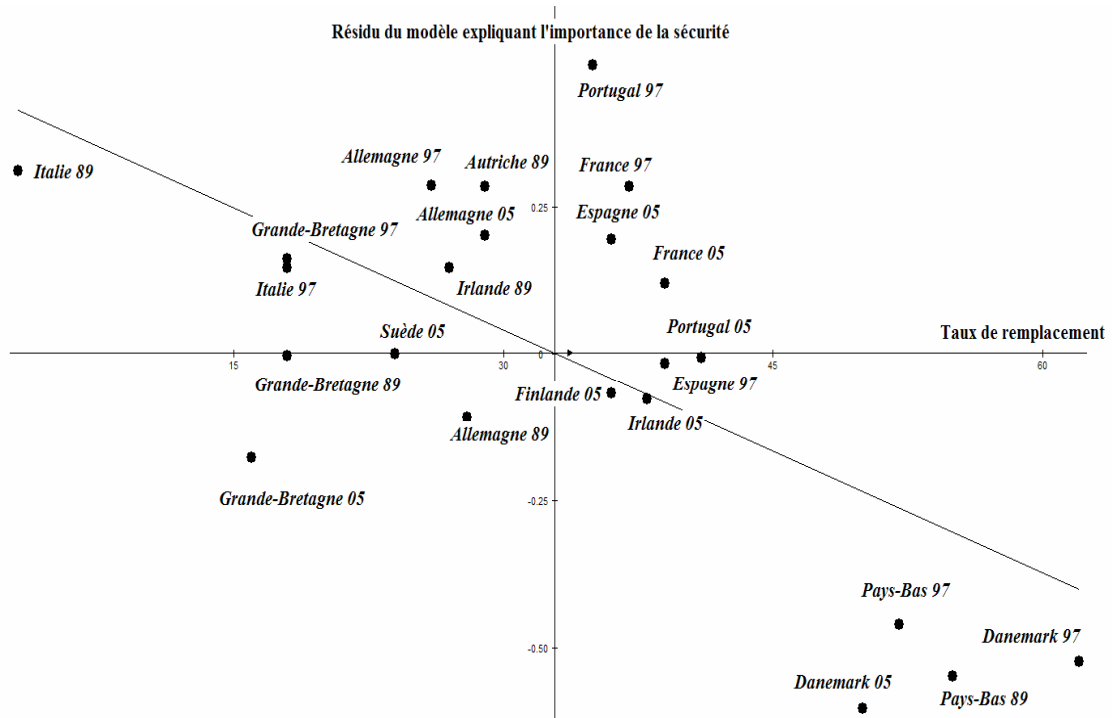
Source : ISSP 1989, 1997, 2005 et Eurostat pour le PIB.

### Graphique 19 Taux de chômage et importance de la sécurité de l'emploi



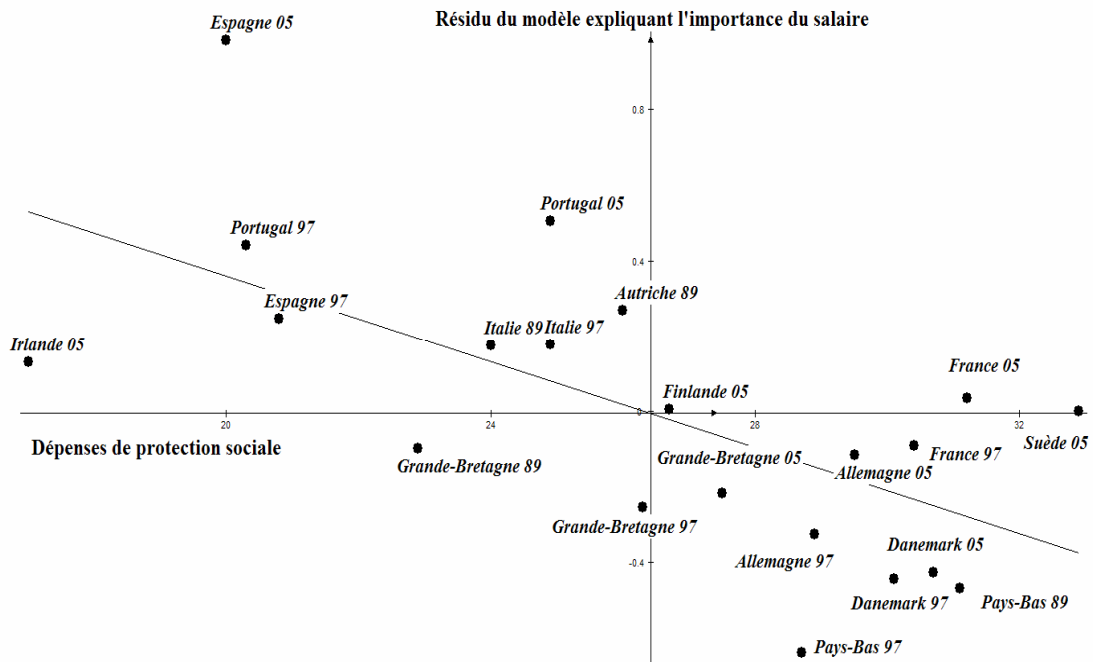
Source : ISSP 1989, 1997, 2005 et Eurostat pour le PIB.

**Graphique 20**  
Allocations chômage et importance de la sécurité de l'emploi



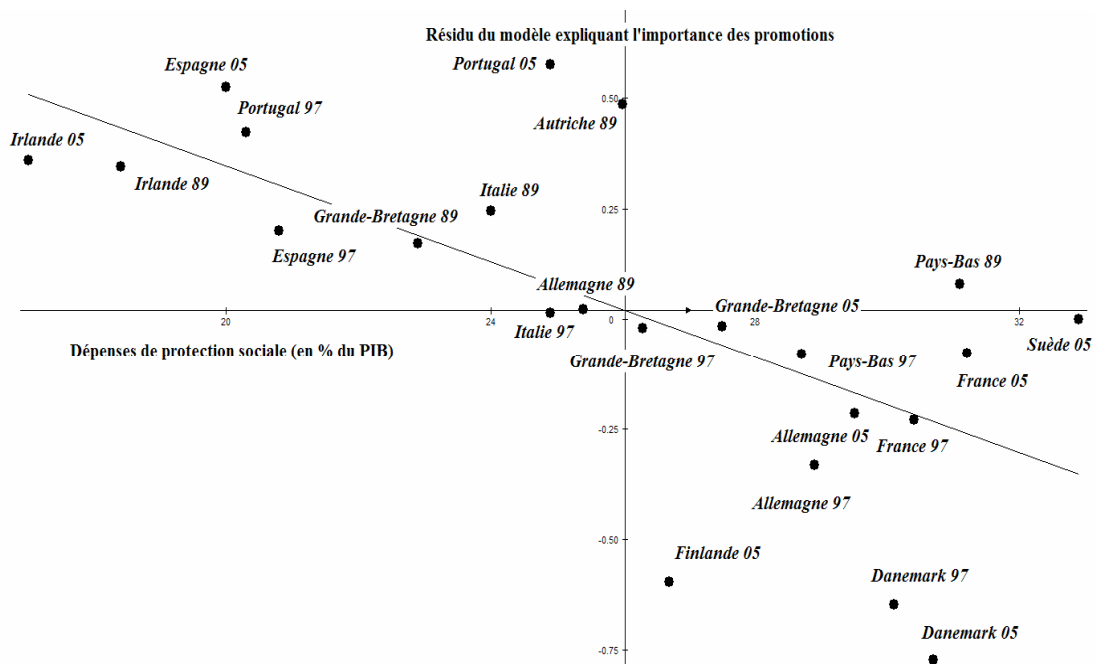
Source : ISSP 1989, 1997, 2005 et OCDE pour le taux de remplacement.

**Graphique 21**  
Dépenses de protection sociale et importance du salaire



Source : ISSP 1989, 1997, 2005 et Eurostat pour les dépenses de protection sociale (en % du PIB).

**Graphique 22**  
**Dépenses de protection sociale et importance des promotions**



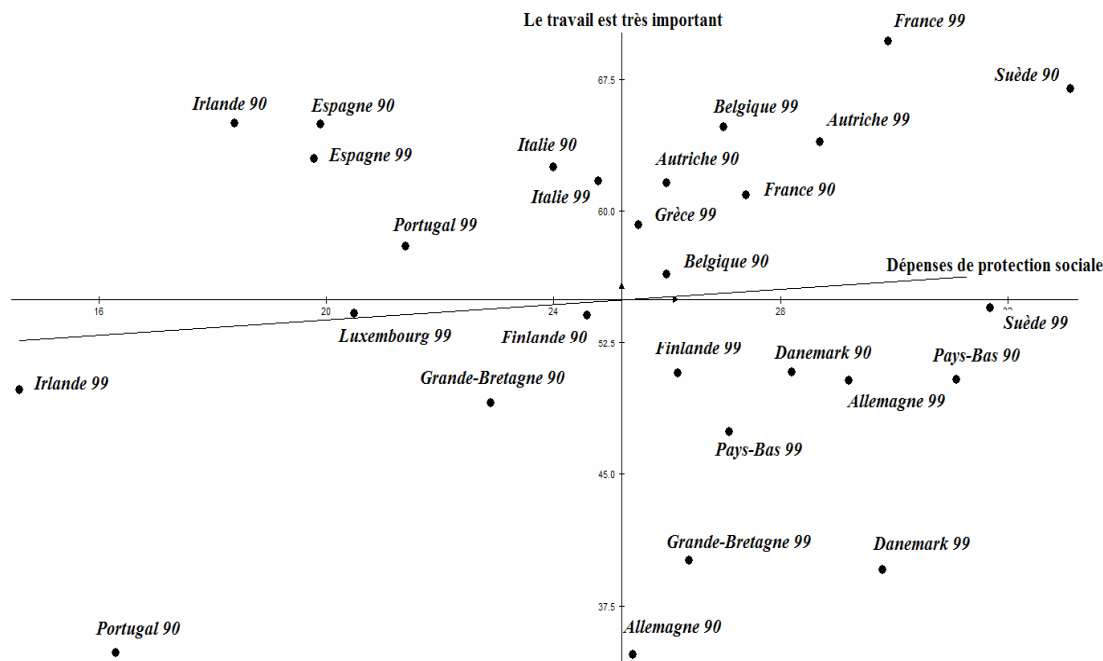
Source : ISSP 1989, 1997, 2005 et Eurostat pour les dépenses de protection sociale (en % du PIB).

La diversité des préférences en Europe est en partie le reflet de l'hétérogénéité des contextes économiques et institutionnels. Sur les plans présentés ici, la France se trouve très proche de la droite qui symbolise la corrélation : en d'autres termes, les préférences d'ordre matérialistes que l'on peut trouver en France correspondent tout à fait à sa situation économique et institutionnelle, en comparaison des autres pays. De même, le relatif désintérêt des Danois pour le salaire, qui pouvait passer pour un trait culturel, pourrait en réalité s'expliquer par un niveau de richesse relativement élevé par rapport au reste de l'Europe, et une protection sociale généreuse. Par ailleurs, la moindre importance que les salariés danois attachent à la sécurité s'expliquerait en grande partie par une protection sociale généreuse.

Précisons d'emblée qu'un système de protection sociale généreux, qu'on accuse parfois de pousser à la paresse, ne semble pas remettre en cause l'importance du travail. Les dépenses de protection sociale sont peu corrélées au pourcentage de personnes estimant le travail « très important » (cf. graphique 23). En réalité, c'est moins le niveau des dépenses qui compte que leur structure et les principes qui gouvernent l'État-providence. L'importance accordée au travail dans chaque pays recoupe bien souvent les classifications d'Esping-Andersen (1990). Dans les pays de tradition beveridgienne où les droits sociaux ne sont pas accordés aux travailleurs, mais directement aux citoyens, le travail est moins souvent cité comme « très important dans la vie ». Dans les pays de tradition bismarckienne, où la protection sociale est étroitement liée à l'emploi, la stabilité de l'emploi revêt au contraire une importance cruciale, puisqu'elle permet d'accéder à des droits sociaux. Dans les pays plus libéraux, c'est moins la stabilité de l'emploi qui est recherché, mais un salaire élevé, qui permettra de s'offrir une assurance privée (Paugam, 2000). Les principes de protection sociale peuvent ainsi structurer les attentes à l'égard de l'emploi, même si ils ne constituent pas le seul facteur explicatif : l'Allemagne, de tradition bismarckienne, accorde ainsi beaucoup moins d'importance au travail

que la France, pourtant classée dans la même catégorie des pays corporatistes-conservateurs (Esping-Andersen, 1990 ; Amable, 2005).

**Graphique 23**  
**Importance du travail et dépenses de protection sociale**



Source : EVS 1990, 1999 et Eurostat pour les dépenses de protection sociale en pourcentage du PIB.

Certaines différences nationales semblent donc renvoyer à une situation économique plus ou moins favorable, mais les contextes économiques et institutionnels ne peuvent entièrement rendre compte de la spécificité française en ce qui concerne l'importance accordée au travail. Une dernière hypothèse reste à explorer : plus qu'ailleurs, le développement des attentes post-matérialistes se traduirait-il en France par le souhait de s'épanouir au travail ?

#### **1.2.4 La volonté de s'épanouir au travail : une singularité française ?**

Quelques chercheurs ont tenté de tester l'idée d'un déclin de l'importance accordée aux valeurs « extrinsèques » et d'une montée en puissance des valeurs basées sur l'épanouissement personnel au travail en s'appuyant sur les EVS (De Witte, Halman, Gelissen, 2004 ; Ester, Braun, Vinken, 2006 ; Riffault, Tchernia, 2002 ; Tchernia, 2005) ou sur le WVS (Huang et Vliert, 2003). Le cadre théorique élaboré par Maslow et repris dans un contexte comparatif par Inglehart (Inglehart, Baker, 2000) constitue leur principale grille d'analyse. Ils distinguent les « orientations » extrinsèques ou matérialistes (les travailleurs attachent plus d'importance au salaire, au prestige ou à la sécurité de l'emploi) et les « orientations » intrinsèques ou post matérialistes (les travailleurs valorisent davantage l'épanouissement personnel au travail, etc.).

D'après les résultats du WVS qui portent sur une cinquantaine de pays dans tous les continents, les caractéristiques intrinsèques du travail sont plus importantes dans les pays plus individualistes, plus développés économiquement et dont le niveau de protection sociale est plus élevé (Huang, Vliert, 2003). Au niveau européen, les résultats sont souvent décevants au regard de la théorie

d'Inglehart, pour qui les sociétés les plus riches valorisent davantage l'épanouissement personnel. Pouvons-nous confirmer ces résultats ? Quelle évolution sur quinze ans en Europe ? Observe-t-on des tendances communes ? Observe-t-on une montée des attentes en termes de réalisation de soi et d'épanouissement à mesure que les sociétés s'enrichissent ? Dans ce paysage, quelle est la place de la France ?

L'importance accordée à l'intérêt intrinsèque du travail semble relativement stable depuis une quinzaine d'années (graphique 24), ainsi que l'importance accordée à l'autonomie (graphiques 27 et 28). Les Français se distinguent par l'importance qu'ils accordent à l'intérêt intrinsèque de l'emploi d'après l'ISSP : près de 65 % de la population déclare cet aspect « très important » en 1997, et de nouveau en 2005. Cette proportion est moins élevée dans la plupart des autres pays européens. Les Français sont également beaucoup plus nombreux que les Suédois et Britanniques à estimer que le développement de ses capacités passe par un travail d'après l'EVS. Plus de la moitié des Français sont « tout à fait d'accord » avec l'idée que le travail est nécessaire pour développer pleinement ses capacités (graphique n° 25) : c'est le score le plus élevé d'Europe. Ils sont moins de 20 % à partager cette opinion en Grande-Bretagne, en Suède et en Finlande. De même, en France, près de 25 % de la population est d'accord avec l'idée que « les gens qui ne travaillent pas deviennent paresseux ». Ils sont moins de 10 % en Grande-Bretagne et en Suède (graphique 26), et cet écart persiste en tenant compte de la proportion de personnes « d'accord ». Pour les Français, le travail apparaît comme très important, c'est-à-dire comme nécessaire pour pouvoir mener une existence normale, pour se développer et s'épanouir. Ce résultat confirme l'idée que le travail a une place tout à fait singulière en France, alors que les pays anglo-saxons et scandinaves ne mettent pas de tels espoirs dans le travail.

Quelles explications peuvent-être envisagées ? Tout d'abord, une fois de plus, la composition de la population joue un rôle, ce que nous modélisons à travers un *probit* (cf. annexes 5 et 7). L'intérêt intrinsèque du travail revêt une importance accrue pour les plus jeunes d'après l'annexe 5. Rainer Zoll avait montré (1999), combien les jeunes Allemands recherchaient le plaisir non pas « dans le travail » », mais « au travail » (*Spaßhaben bei der Arbeit*). Les enquêtes françaises confirment cette différence entre génération. Selon l'enquête Chronopost Ipsos (Delay, 2005), les jeunes actifs veulent investir leur énergie dans un travail qui leur procure du « plaisir » à court terme et revêt de la valeur à leurs propres yeux. Cette hypothèse interprétative est confortée par le fait que l'intérêt et le contenu du travail, d'une part, et les possibilités de continuer à apprendre et à enrichir ses connaissances, d'autre part, ont joué dans le choix de leur poste actuel un rôle qui est jugé par respectivement 89 et 87 % des jeunes comme très ou assez important. Dans une optique similaire, une fois dans l'emploi, les jeunes promeuvent davantage que les âgés au rang de critères « essentiels » l'intérêt et le contenu du travail (45 % des jeunes et 35 % des âgés), ainsi que la qualité des rapports avec la hiérarchie (41 % des jeunes et 34 % des âgés) et avec les collègues (50 % des jeunes et 43 % des âgés). Indépendamment de l'âge, les catégories situées en bas de l'échelle sociale se représentent moins que les classes supérieures le travail comme un vecteur de réalisation personnelle. L'intérêt pour le travail est d'ailleurs une préoccupation plus largement mise en avant par ceux dotés d'un capital scolaire élevé, notamment chez les plus jeunes : elle concerne 27 % des moins diplômés de moins de 30 ans et 67 % des plus diplômés de cette catégorie d'âge.

Au niveau européen, l'intérêt intrinsèque du travail est également plus important pour les personnes situées en haut de l'échelle des revenus<sup>18</sup> et celles qui sont plus diplômées. Les

<sup>18</sup> Il s'agit du revenu individuel. Pour les caractéristiques socio-économiques telles que le revenu, l'ISSP s'appuie sur une enquête nationale. Pour beaucoup de pays, le revenu est déclaré tel quel, ce qui nous permet de calculer les quartiles.

plus diplômés accordent également plus d'importance à l'autonomie, à la possibilité d'être utile à la société et à la possibilité d'aider les autres. Ils se préoccupent moins du salaire et de la sécurité de l'emploi. Ces résultats sont tout à fait concordants avec l'idée selon laquelle le diplôme protège contre le risque d'avoir un mauvais emploi, et fait naître d'autres ambitions, davantage tournées vers les aspects intrinsèques du travail. Les préférences varient également d'une profession à l'autre. Les professions intellectuelles privilégient l'intérêt intrinsèque de l'emploi, l'autonomie, la possibilité d'aider les autres et d'être utile à la société. Les ouvriers accordent moins d'importance à ces aspects.

Cette hétérogénéité individuelle pourrait éclairer les différences entre pays que nous avons observées au début de cette section. Par exemple, l'importance de l'intérêt intrinsèque de l'emploi au Danemark pourrait s'expliquer par la structure de la population, plus diplômée que dans le reste de l'Europe. Si ces effets de composition existent sans aucun doute, ils ne sauraient expliquer l'ensemble de l'hétérogénéité européenne. Habiter dans un pays plutôt que dans un autre influence les préférences de manière significative d'après nos résultats. Les « effets pays » de notre modèle restent significatifs dans la plupart des cas (annexe 5). Que l'on prenne en compte les « effets pays » estimés à travers notre modèle ou le pourcentage de personnes déclarant chaque item important, les différences entre pays persistent (*cf.* annexe 6). C'est particulièrement vrai de l'intérêt intrinsèque du travail. On retrouve ici un résultat proche de celui de Duncan Gallie (2007).

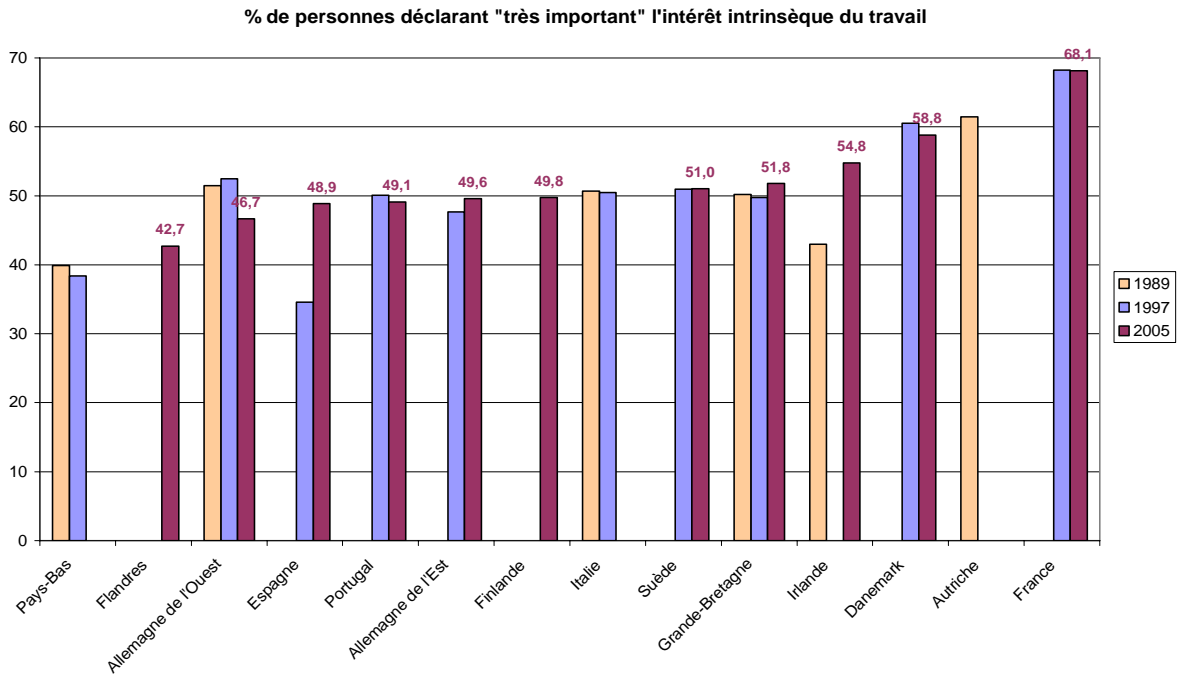
L'importance des aspects intrinsèques est beaucoup moins corrélée au niveau de richesse nationale (graphique 29) que l'importance du salaire. Cette conclusion permet d'éclairer les résultats décevants de la littérature qui souhaitait tester la théorie d'Inglehart. La littérature n'avait pas trouvé jusque là d'effet significatif de la richesse nationale sur l'importance accordée aux aspects intrinsèques ou extrinsèques : il faut dire qu'elle se basait sur un indice composite opposant les aspects intrinsèques aux aspects extrinsèques (De Witte *et al.*, 2004). Comme nous l'avons vu, le niveau de richesse nationale n'a pas un effet aussi net sur l'importance des aspects intrinsèques. Son impact sur les préférences à l'égard du salaire était alors plus difficile à percevoir à travers un indice composite. La théorie d'Inglehart est en partie seulement vérifiée. Nos résultats soulignent que l'envie de s'épanouir au travail est relativement développée en Europe, et n'est pas corrélée au niveau de richesse. Ils confortent les critiques de Maslow, qui se sont développées dès les années 1960 en psychologie industrielle par exemple, pour souligner que le besoin de réalisation et de sens existait alors même que le besoin de sécurité n'était pas entièrement assuré.

De même, pour l'adhésion à l'idée selon laquelle « il faut un travail pour développer pleinement ses capacités », la structure de la population joue un rôle. Les plus âgés, les hommes, les patrons, les indépendants, les salariés syndiqués et les personnes avec de bas revenus sont plus en phase avec cette idée (*cf.* annexe 7). Même en tenant compte de ces effets de composition, la singularité française demeure significative. La position des pays ne recoupe pas un classement en fonction de la richesse nationale. Notons également que les regroupements habituels, en termes d'États-providence par exemple (Esping-Andersen, 1990) ne se retrouvent pas systématiquement. Les Danois sont aussi nombreux que les Italiens à déclarer qu'il faut un travail pour développer pleinement ses capacités. De même, ce n'est pas plus humiliant de recevoir de l'argent pour les Espagnols que pour les Britanniques ou les Danois.

---

Pour d'autres pays, nous disposons de tranches de revenus, que nous avons regroupées en quatre tranches qui regroupent chacune près d'un quart de la population nationale.

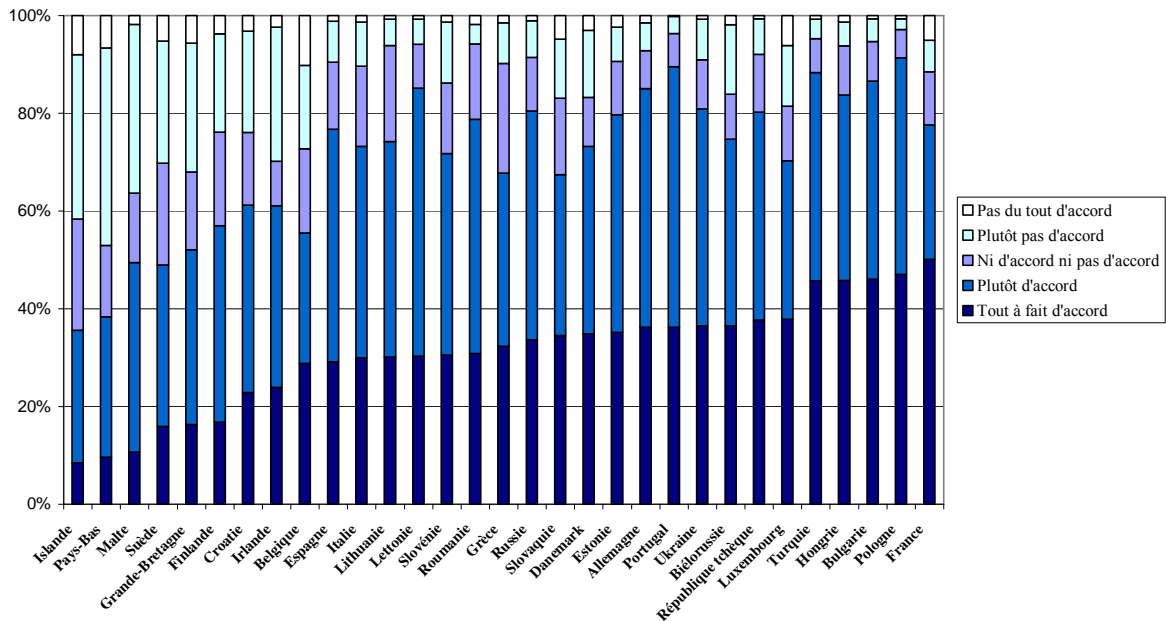
**Graphique 24**  
**L'importance de l'intérêt intrinsèque du travail d'après l'ISSP**



Source : ISSP 1989, 1997, 2005 (cf. annexe 4 pour les résultats détaillés en 1997 et 2005).

**Graphique 25**  
**Le développement personnel passe par le travail ?**

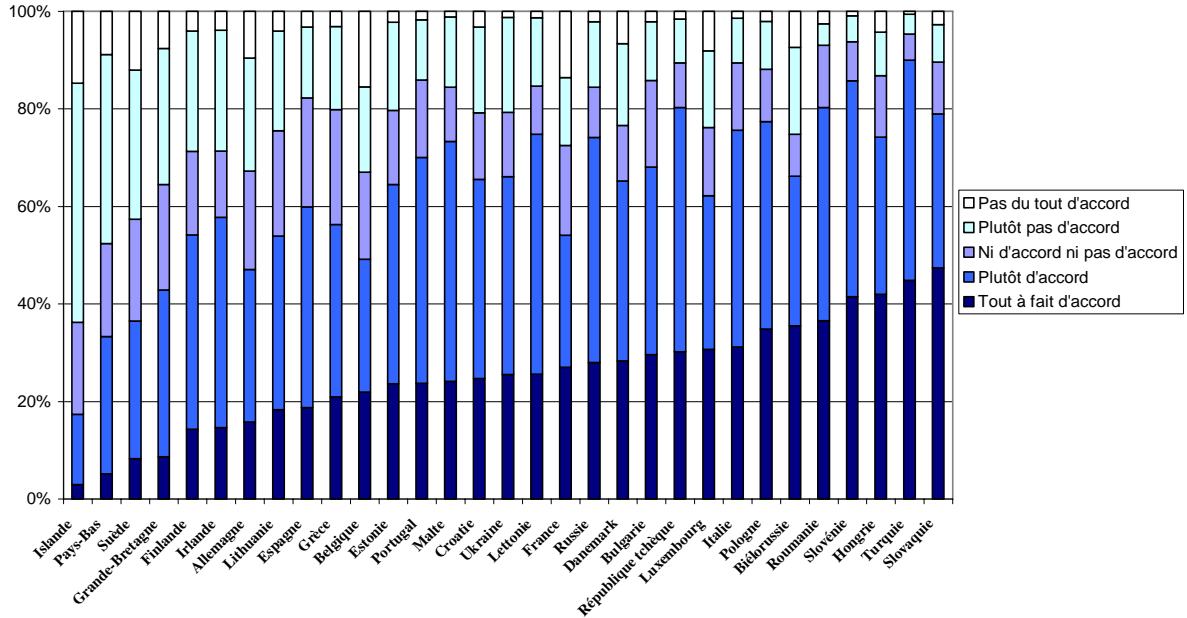
"Pour développer pleinement ses capacités, il faut avoir un travail."  
Etes-vous d'accord ou pas avec cette phrase?



Source : EVS 1999.

## Graphique 26 Travail ou paresse ?

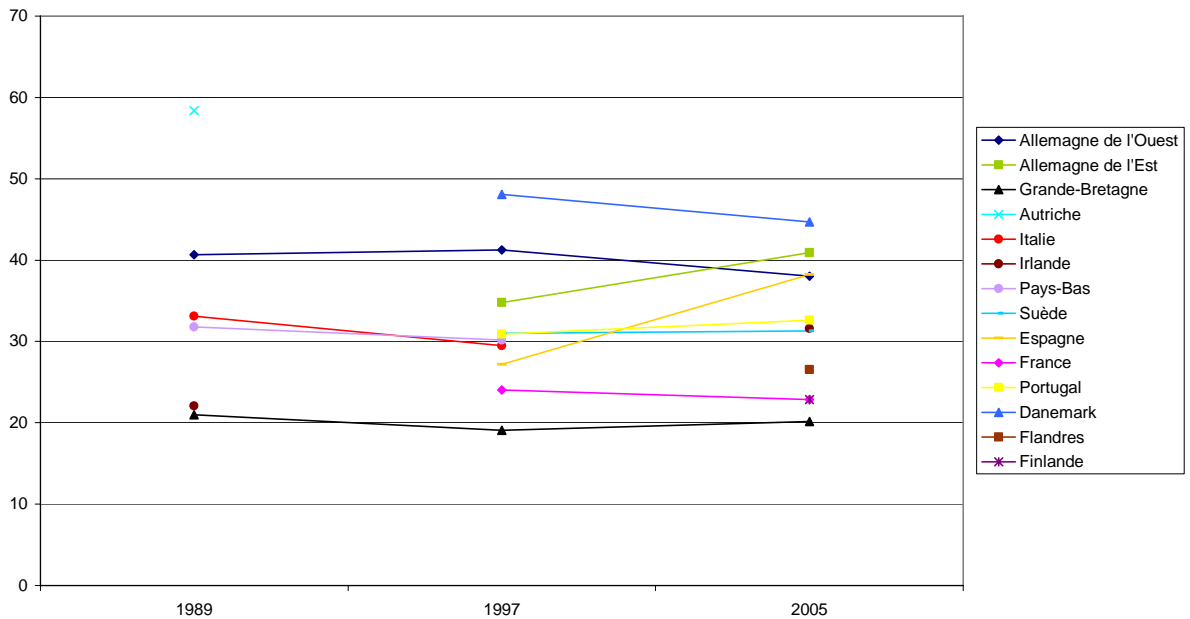
"Les gens qui ne travaillent pas deviennent paresseux".  
Etes-vous d'accord ou pas avec cette phrase?



Source : EVS 1999.

## Graphique 27 L'importance de l'autonomie d'après l'ISSP

Pourcentage de personnes déclarant "très important" la possibilité de travailler de manière indépendante

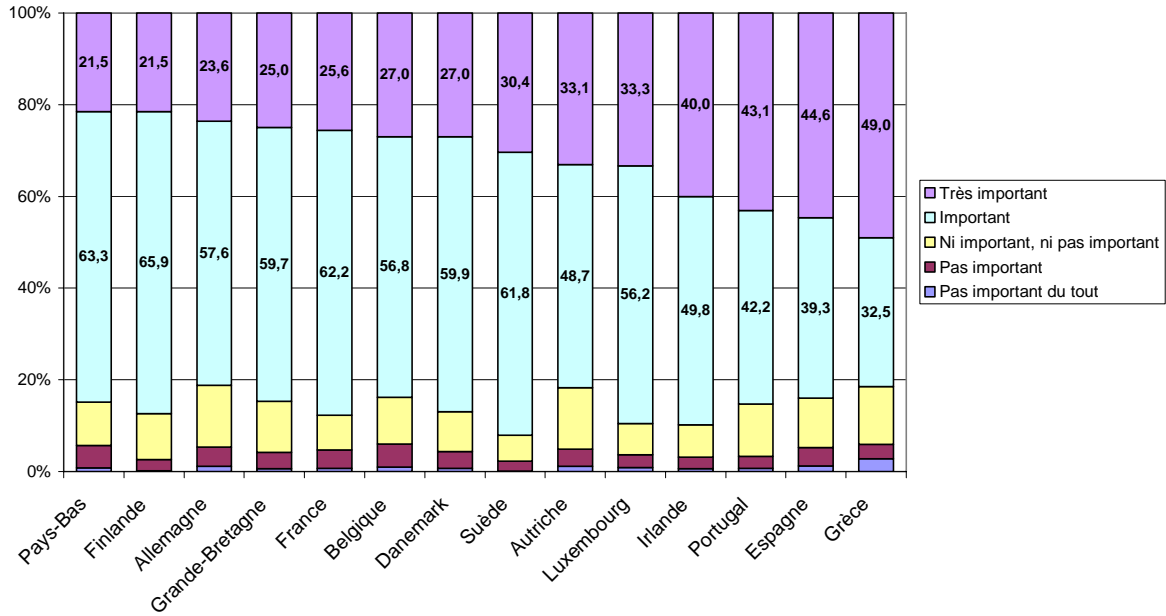


Source : ISSP 1989, 1997, 2005.



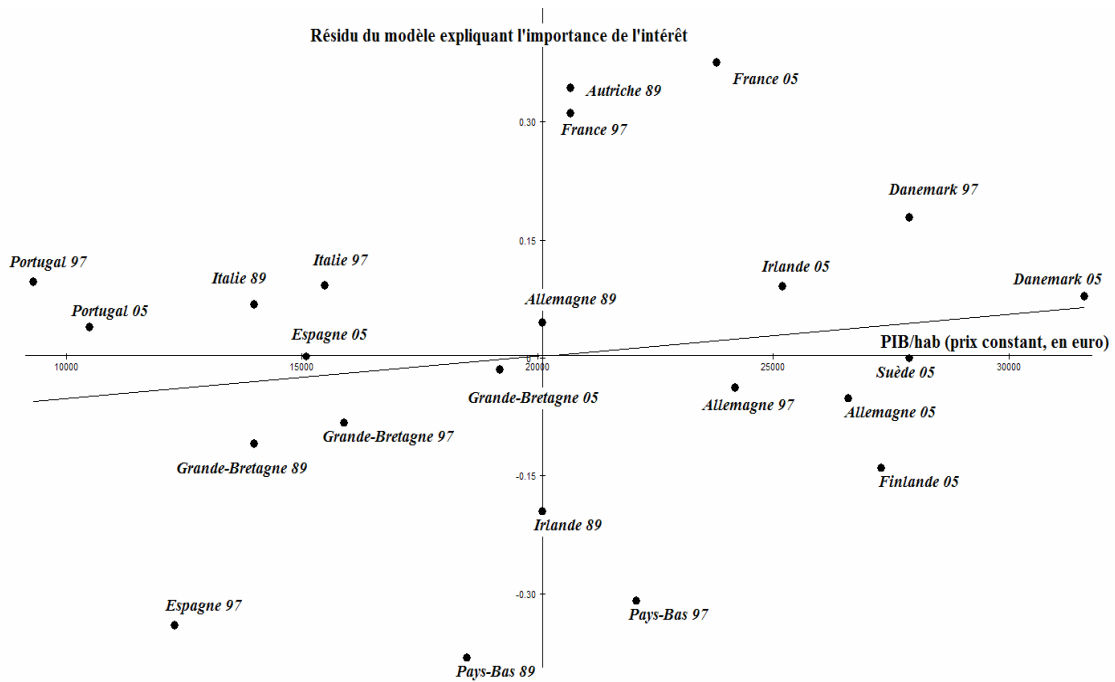
## Graphique 28 Importance de l'autonomie d'après l'ESS

Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez vous aux possibilités de prendre des initiatives?



Source : ESS 2002.

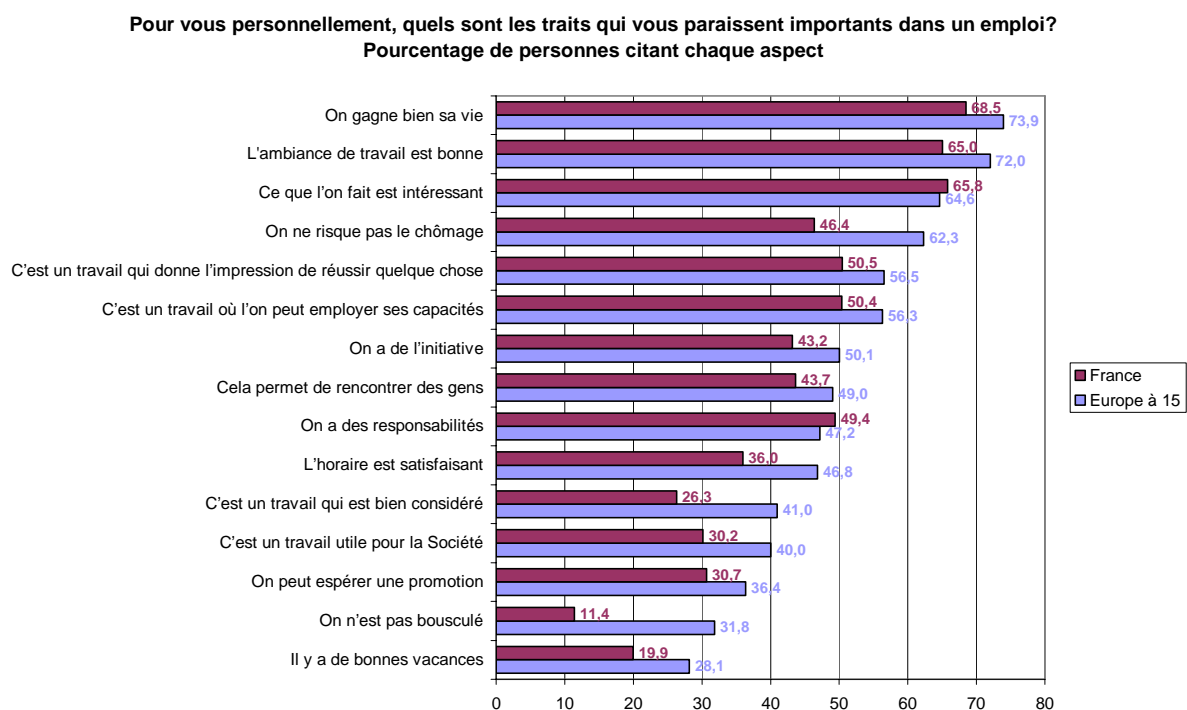
## Graphique 29 Richesse nationale et importance de l'intérêt intrinsèque du travail



Source : ISSP 1989, 1997, 2005 et Eurostat pour le PIB.

Si l'opposition entre les attentes à l'égard des aspects intrinsèques du travail (intérêt, autonomie) et les aspects extrinsèques du travail (salaire, sécurité) a une vertu heuristique, elle ne saurait rendre compte de l'ensemble des facettes qui peuvent être appréciées au travail. De ce point de vue, les questionnaires de l'EVS et de l'ISSP sont l'occasion d'envisager d'autres considérations. Si on suit l'EVS, les travailleurs apprécient et valorisent une bonne ambiance de travail : parmi les aspects qui sont cités comme important, l'ambiance de travail arrive en deuxième position (cf. graphique 30). Sur cette question, les préférences des Français ne semblent pas se distinguer de celles des Européens : pour 68 % des Européens, une bonne ambiance de travail est un aspect important, ils sont 65 % en France. Plus généralement, les Français ont tendance à citer moins d'items que les autres Européens, mais l'intérêt du travail est un peu plus cité en France comme important.

**Graphique 30**  
**L'importance des différentes facettes : les résultats de l'EVS**

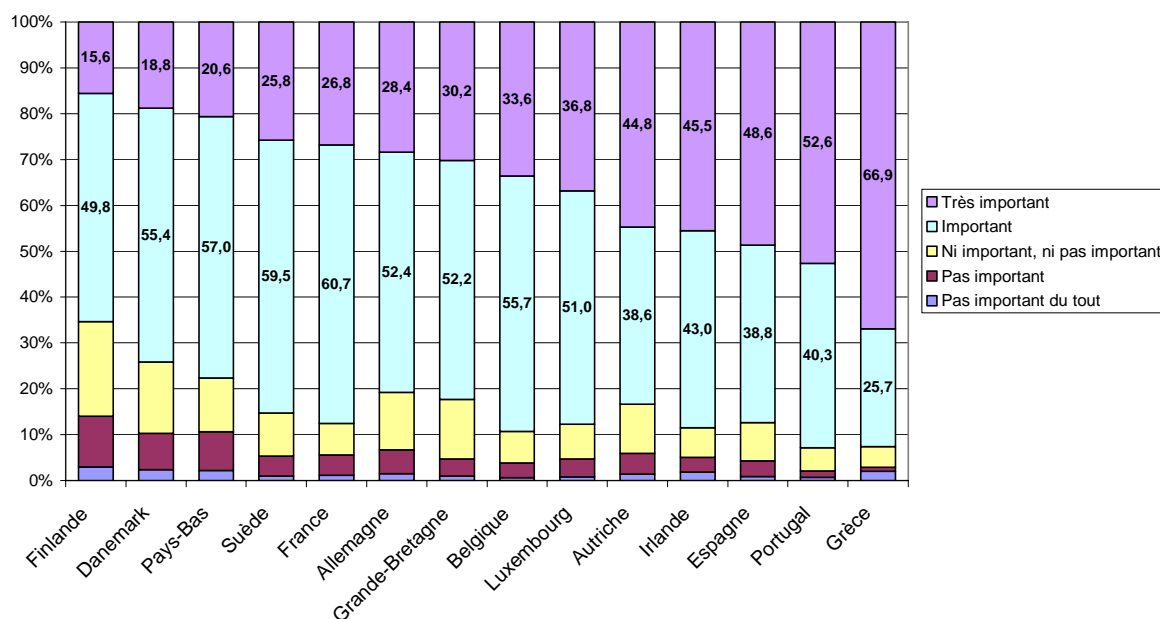


Source : EVS 1999, EU 15.

Lorsqu'on interroge les travailleurs sur les possibilités de conciliation, ce que fait l'ESS, cet aspect de leur travail s'avère « important » (cf. graphique 31). Il serait même « très important » pour près de la moitié des habitants dans les pays du Sud, en Irlande et en Autriche. Les proportions sont plus faibles dans les pays nordiques et la France, mais reste à savoir comment interpréter ces réponses. Pouvoir concilier travail et famille est peut-être très important dans les pays Scandinaves et en France, mais les conditions d'emploi ne sont pas perçues comme le premier facteur permettant de favoriser la conciliation, ce rôle revenant alors aux politiques publiques. Nous reviendrons sur ce sujet dans la partie suivante.

### Graphique 31 L'importance des possibilités de conciliation

Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez vous aux possibilités de combiner travail et vie familiale?



Source : ESS 2002.

Ce bilan des attentes et préférences des Européens donne tous les éléments pour explorer les hypothèses culturalistes. En effet, si le contexte économique et institutionnel modèle sans aucun doute les préférences, nous l'avons vu, des spécificités plus culturelles peuvent aussi expliquer l'hétérogénéité des préférences, notamment des préférences vis-à-vis des aspects intrinsèques de l'emploi. En premier lieu, des biais de langage ne sont pas à exclure. Les Néerlandais semblent avoir quelques réticences à reconnaître qu'un aspect est « très important », puisque les Pays-Bas sont affectés d'un coefficient négatif et significatif dans toutes nos analyses basées sur l'ISSP, à une exception près (*cf.* annexe 5). Les Portugais et les Espagnols sont en revanche plus enclins à admettre qu'une caractéristique est « très importante ». Les résultats de l'ESS pourraient confirmer ces biais : les Néerlandais déclarent rarement qu'une caractéristique est « très importante » dans le cadre de cette enquête, et les habitants de la péninsule ibérique choisissent beaucoup plus souvent cet item que la plupart des autres Européens. La Grande-Bretagne est souvent accompagnée d'un signe négatif, mais les Britanniques déclarent plus fréquemment que la sécurité de l'emploi et les possibilités de promotion sont « très importantes » en 1997, et cette différence est tout à fait significative. Pour la plupart des autres pays, les résultats sont plus complexes, et un biais systématique semble exclu : ils peuvent être affectés d'un signe négatif ou positif. En France en particulier, par rapport à la composition de la population, les attentes sont plus élevées à l'égard de l'intérêt intrinsèque et de la sécurité de l'emploi (*cf.* annexe 5). Pour le reste, les Français ne se distinguent pas, ou ils ont des attentes un peu moins élevées.

Par conséquent, il faut reconnaître que les Français accordent une importance spécifique à l'intérêt du travail par exemple, une importance qui ne peut s'expliquer par les caractéristiques de la population en emploi, ni par les effets de contexte, ni par un biais linguistique. La France est en effet très éloignée de la droite de régression essayant d'expliquer l'importance des aspects intrinsèques par le niveau de richesse (graphique 29). L'importance des aspects intrinsèques est

à replacer dans un contexte plus général sur la place du travail. Le travail est plus fréquemment un investissement affectif en France, ce qu'ont également mis en évidence les enquêtes d'Ipsos et de la Sofres (Solom, 2006 ; TNS Sofres, 2007). Les Français sont ainsi 42 % à penser qu'ils « s'accomplissent souvent dans le travail », pour une moyenne européenne de 30 % (Solom, 2006). Par rapport à la moyenne européenne, les Français plébiscitent les notions d'accomplissement et de fierté. On retrouve ici les idées développées par Philippe D'Iribarne (1989, 2006) : les valeurs françaises opposent le travail « vil » au travail « noble », qui échappe à la logique du marché, pour s'appuyer sur une logique interne, celle de l'honneur du métier.

À l'inverse, les enquêtes de la Sofres laissent penser que les salariés anglais ont une vision « marchande », « utilitariste », voire « mercenaire » de leur travail – nous reprenons ici les mots avancés par TNS Sofres (2007) –. Nous disposons désormais d'un faisceau d'indices pour nuancer cette interprétation de la relation au travail des Anglais. Certes les Britanniques répondent un peu plus souvent que l'emploi est « juste un moyen de gagner sa vie » (graphique 16). Cependant d'après l'ESS et l'ISSP, ils déclarent rarement que le salaire est « très important », se rapprochant en cela des pays nordiques (graphiques 11 et 12). Notre modèle témoigne de cette singularité : par rapport à la structure de leur population, la Grande-Bretagne se distingue par une moindre importance accordée au salaire (annexe 5). On ne peut comprendre ces résultats sans évoquer ici la place du travail : les Britanniques sont, avec les Danois, ceux qui accordent le moins de place au travail dans leur vie (graphique 1). En d'autres termes, on observe un détachement par rapport au monde du travail, qui ne peut s'interpréter comme une vision « marchande » ou « utilitariste », mais plutôt un rapport plus distancié, plus pragmatique et moins affectif au travail. L'enquête d'Ipsos vient appuyer cette idée : lorsqu'on demande aux Européens « qu'est ce qu'évoque le travail pour vous ? », les Anglais sont près de 40 % à citer la « routine », alors que les Français préfèrent les notions d'accomplissement ou de fierté. (Solom, 2006).

En définitive, une analyse unidimensionnelle du rapport au travail, marquée par une opposition entre les aspects « intrinsèques » et « extrinsèques » n'épuise pas la réalité tant qu'elle néglige la place accordée au travail dans la vie, et le système de valeurs dans lequel s'inscrit le rapport au travail. Les spécificités nationales que nous avons mises en évidence peuvent s'interpréter comme des effets culturels, même si nous avons déjà tenu compte de la religion. Elles peuvent également provenir de spécificités institutionnelles qui évoluent peu au cours du temps, et que nous ne pouvons capter à travers les indicateurs que nous avons retenus pour le contexte, les seuls qui étaient disponibles pour un grand nombre de pays et sur longue période. Il se peut par exemple que les politiques de promotion de la qualité de vie au travail développées dans les années 1970 en Scandinavie aient renforcé l'intérêt que les travailleurs pouvaient ressentir pour leur travail (Gallie, 2007). Cette explication ne semble pas tenir pour la France, où le taylorisme s'est largement diffusé et où, plus récemment, la production « à flux tendus » a connu un certain succès (Lorenz, Valeyre, 2005).

Cette première partie cherchait à tester des hypothèses explicatives qui pouvaient émerger du simple constat de l'hétérogénéité européenne, notamment en ce qui concerne l'importance du travail et le sens que les sociétés lui donnent (est-ce un gagne-pain ? un devoir à l'égard de la société ou une source d'épanouissement ?). Cette analyse nous a permis de démêler les effets de composition, les effets propres au contexte économique et institutionnel, ainsi que les spécificités nationales qui demeurent. Elle démontre que la diversité des préférences en Europe provient en partie de différences structurelles (niveaux d'éducation, par exemple), de la situation et des politiques économiques et sociales (croissance économique, protection sociale) et non seulement d'une culture propre à chaque pays. Elle conforte ainsi la thèse selon laquelle les préférences sont modelées par le contexte économique et institutionnel.

Dans la lignée des intuitions d'Inglehart, nous avons pu démontrer que les préoccupations matérielles (ici le salaire) sont moins prégnantes dans les sociétés les plus riches. En revanche, les préoccupations post-matérielles pour reprendre ses termes (ici l'intérêt intrinsèque du travail) semblent tout aussi développées dans les sociétés moins riches, une fois tenu compte du niveau d'éducation, qui joue un rôle important. Au-delà du seul niveau économique, variable privilégiée par Ronald Inglehart, le contexte institutionnel constitue une deuxième dimension importante de l'analyse des valeurs et des préférences (Haller, 2002). Le système de protection sociale peut ainsi rassurer les travailleurs qui se préoccupent moins de la sécurité de l'emploi.

Dans cette carte des valeurs, la France, nous l'avons dit, occupe une position particulière. Elle est un des pays qui accordent le plus d'importance au travail. Parmi les trois hypothèses avancées pour l'expliquer, les deux dernières semblent les plus pertinentes. En effet, les Français, dans leur majorité, ne semblent pas privilégier une « éthique du devoir ». En revanche, ils restent préoccupés par leur pouvoir d'achat et la sécurité de leur emploi. Les préoccupations matérielles des Français renvoient aux inquiétudes que suscite le chômage, et semble tout à fait explicables. L'importance que les Français accordent à l'intérêt du travail et la conviction avec laquelle ils estiment que le travail est une source d'épanouissement nécessaire constitue en revanche une singularité nationale.

### **1.2.5 La diversité du rapport au travail des Français**

Les enquêtes internationales laissent entrevoir les sentiments partagés des Français, qui accordent davantage d'importance à l'intérêt du travail, mais qui restent préoccupés par le salaire ou la sécurité de l'emploi. On l'a vu à travers les résultats de l'enquête *Travail et Modes de vie*, une partie des Français, les plus éloignés de l'emploi ou ceux qui occupent les emplois précaires mettent plus que les autres en avant l'importance accordée au travail. Plus le travail manque, plus il est considéré comme important. Au registre de l'avoir qui caractérise le rapport au travail des personnes qui en manquent succède un rapport plus équilibré, celui des possesseurs d'un emploi considéré comme stable. On retrouve cette même diversité dans l'enquête de la CFDT « *Le Travail en questions* », passée auprès de 50 000 personnes en 2001. L'enquête permet en effet de répondre à la question de savoir si le travail est principalement perçu comme un moyen de vivre ou un des lieux de réalisation de soi : « pour vous le travail, c'est 1) une obligation que l'on subit pour gagner sa vie, 2) une obligation et aussi un moyen de se réaliser, 3) être utile, participer à la vie en société, 4) réaliser un projet, une passion ». Un tiers des personnes interrogées définit le travail comme une obligation, 42 % comme à la fois une obligation et un moyen de se réaliser, 20 % répondent que c'est être utile et 5 % réaliser un projet, une passion.

Les réponses sont diversifiées non seulement selon les catégories de salariés mais aussi selon les secteurs : on remarque notamment une forte différence entre le secteur privé (définitions 1 et 2) et le secteur public (3 et 4) ; par ailleurs les ouvriers et les employés du privé, qualifiés ou non qualifiés définissent principalement le travail comme une obligation subie. Deux autres résultats importants : plus le travail s'éloigne d'une finalité sociale et moins il comporte de relations directes avec des personnes, des clients ou des usagers, plus il est défini comme une obligation subie. En revanche, ceux pour lesquels le travail est un moyen de se réaliser, ou une façon d'être utile à la société sont des enseignants, des travailleurs sociaux, des salariés des hôpitaux, des professions de la santé : le travail apparaît dès lors plus de l'ordre de la vocation et son utilité est claire.

L'enquête *Histoire de Vie-Construction des Identités* confirme cette diversité (Garner, Méda, Senik, 2005). Visant à identifier certains processus à travers lesquels les individus trouvent dans la vie sociale une place permettant à la fois leur insertion et l'affirmation de leur individualité, l'enquête met en évidence que le travail est beaucoup plus cité comme un des éléments de l'identité par les cadres, chefs d'entreprise, professions intellectuelles supérieures que par les autres catégories, et notamment les ouvriers et employés peu qualifiés qui se trouvent au contraire dans une situation de retrait. Il est également plus cité par les personnes sans enfants. De la même manière, la probabilité de déclarer que le travail est moins important que d'autres choses (vie familiale, vie sociale, vie personnelle) est plus grande si l'on appartient aux catégories employés et ouvriers et si l'on est une femme avec enfants. Au contraire, on montre que trois critères « professionnels » sont associés au fait de considérer son travail comme important :

- exercer une profession permettant l'expression de soi (les professions de l'information, des arts et du spectacle sont de loin celles qui indiquent que le travail est plus important ou très important), confirmant les théories de Menger (2003) sur le lien entre travail créatif et importance accordée au travail ;
- avoir des horaires longs, un travail qui occupe l'essentiel du temps (le fait d'avoir des horaires non standard est toujours corrélé positivement avec l'importance accordée au travail ; il s'agit des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, commerçants, artisans, agriculteurs) ;
- être indépendant et donc souvent propriétaire de son outil de travail.

L'enquête met donc en évidence que l'importance accordée au travail est fortement dépendante de la CSP et des conditions d'emploi, d'une part, et, d'autre part, qu'il existe une forte concurrence entre travail et famille pour les femmes, sur lesquelles pèsent principalement les tâches domestiques et familiales.

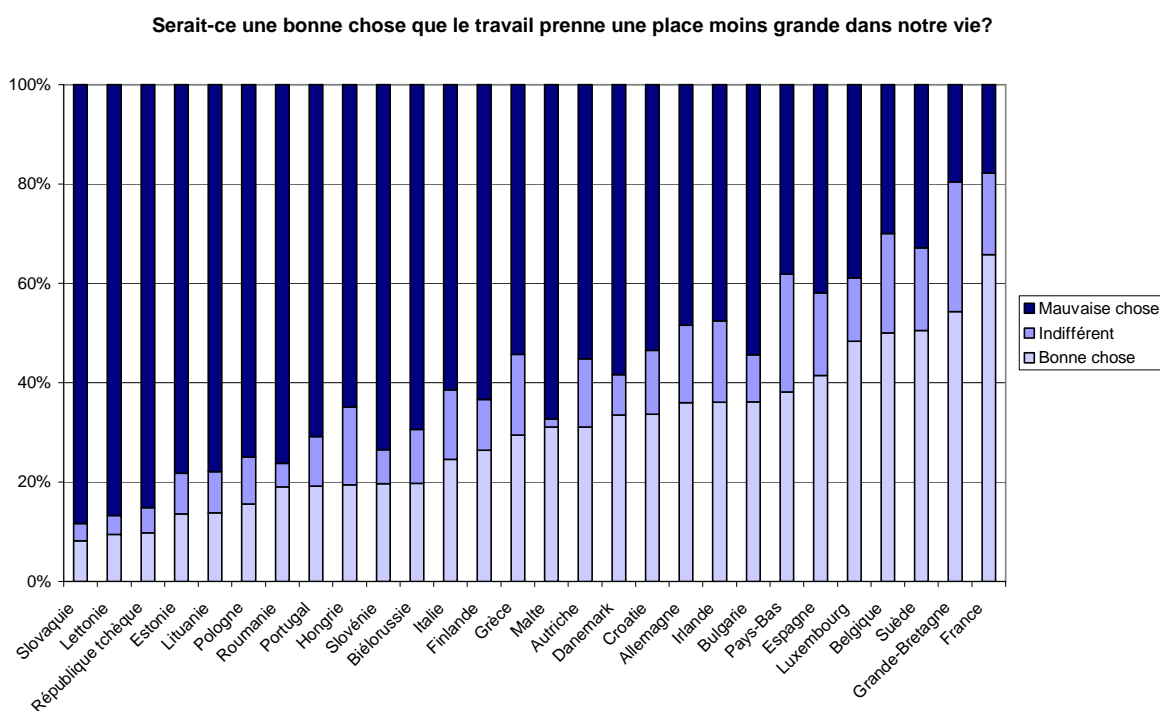
Les deux dernières hypothèses que nous avons avancées (1.3 et 1.4) se renforcent pour expliquer la singularité française : en France, en raison du fort taux de chômage, de la prégnance de l'emploi précaire, de la moindre sécurité de l'emploi qu'en moyenne en Europe, et d'un fort sentiment d'insécurité de l'emploi, d'une part, en raison également d'attentes plus fortes à l'égard de l'intérêt du travail, le travail apparaît comme très important. Mais l'homogénéité des réponses moyennes des pays ne doit pas occulter la grande diversité des opinions, liées notamment à la catégorie socio-professionnelle et à la situation familiale. Nous y revenons plus amplement dans la seconde partie.

## **2. IMPORTANCE ACCORDÉE AU TRAVAIL ET VOLONTÉ DE RÉDUIRE LA PLACE OCCUPÉE PAR LE TRAVAIL : COMMENT S'EXPLIQUE LE PARADOXE FRANÇAIS ?**

À la différence des questions précédentes qui permettent de comprendre les caractéristiques du travail auxquelles les personnes interrogées sont attachées et ce qu'elles valorisent dans le travail, celles qui suivent prennent en considération la place occupée par le travail dans l'ensemble de la vie et invitent les personnes à s'exprimer sur le temps et l'espace occupés par le travail relativement à d'autres activités. Le paradoxe français apparaît ici pleinement : si les Français sont les plus nombreux à déclarer que le travail est important ou très important, ils sont également les plus nombreux à souhaiter voir le travail occuper moins de place. Près de la moitié des Britanniques, des Belges et des Suédois souhaiteraient que le travail prenne moins de place dans leur vie. Cette proportion atteint 65 % en France (graphique 32). Par rapport à

leurs voisins de l'UE 15, les Français sont ceux qui accordent le plus d'importance au travail (graphique 1) mais ils sont également les premiers à souhaiter que la place du travail soit moins importante dans la société. Geert Hofstede avait déjà remarqué cette singularité française (Hofstede, 2001). La Grande-Bretagne est un pays tout aussi singulier : les Britanniques déclarent en effet plus rarement que « le travail est très important dans leur vie », mais ils souhaitent aussi, dans leur grande majorité, diminuer l'importance du travail dans la société. Ces deux cas polaires soulignent la complexité des phénomènes étudiés.

**Graphique 32**  
**La place du travail dans la société en question**



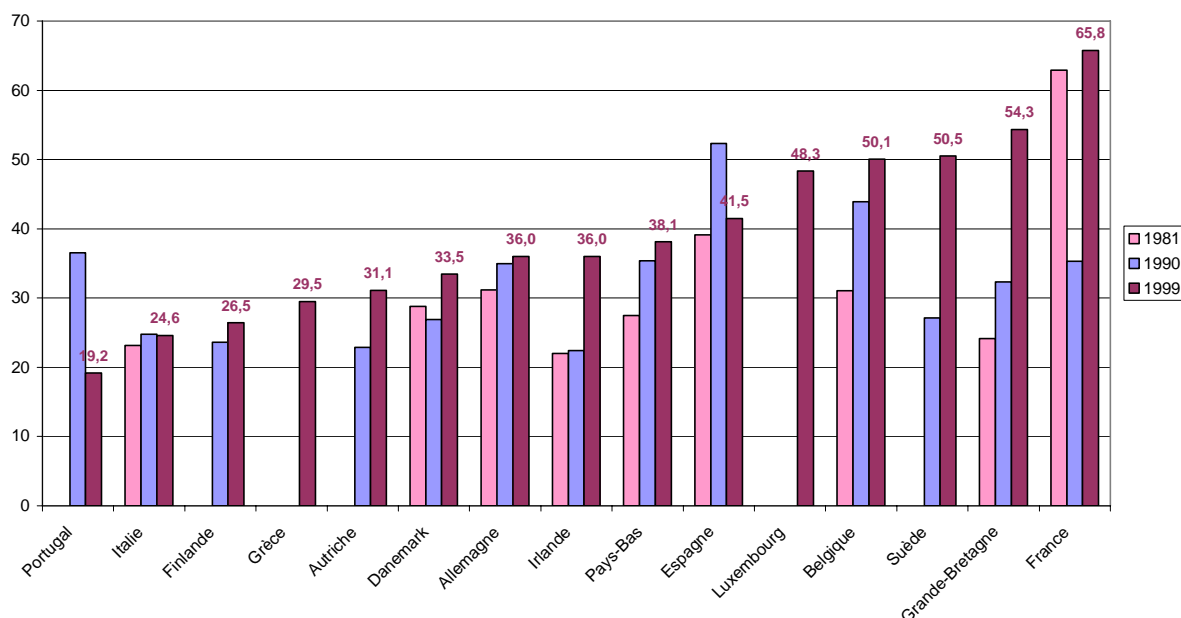
Source : EVS 1999.

Les deux dernières décennies sont marquées par un accroissement du nombre de personnes désireuses de voir le travail prendre une place moindre dans beaucoup de pays, notamment en Irlande, au Pays-Bas, en Belgique, en Suède et en Grande-Bretagne (*cf.* graphique 33). En 1981 et en 1999, les Français sont les plus nombreux à vouloir voir diminuer l'importance du travail. Les Français sont beaucoup moins nombreux à exprimer un tel souhait en 1990 d'après l'EVS. Ce résultat peut s'expliquer par les périodes retenues : en 1981 et 1999, les majorités au pouvoir ont fait de la réduction du temps de travail un objectif politique, et le débat public relaie cette idée. Par ailleurs, en 1990, le taux de non réponse à cette question est très élevé, ce qui peut également jeter un doute sur la qualité des résultats.

### Graphique 33

## Une moindre place pour le travail : évolution de l'opinion en deux décennies

Pourcentage de personnes souhaitant que  
"le travail prenne une place moins grande dans notre vie"



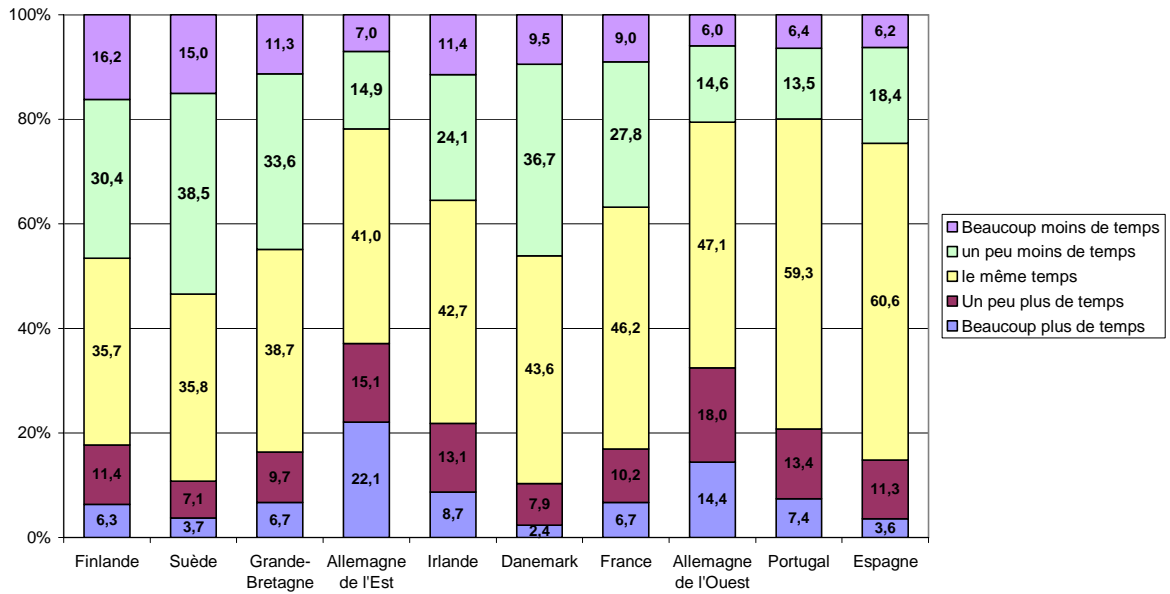
Source : EVS 1980, 1990, 1999.

Comment expliquer ces résultats et en particulier ce paradoxe français ? Plusieurs explications peuvent être suggérées et nous reviendrons sur chacune d'entre elles en détail. D'abord, il est possible qu'il y ait moins un paradoxe qu'un effet grossi des débats publics de l'époque. 1999, date de ces résultats, est l'année où les débats sur la réduction du temps de travail battent leur plein en France. Les enquêtes mettent en évidence un souhait fort de la part de la majorité des Français de voir le temps de travail réduit. Les enquêtes les plus récentes dont on dispose, par exemple l'ISSP 2005 précisément consacré au travail montrent pourtant qu'une part importante des Français continue, malgré un changement d'époque et de « mode » vis-à-vis du temps de travail, à désirer réduire le temps consacré au travail (37 %), même si une petite partie souhaite aussi augmenter le temps consacré à celui-ci (17 %) (cf. graphique 34). Lorsque la question de l'arbitrage entre travail (et donc revenu) et temps libre est posée de manière plus explicite, le pourcentage de personnes souhaitant « travailler plus pour gagner plus » augmente en 2005 (par rapport à 1997), sans constituer toutefois une majorité de la population : 32 % des Français sont d'accord avec cette idée en 2006, contre 20 % en 1997 (cf. graphique 35).



### Graphique 34 Travailler plus ?

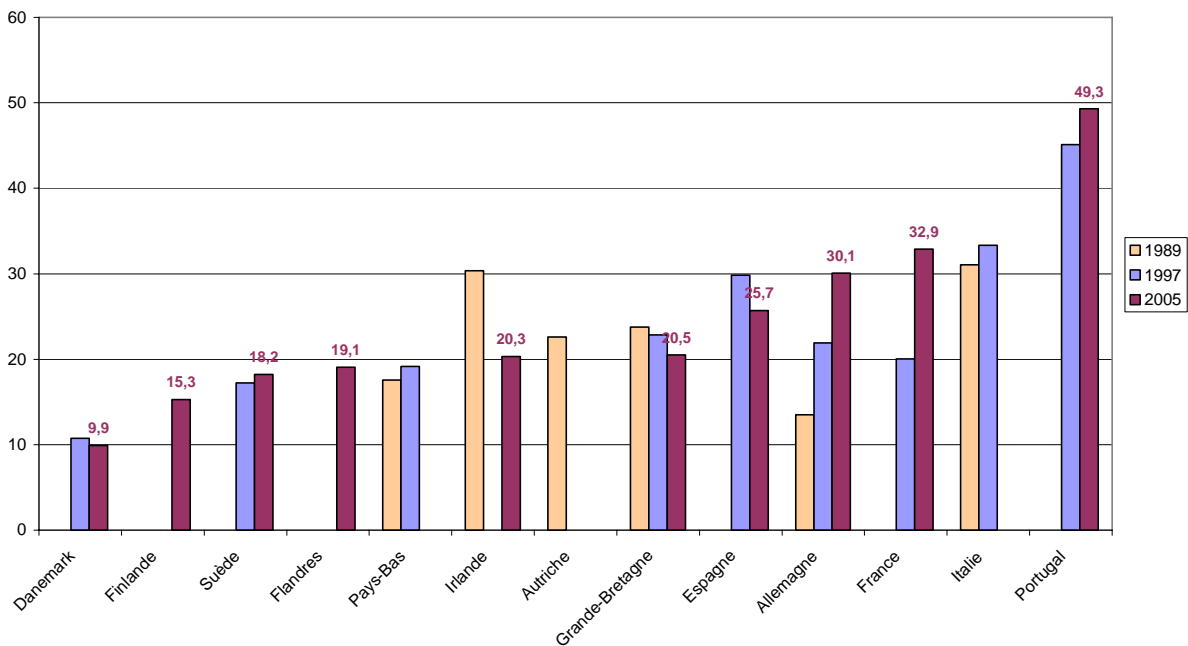
Supposez que vous puissiez changer la manière dont vous organisez votre temps, en consacrant plus de temps à certaines choses et moins à d'autres. Aimerez-vous consacrer plus ou moins de temps à un emploi payé ?



Source : ISSP 2005.

### Graphique 35 Travailler plus pour gagner plus ?

Pourcentage de personnes souhaitant travailler plus et gagner plus



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

La situation française semble ainsi paradoxale : les Français sont ceux qui accordent le plus d'importance au travail et qui souhaitent se réaliser au travail, mais aussi ceux qui veulent lui consacrer moins de temps, et une partie des Français ne met pas le travail au centre de son identité. Quatre explications sont susceptibles, de notre point de vue, d'expliquer ce paradoxe. Les deux premières insistent sur les dysfonctionnements propres à la sphère du travail : les individus, dotés d'attentes très fortes vis-à-vis du travail, verraient celles-ci déçues en raison de l'incapacité de la sphère du travail à les combler :

- la première est notamment illustrée par Philippon (2007) : il n'y aurait pas de crise du travail en France mais l'expression d'un fort malaise au travail. Les relations sociales en France seraient tellement exécrables que les salariés désespèreraient du travail et se mettraient en quelque sorte dans une position de retrait : la volonté de réduire la place occupée par le travail serait la conséquence de l'impossibilité de changer le travail et l'expression des difficultés ressenties dans la vie de travail ;

- la seconde n'est pas très éloignée dans son principe : si les salariés veulent réduire la place du travail cela peut s'expliquer par le fait que celui-ci est en réalité non pas un moyen d'expression et de réalisation de soi mais aussi pour une partie de la population une activité génératrice de mal-être et de stress, en raison de l'intensification du travail, des conséquences des nouvelles organisations du travail en matière de santé, de la dégradation des conditions d'emploi et du sentiment d'inquiétude vis-à-vis de la capacité à conserver son emploi... Les gratifications matérielles (revenu, sécurité, etc.) ne constitueraient pas, loin de là, une contrepartie suffisante pour dissiper le malaise, et un sentiment d'insatisfaction générale se développerait.

Les deux explications suivantes font intervenir les autres sphères de réalisation ou d'expression de soi, les autres sources d'identité. La résolution du paradoxe s'expliquerait moins (ou autant) par l'insatisfaction issue de la sphère du travail que par la trop grande emprise du travail et son empiètement sur d'autres sphères jugées importantes, par le trop faible espace-temps laissé par le travail à ces autres activités et par les modalités défectueuses d'articulation entre les différentes sphères.

- la troisième explication s'inscrit donc dans une logique radicalement différente où la volonté de réduire la place du travail correspondrait à une envie, un besoin, une aspiration à consacrer plus de temps à d'autres sphères, d'autres domaines de vie, et notamment à la famille (Méda, 2001) ;

- dans la suite logique, la quatrième insiste sur la mauvaise articulation des deux sphères professionnelle et personnelle (vie familiale, vie sociale...).

Nous examinerons ces hypothèses une à une, en faisant appel à des enquêtes nationales et internationales. Une fois de plus, du fait de la grande diversité des enquêtes mobilisées, il sera difficile de mobiliser l'ensemble des questions dans un seul modèle économétrique, qui permettrait de tester simultanément les différentes hypothèses, voir de leur donner un poids respectifs.

## **2.1 La mauvaise qualité des relations sociales et de l'organisation du travail : un malaise français ?**

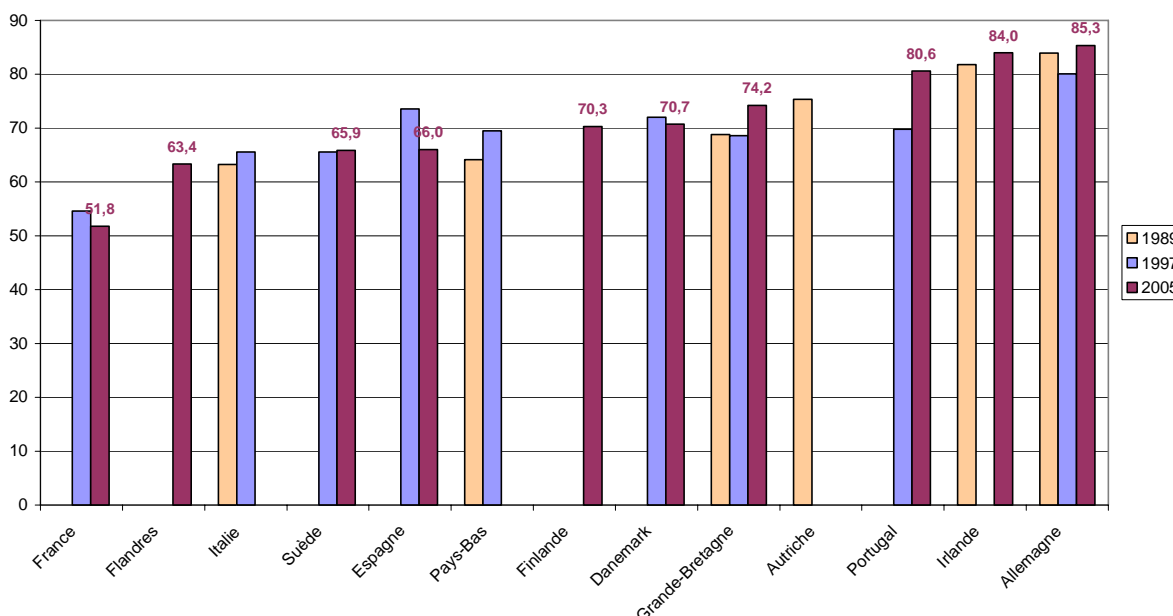
Les relations avec la direction et les collègues sont considérées comme satisfaisantes dans la plupart des pays de l'UE 15 (graphiques 36 et 37), mais dans des proportions très différentes d'un pays à l'autre. C'est en France que les relations avec la direction sont les plus mauvaises d'après les trois vagues de l'ISSP, ce qui rejoint les observations de Thomas Philippon (2007) : 52 % des

salariés français estiment que leur relation avec la direction est « bonne », alors que cette proportion atteint plus de 60 % dans tous les autres pays de l'UE 15 et près de 80 % en Allemagne, en Irlande et au Portugal. L'origine de cette méfiance, Philippon l'impute à la concentration du pouvoir de décision à des niveaux hiérarchiques élevés, sans consultation des principaux intéressés. Ainsi, seuls 43 % des Français estiment qu'ils sont consultés en cas de réorganisation du travail d'après l'enquête européenne sur les conditions de travail, pour une moyenne européenne de 47 %. (Parent-Thirion *et al.*, 2007 ; Duval, 2008). De même, moins de 50 % des Français estimaient pouvoir travailler de manière indépendante en 1997, preuve que la hiérarchie ne leur faisait pas entièrement confiance. Ce pourcentage atteignait 80 % en Allemagne, au Danemark, aux Pays-Bas ou en Suède. En 2005, l'autonomie semble avoir progressé puisqu'elle concerne 67 % des Français, ce qui reste une des proportions les plus basses en Europe, avec l'Espagne et le Portugal (*cf.* graphique 38). Cette observation rejoint les enquêtes sur l'organisation du travail qui mettent en évidence que le taylorisme est plus répandu dans le Sud de l'Europe et en France, par rapport à l'Allemagne et aux pays nordiques notamment (Lorenz, Valeyre, 2005) qui ont privilégié l'autonomie et le travail d'équipe.

Les relations avec les collègues semblent meilleures en France puisque 80 % des Français les estiment « bonnes », ce qui reste toutefois également le pourcentage le plus faible de l'UE 15 (*cf.* graphique 37). Par ailleurs, si ces relations sont bonnes, l'organisation du travail ne semble pas faciliter l'entraide dans une part non négligeable des entreprises : 51 % des Français répondent qu'ils peuvent obtenir l'aide d'un collègue, contre 66 % en moyenne dans l'UE 15 (Duval, 2008).

**Graphique 36**  
**Les relations hiérarchiques « à la française » : des relations conflictuelles ?**

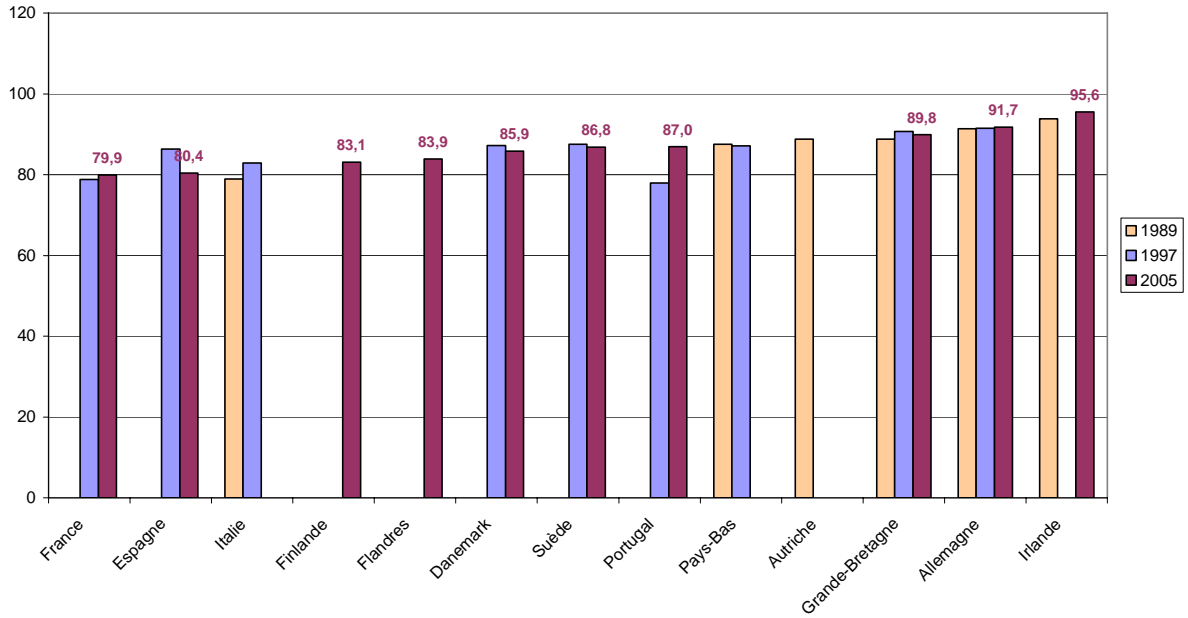
Pourcentage de personnes décrivant les relations entre la direction et les employés comme "très bonnes" ou "assez bonnes"



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

### Graphique 37 Les relations avec les collègues

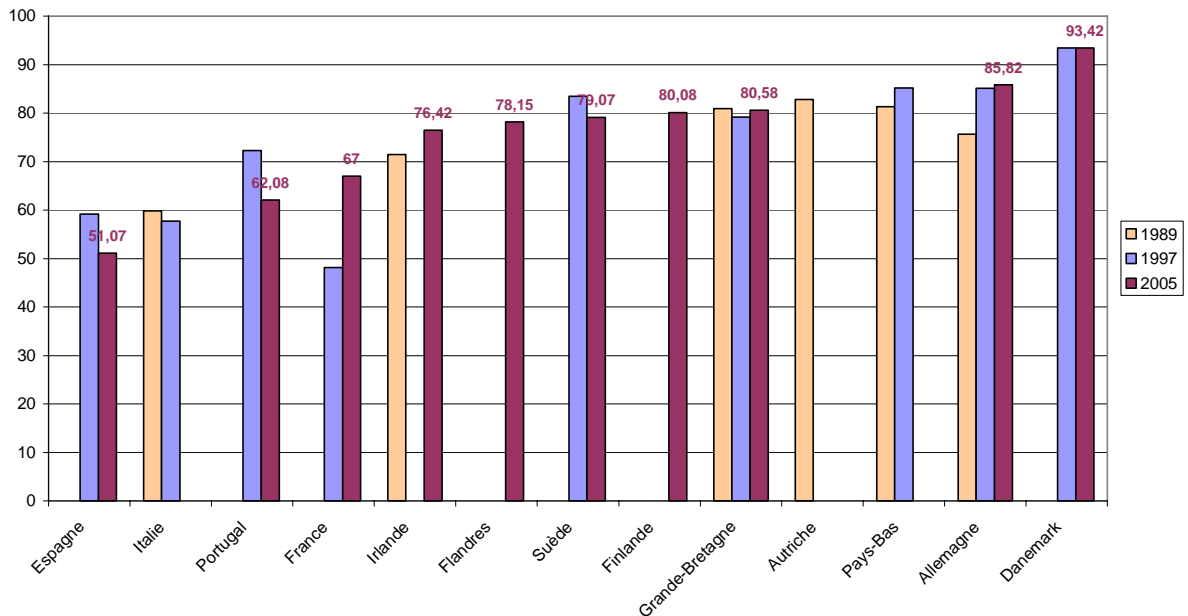
Pourcentage de personnes décrivant les relations entre collègues du travail comme "très bonnes" ou "assez bonnes"



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

### Graphique 38 L'autonomie : la France à la traîne ?

"Je peux travailler de manière indépendante": pourcentage de personnes d'accord ou tout à fait d'accord



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

## 2.2 Les conditions de travail et d'emploi : une des causes de l'insatisfaction vis-à-vis du travail

La France apparaît mal placée, en Europe, du point de vue de la perception par les salariés de leurs conditions de travail, de la sécurité de l'emploi et des aspects matériels de leur travail. Il en résulte une forte insatisfaction qui pourrait être à, l'origine, pour une partie de la population, d'un certain retrait vis-à-vis de la sphère du travail.

### 2.2.1 Les conditions de travail

Dans tous les pays de l'UE 15, une majorité de travailleurs estime que son « travail est intéressant » (graphique 39), qu'il permet d'aider d'autres personnes et d'être utile à la société (graphiques 40 et 41). Les Français sont ceux qui ont les attentes les plus élevées à l'égard de l'intérêt intrinsèque de l'emploi. 75 % des travailleurs français déclarent que leur travail est intéressant et se trouvent ainsi dans la moyenne européenne (cf. graphique 39). Pour deux tiers des Français, le travail semble faire sens, dans la mesure où il est « utile à la société » (41). Le travail est plus fréquemment un investissement affectif en France, nous l'avons dit. Ces résultats invitent à enrichir la grille d'interprétation du malaise des travailleurs français que propose Thomas Philippon (2007). Ce malaise provient sans aucun doute d'une dégradation des relations sociales, mais il résulte également des niveaux d'attentes et d'investissement très élevés.

L'intérêt que les Français porte au travail semble avoir pour revers de la médaille un certain stress et un investissement épuisant. Les résultats de l'ISSP font ainsi apparaître une autre particularité française. La France se distingue par une proportion de travailleurs soumis au *stress* plus importante qu'ailleurs (graphique 41). Les Français sont ceux qui se sentent le plus souvent épuisés après le travail (graphique 42)<sup>19</sup>. Par ailleurs, la France n'est pas épargnée par la progression de l'intensité du travail, qui touche la plupart des pays européens (Green, 2006). Plus de la moitié des travailleurs sont concernés si l'on en croit l'enquête européenne sur les conditions de travail (Parent-Thirion *et al.*, 2007). Elle est en grande partie à l'origine du mal-être et de l'insatisfaction au travail de nombreux travailleurs européens (Green,

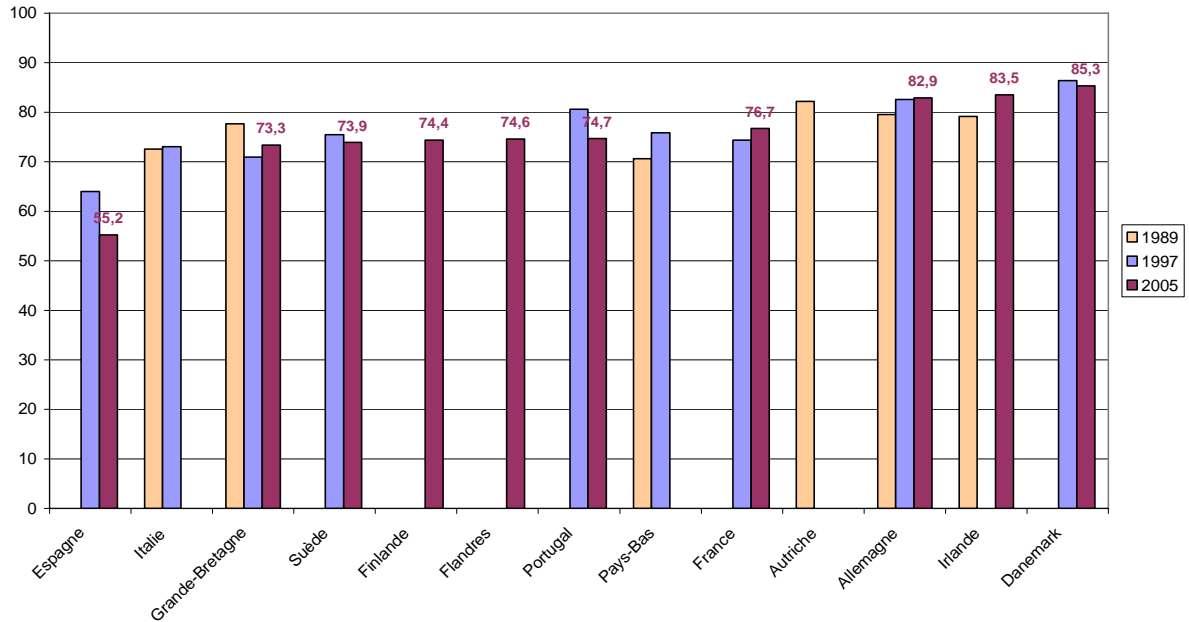
---

<sup>19</sup> Les résultats de la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail ne recourent pas ceux de l'ISSP sur le stress et la pénibilité, pourtant réalisé à la même époque : d'après l'enquête de la Fondation de Dublin, le *stress* est moins répandu en France (18 %) que dans l'UE 15 (20 % en moyenne). Il y a un peu plus de personnes qui se déclarent fatiguées (20 % pour une moyenne EU de 18 %) et anxieuses (11 % pour une moyenne EU 15 de 8 %). Mais la différence reste minime (2 ou 3 points) et les niveaux bien plus bas que dans l'ISSP. Ces résultats s'expliquent en grande partie par la structure du questionnaire de Dublin. La question n'est posée qu'à ceux qui ont, au préalable, dit que le travail affectait leur santé. Or une partie de la population peut se sentir régulièrement stressée, sans estimer pour autant que sa santé est en danger. Par ailleurs, une fois franchi ce premier filtre, on demande à la personne interrogée de mentionner tous les problèmes de santé au travail : le *stress* se retrouve parmi 16 *items* dont certains peuvent paraître bien plus graves (difficultés respiratoires, par exemple) et d'autres synonymes de *stress* (l'anxiété, par exemple). Pour toutes ces raisons, l'enquête de la Fondation de Dublin risque de minorer le *stress* au travail. Le résultat de l'Eurobaromètre sur les nouvelles réalités sociales européennes (Commission européenne, 2007) semble aussi contradictoire avec celui de l'ISSP : 37 % des Français estiment que leur travail est trop exigeant et trop stressant, pour une moyenne de 41 % dans l'EU15, et des proportions bien plus élevées dans d'autres pays (54 % en Suède par exemple). Mais la formulation de la question, qui mélange le *stress* avec les exigences a dû perturber les résultats. Dans d'autres pays, le terme d'exigences renvoie peut-être à la notion de cadence ou d'intensité du travail. En France, la question pouvait se comprendre comme une exigence du poste par rapport au niveau de qualification. Or, à ce sujet, les Français répondent généralement que leur qualification leur permettrait d'effectuer des tâches plus exigeantes (cf. graphique 44). Ils ne pouvaient pas être entièrement d'accord avec l'idée selon laquelle leur travail serait « trop exigeant » et « trop stressant » à la fois.

2006). Un sentiment de frustration peut ainsi naître : le travail est jugé intéressant, mais l'organisation en vigueur le rend pénible, fatigant, trop intense.

**Graphique 39**  
**Un travail intéressant pour tout le monde ?**

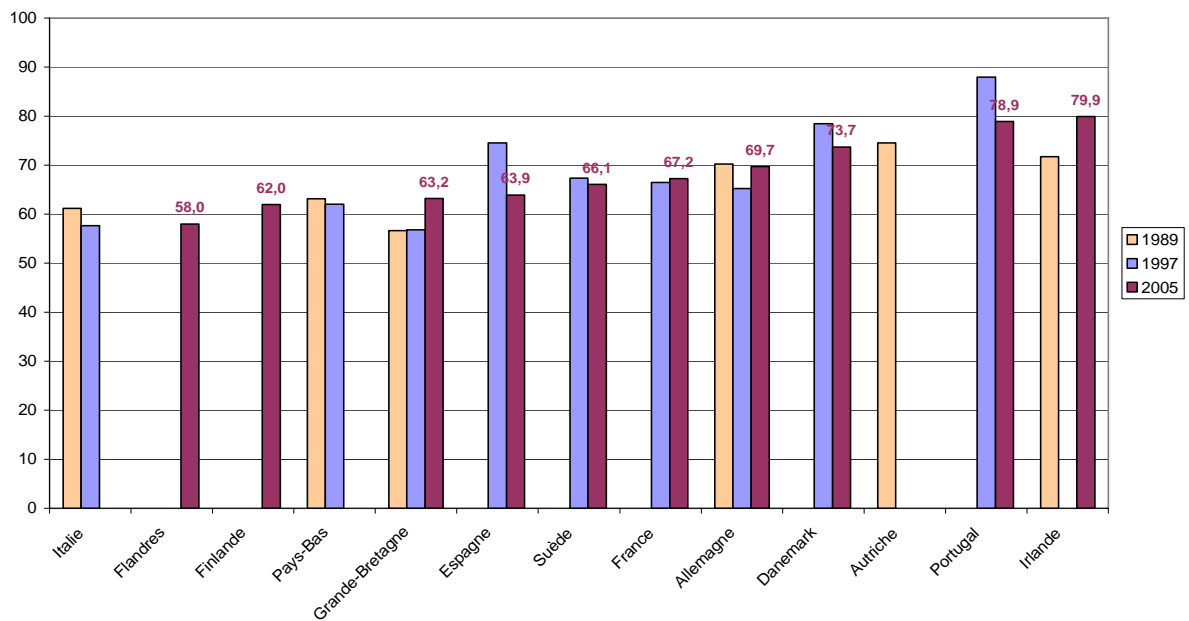
"Mon travail est intéressant": pourcentage de personnes d'accord ou tout à fait d'accord



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

**Graphique 40**  
**Un travail qui fait sens ?**

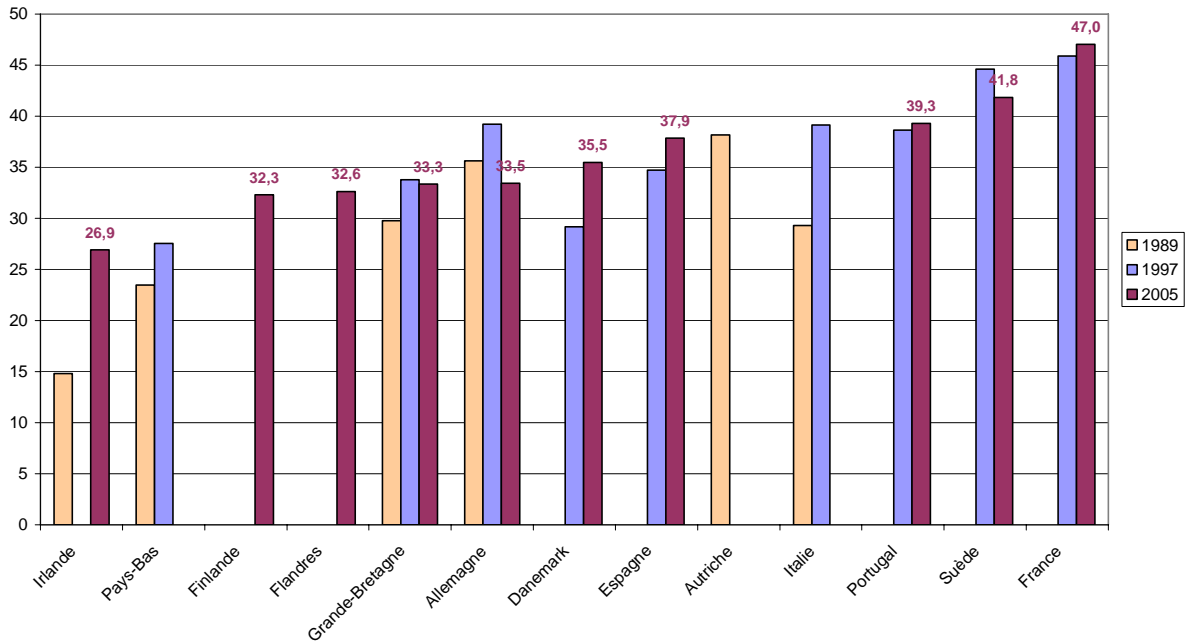
"Mon travail est utile à la société": pourcentage de personnes d'accord ou tout à fait d'accord



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

## Graphique 41 Un travail stressant en France, plus qu'ailleurs

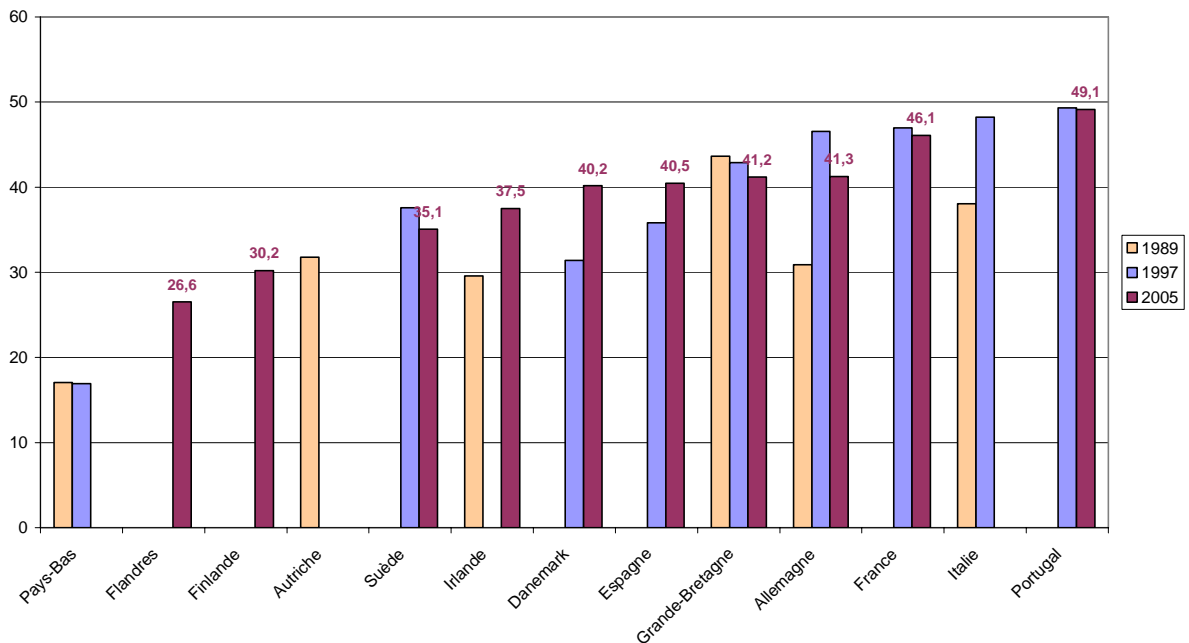
Pourcentage estimant que leur travail est "toujours" ou "souvent" stressant



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

## Graphique 42 Un travail épuisant

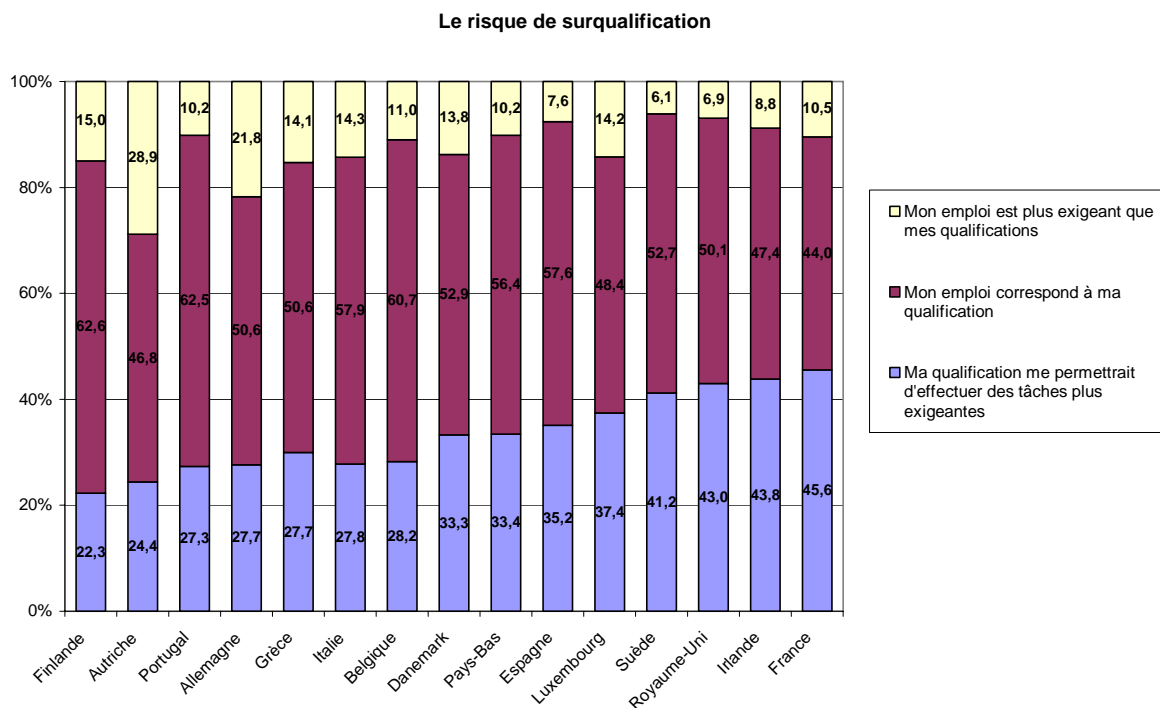
Pourcentage de personnes rentrant "toujours" ou "souvent" épuisé après le travail



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

Par ailleurs, les générations françaises les plus jeunes, si elles s'investissent au travail aujourd'hui, ont également investi massivement dans l'éducation et la formation, avant même d'intégrer le marché du travail, avec, entre autres espoirs, celui de décrocher un emploi intéressant. Ces espoirs semblent aujourd'hui déçus : la France se distingue en effet par un sentiment de déclassement beaucoup plus affirmé que dans d'autres pays : plus de quatre Français sur dix estiment que leur qualification leur permettrait d'effectuer un travail plus exigeant (graphique 43) (Forgeot, Gautié, 1997 ; Nauze-Fichet, Tomasini, 2002).

**Graphique 43**  
**Des espoirs déçus**



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail.

Face à des conditions de travail dégradées, que des relations tendues avec la hiérarchie ne peuvent améliorer, les Français seraient poussés à adopter une attitude de repli et de retrait, à accorder moins de place au travail dans leur vie, alors même que l'intérêt du travail reste très important pour eux. On notera d'ailleurs que la singularité française n'est plus significative dès que l'on tient compte des conditions de travail et d'emploi et des niveaux de qualification : la régression présentée en annexe 8 souligne que les personnes dont le travail est stressant et fatiguant ne souhaitent pas travailler plus, et aimeraient au contraire diminuer leur temps de travail. Les conditions de travail, telles qu'elles sont mesurées ici, expliquent ainsi une partie de la singularité française. Bien sûr, ces différentes explications ne jouent pas de la même manière pour les différentes classes sociales ou pour les hommes et pour les femmes, nous y reviendrons.

En ce qui concerne les conditions de travail proprement dites, il est toujours difficile de distinguer l'objectif et le subjectif. À notre connaissance, il y a peu de données internationales qui permettent de le faire. Le taux d'accidents au travail, peut-être plus « objectif » que les enquêtes déclaratives, est assez élevé en France, ainsi qu'en Belgique et en Espagne, mais la



comparaison de ces taux restent difficiles (dans certains pays, l'employé et l'employeur n'ont aucun intérêt à déclarer les accidents et le taux est sous-estimé) et ces taux ne reflètent qu'une partie des problèmes de conditions de travail (Davoine, Erhel, 2007). Les enquêtes de la Fondation de Dublin restent déclaratives, mais posent des questions plus précises que l'ISSP. Les questions de l'ISSP, plus générales, laissent sûrement plus de place à l'appréciation et à la subjectivité de l'enquêté. C'est vrai que les conditions de travail françaises semblent plus proches de la moyenne européenne quand les questions sont plus précises, plus factuelles (sur l'intensité du travail, par exemple: les Français doivent moins souvent faire face à des délais très courts que les Suédois, les Finlandais et les Belges). Nous mesurons peut-être, avec l'ISSP, une perception particulièrement négative des Français, qu'il convient, de toute façon, de prendre en compte.

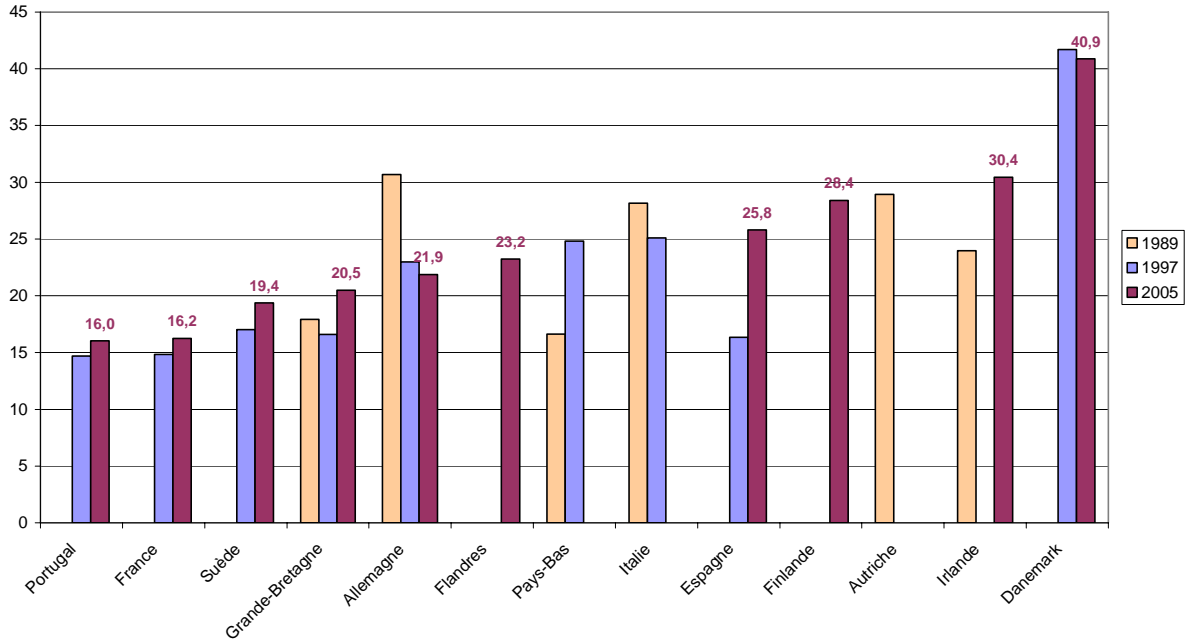
### **2.2.2 Les conditions d'emploi**

Si les salariés français se plaignent du stress et de la mauvaise qualité des relations sociales, ils se disent aussi mécontents de leur salaire d'après l'ISSP : seuls 15 % estiment que leur revenu est élevé, ce qui place la France en dernière position avec le Portugal (*cf.* graphique 44). Lorsque la question est posée différemment, les réponses semblent plus optimistes : ainsi, d'après l'ECHP, 60 % de la population française est satisfaite de son salaire en 2001. Avec 40 % de mécontents, la France se situe toutefois entre les pays méditerranéens, d'une part, et les pays continentaux et nordiques, d'autre part (*cf.* graphique 45). L'Eurobaromètre spécial sur la « réalité sociale » confirme ce résultat. Les Français sont beaucoup moins satisfaits de leur salaire que les habitants des pays aussi développés que la France. Leur satisfaction avoisine celle de Polonais et des Portugais : 76 %, alors qu'elle atteint plus de 90 % dans les pays nordiques ou anglo-saxons (Commission européenne, 2007, p. 9). Le pouvoir d'achat constitue désormais une préoccupation majeure des Français. D'après l'enquête Ipsos réalisée en 2007, plus de la moitié des salariés français classent leur rémunération en tête de leur préoccupations professionnelles, ce qui est un fait sans précédent : à titre de comparaison, en octobre 1996, le maintien de l'emploi constituait la première priorité pour près de 41 % des Français (Solom, 2007).

Cette situation est d'autant plus désespérante pour les Français qu'ils croient peu en des perspectives de promotion. La France est le pays où les chances subjectives de promotion seraient les plus faibles (*cf.* graphique 46 ; Duval, 2008). Les entreprises françaises se préoccupent moins de l'évolution de leurs salariés, que leurs voisines européennes. D'après une enquête Ipsos réalisée en 2007, seuls 36 % des salariés français estiment que leur entreprise « porte suffisamment d'attention au développement des compétences » (Solom, 2007). Les possibilités d'évolution ascendante sont plus ténues, ce que souligne également Thomas Philippon, pour qui le capitalisme français ne saurait pas promouvoir les plus compétents, les plus investis dans leur travail. Toujours d'après l'enquête Ipsos, 57 % des salariés français déclarent que leur implication dans le travail n'est pas reconnue (Solom, 2007).

## Graphique 44 Les Français n'estiment pas leur salaire élevé

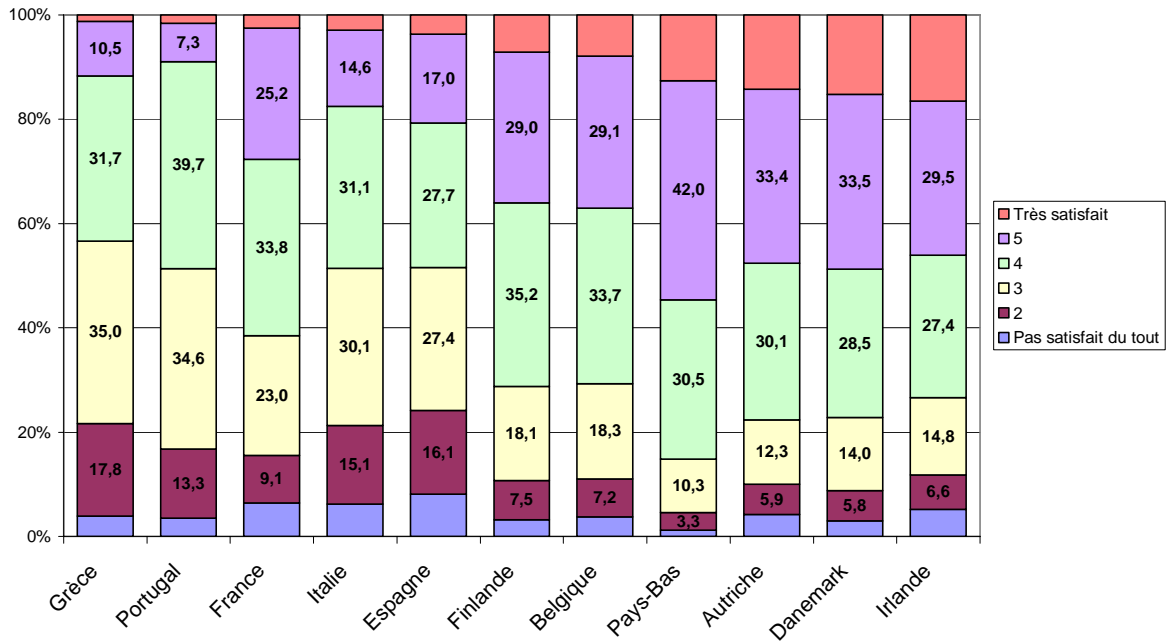
"Mon salaire est élevé": pourcentage de personnes d'accord ou tout à fait d'accord



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

## Graphique 45 Satisfaction à l'égard du salaire : le verre est à moitié vide ?

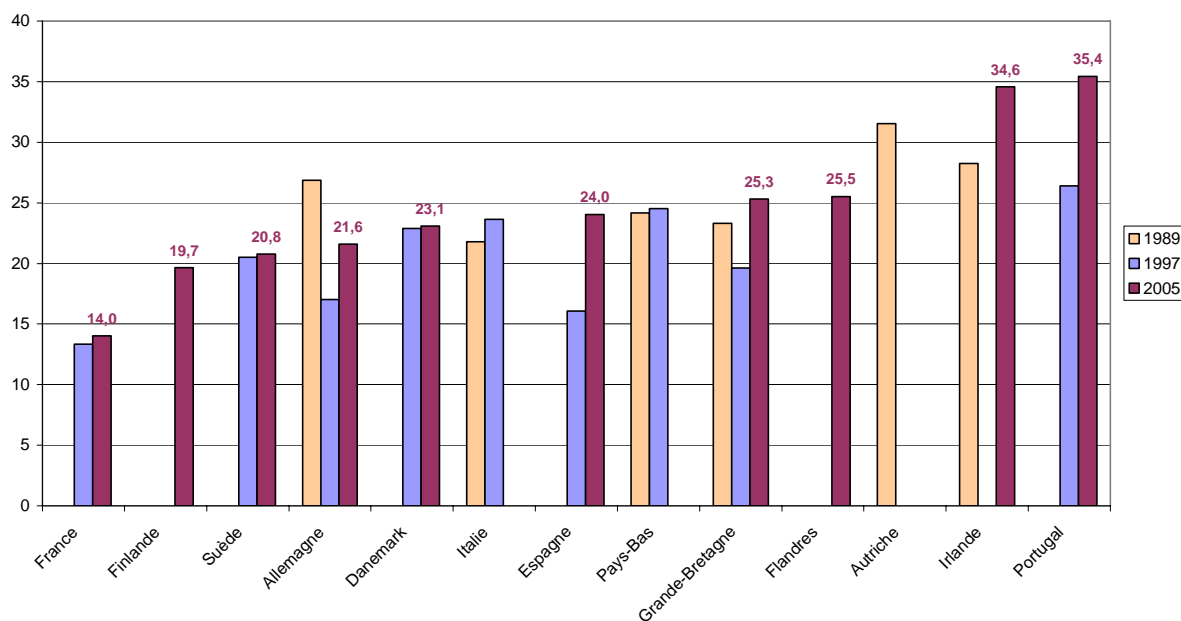
Satisfaction à l'égard du salaire



Source : ECHP, 2001 (vague n°8).

## Graphique 46 De faibles chances de promotion en France

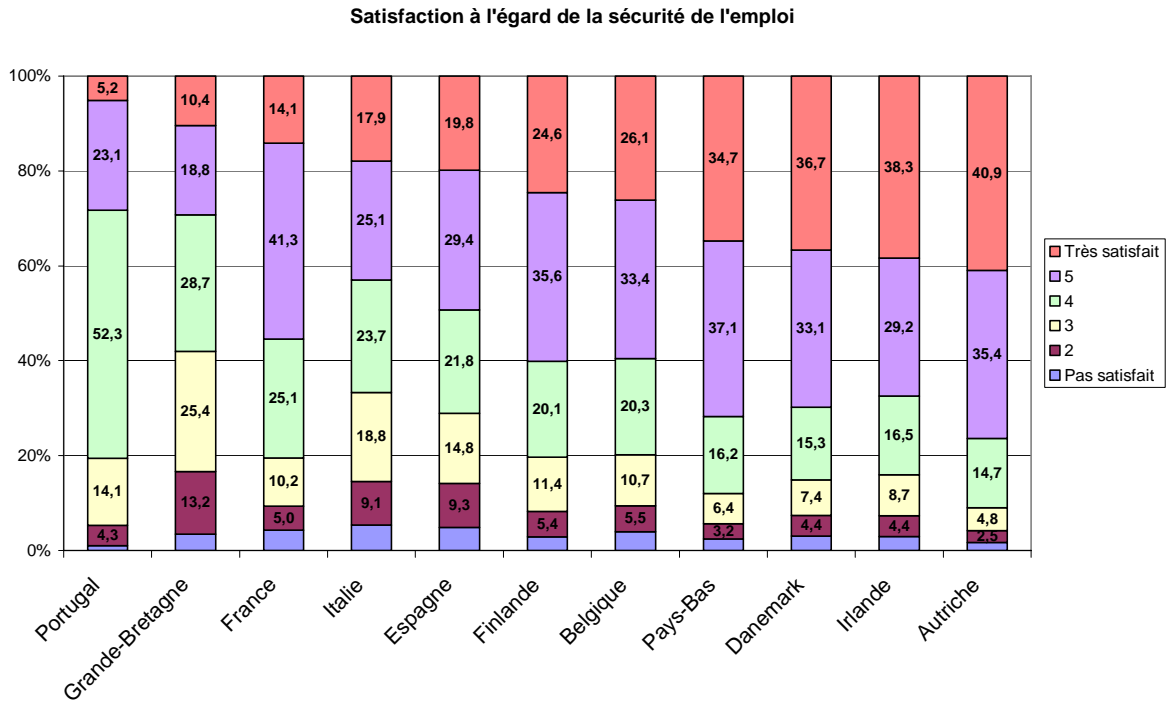
"Mes possibilités de promotion sont élevées": pourcentage de personnes d'accord ou tout à fait d'accord



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

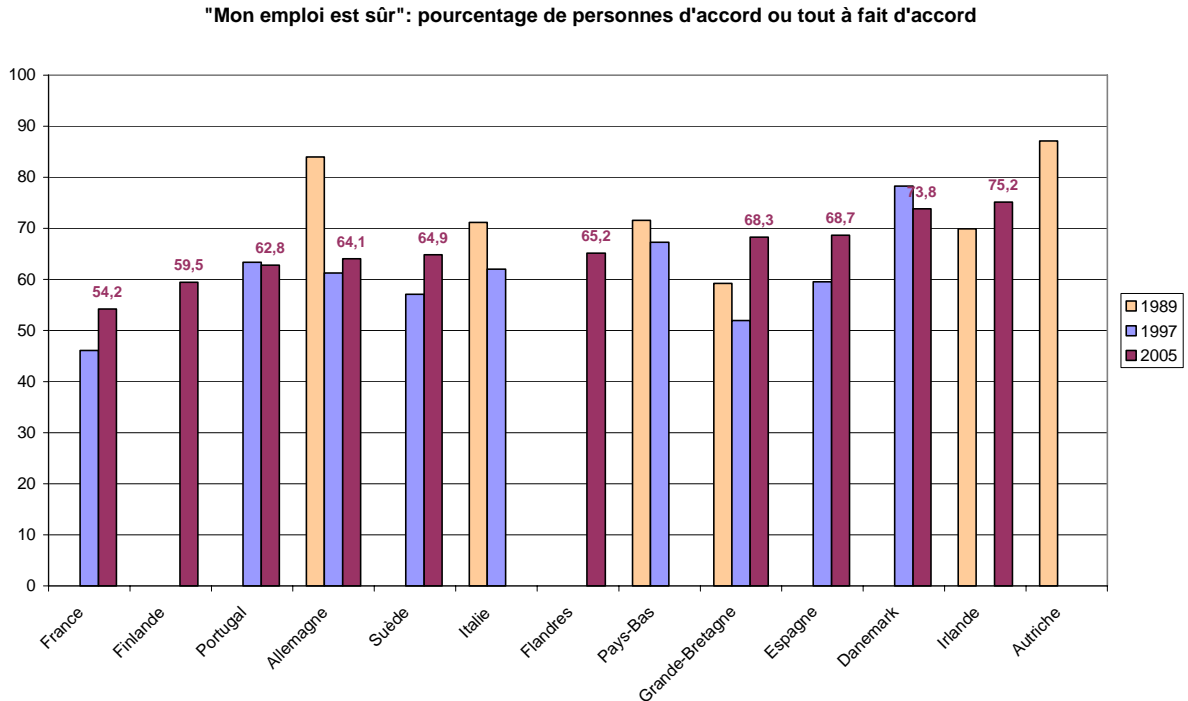
En ce qui concerne la sécurité de l'emploi, on observe un clivage entre les pays nordiques, d'une part, et les pays continentaux et méditerranéens, dont la France. Dans ce deuxième groupe, les travailleurs sont moins satisfaits de la sécurité de leur emploi (graphiques 47 et 48). Ils redoutent la perspective de perdre leur emploi (graphique 49). Ils estiment également qu'il leur sera difficile de trouver un emploi similaire chez un autre employeur (graphique 50). Sur cet ensemble de questions, la France se situe dans une position moyenne. L'Eurobaromètre spécial sur la « réalité sociale » confirme ce clivage (Commission européenne, 2007) et souligne que les Français sont parmi les plus inquiets en 2007. À la question de savoir s'ils sont « confiants dans leur capacité à garder leur emploi dans les mois à venir », les Français sont parmi les plus nombreux à se dire peu confiants, avec la Pologne, la Lituanie, la Hongrie et la Slovaquie... Ils sont les premiers, *ex aequo* avec la Hongrie à se dire « pas confiants du tout ». De même, à la question « si vous deviez être licencié, à combien évaluez-vous les chances de retrouver un travail demandant les mêmes compétences et la même expérience dans les six prochains mois » : la France fait partie des pays les plus pessimistes, très loin des deux pôles nordiques (Danemark, Finlande, Suède) et libéraux (Royaume-Uni, Irlande) qui sont bien au dessus de la moyenne.

### Graphique 47 La satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi



Source : ECHP, vague 8.

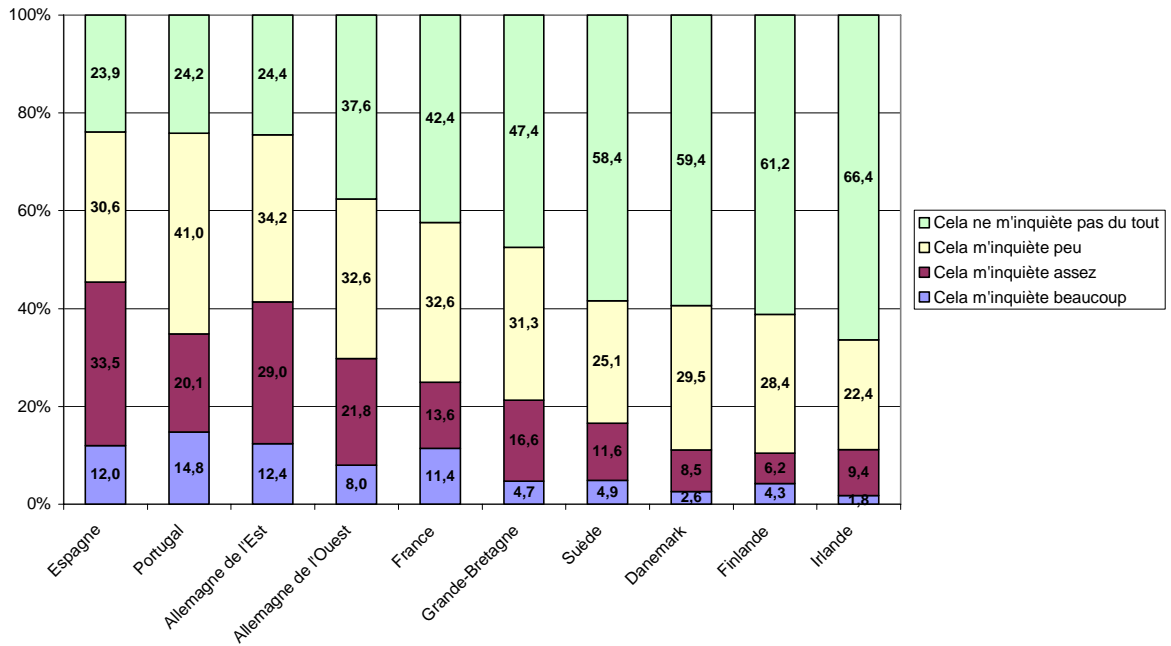
### Graphique 48 Votre emploi est sûr ?



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

### Graphique 49 L'inquiétude de perdre un emploi

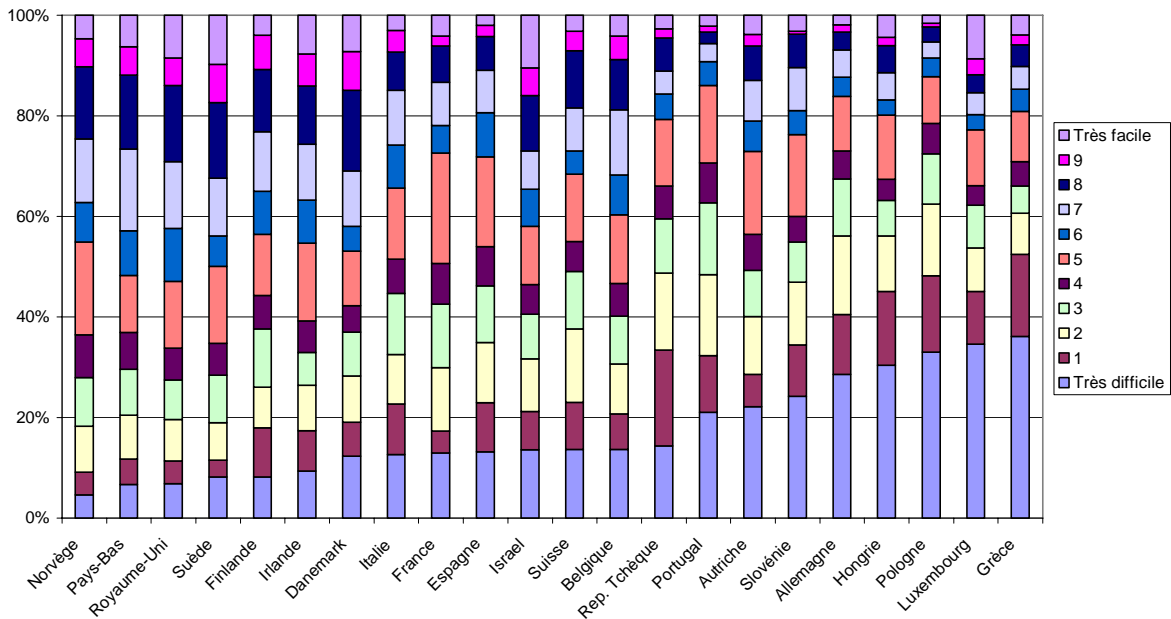
Dans quelle mesure être vous inquiet, si vous l'êtes, de perdre votre emploi?



Source : ISSP 2005.

### Graphique 50 Et les chances d'en retrouver un...

Serait-ce difficile ou facile pour vous de trouver un emploi similaire ou meilleur chez un autre employeur si vous le souhaitiez?



Source : ESS 2002.

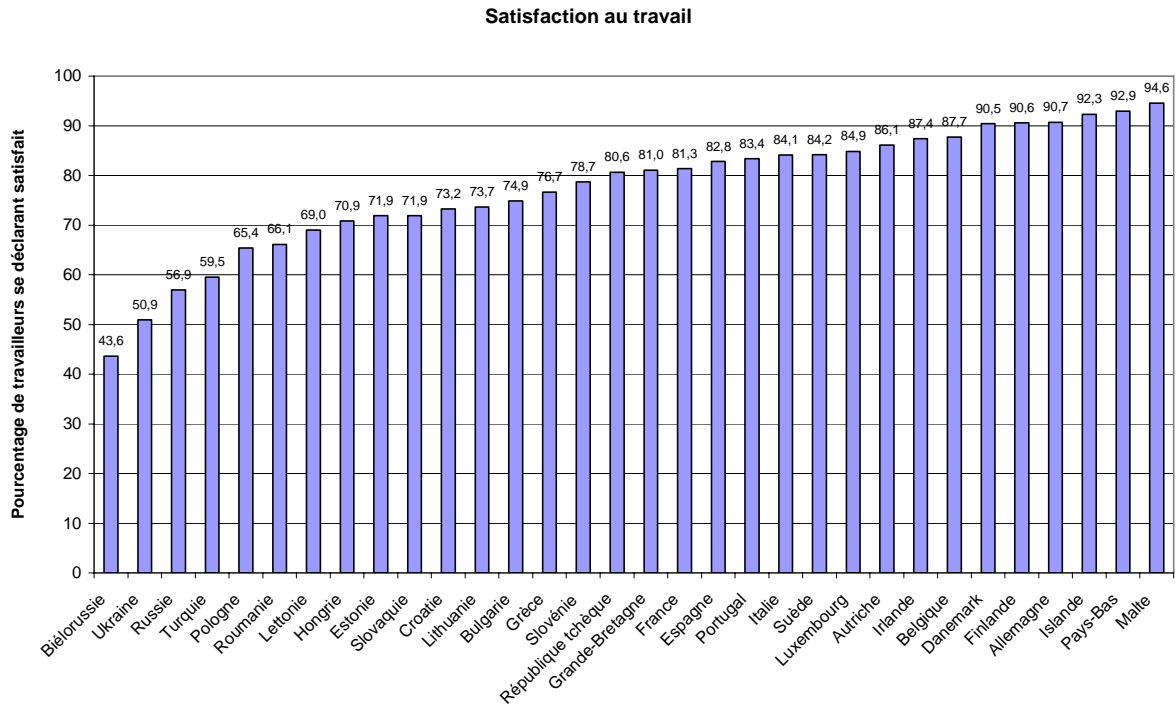
L'insatisfaction française concernant la sécurité de l'emploi et le revenu conforte notre hypothèse : la place première accordée au travail provient en partie des craintes pour l'emploi et du niveau de chômage. Plus l'emploi est incertain, plus ce dernier acquiert de l'importance : notre régression montrait d'ailleurs que le travail était très important pour les chômeurs, et, on peut l'imaginer, par ricochet, pour tous ceux qui craignent pour leur emploi. Le taux de chômage dans un pays est un facteur favorisant le sentiment d'insécurité de l'emploi (Postel-Vinay, Saint-Martin, 2005), sentiment qui concourt à faire du travail un élément important de la vie, ce que démontre notre première corrélation (cf. section 1). Pour enrichir ce débat, une piste d'approfondissement est proposée dans un document de travail récent, exploitant l'ESS et en particulier une question sur la sécurité perçue par le travailleur (Erlinghagen, 2007). L'auteur introduit, dans un modèle multi niveaux, des variables culturelles mesurées, au niveau individuel, par la religiosité, l'importance donnée à la sécurité de l'emploi et la confiance accordée aux autres, ainsi que des variables socio-économiques au second niveau, le niveau national : l'ancienneté moyenne dans l'emploi, la législation sur la protection de l'emploi (LPE), les dépenses de sécurité sociale, le taux de croissance du PIB et le taux de chômage de long terme. D'après ce modèle, le taux de chômage de long terme a un effet très clair sur le sentiment de sécurité dans l'emploi, alors que les autres variables macro sociales n'ont aucun impact. La confiance accordée aux autres, au niveau individuel, joue également, ce qui laisse supposer que les effets de la législation pour la protection de l'emploi et les dépenses de protection sociale, mis en avant dans de nombreux articles (Postel-Vinay, Saint-Martin, 2005) sont en réalité des effets culturels, qui n'avaient pas été pris en compte dans les études précédentes.

### **2.2.3 La satisfaction globale : un indicateur synthétique**

Les sentiments des Français à l'égard de leur travail restent évolutifs, en fonction de la dimension considérée : si l'intérêt intrinsèque du travail semble satisfaire beaucoup d'entre eux, ils sont moins nombreux à apprécier l'organisation du travail, la qualité des relations sociales, ou bien encore la sécurité de l'emploi et des chances de promotion. Comment ces différents éléments sont-ils pondérés lorsqu'une évaluation subjective et globale de la qualité de l'emploi et du travail est demandée ?

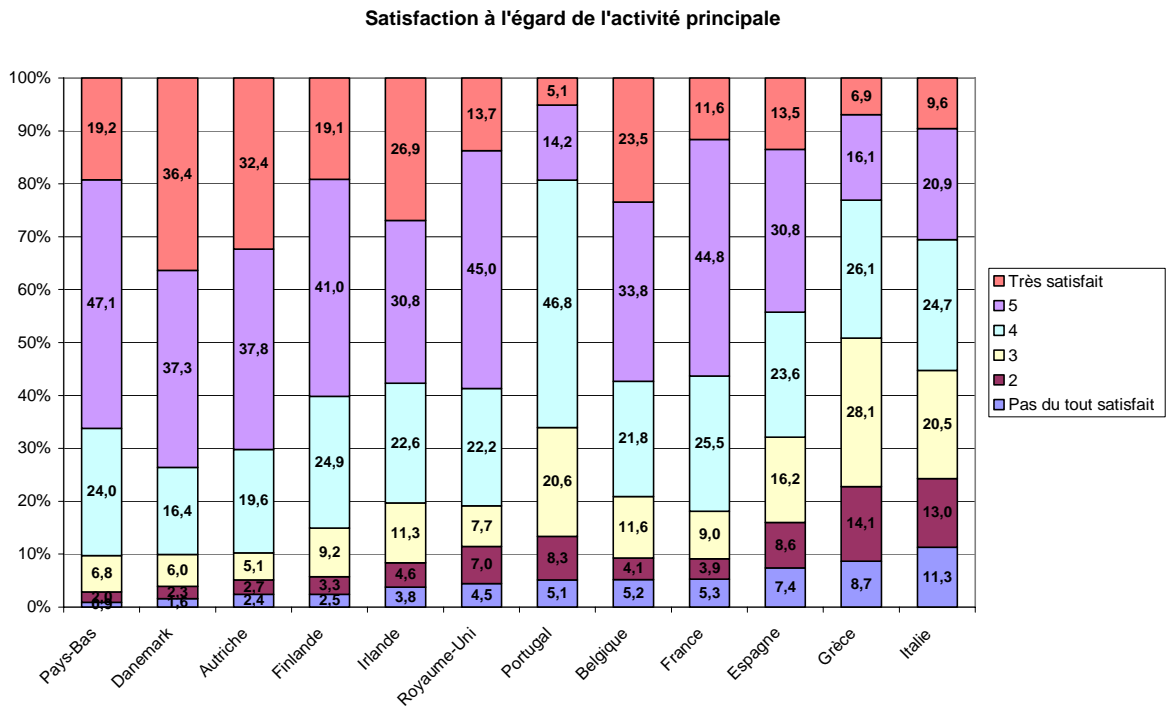
Les Européens se déclarent globalement satisfaits de leur travail d'après la plupart des enquêtes (EVS, ECHP, ISSP, Eurobaromètre), mais de fortes différences apparaissent entre pays : pour ne prendre qu'un exemple, près de 55 % des Danois se déclarent « très satisfaits » ou « complètement satisfaits », alors que moins de 30 % des Français se trouvent dans cette situation en 2005, d'après l'ISSP. Si des différences peuvent apparaître d'une enquête à l'autre, elles ne remettent pas en cause le contraste entre les habitants des pays nordiques, très satisfaits, et les habitants des pays méditerranéens et continentaux, moins satisfaits. Les Français se retrouvent parmi les pays du Sud d'après l'EVS, l'ECHP et l'Eurobaromètre spécial sur la « réalité sociale » (cf. graphiques 51 et 52 et Commission européenne, 2007). Les Français sont beaucoup plus mécontents que les ressortissants des autres pays de l'UE 15 d'après l'ISSP. Selon les différentes enquêtes, les Français sont très peu satisfaits, et même parmi les moins satisfaits, avec les pays du Sud. À l'aune de cet indicateur synthétique, la situation française semble se dégrader : d'après l'ISSP, les Français sont moins satisfaits de leur travail en 2005, qu'en 1997 (graphique 53). L'enquête d'Ipsos, réalisée en 2007, montre que cette tendance s'est poursuivie dans les deux dernières années : en 2005, 40 % des salariés se déclarent « souvent » heureux au travail, mais ils ne sont plus que 33 % dans ce cas en 2007 (Solom, 2007).

**Graphique 51**  
**La satisfaction au travail d'après l'EVS**



Source : EVS 1999.

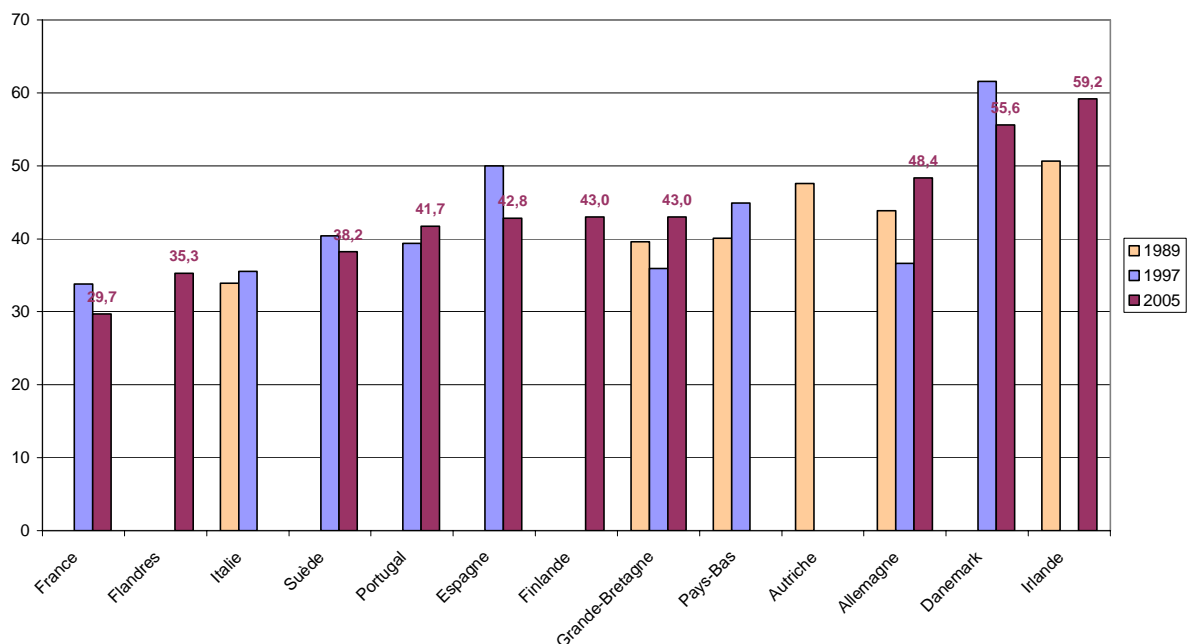
**Graphique 52**  
**La satisfaction au travail d'après l'ECHP**



Source : ECHP, vague 8.

### Graphique 53 La satisfaction au travail d'après l'ISSP

Pourcentage de personnes se déclarant "complètement satisfait" ou "très satisfait"



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

Considérer la satisfaction globale et la satisfaction à l'égard des différentes facettes de l'emploi permet sans doute de mieux comprendre d'où vient le paradoxe français, et d'évaluer la pertinence de chaque explication. En effet, les préférences et les attentes se heurtent à la réalité et évoluent en fonction de cette dernière. En d'autres termes, et pour reprendre le vocabulaire anglo-saxon des sciences économiques, les préférences sont adaptatives. Elles ne peuvent s'analyser en dehors du contexte dans lequel elles se forment, ni en dehors des situations concrètes auxquelles elles se heurtent. Mais toutes les préférences ne sont pas adaptatives. D'après la littérature récente sur l'économie du bonheur, on s'adapte très rapidement à un niveau de vie par exemple (Layard, 2005, entre autres). Ce sont plus les chances subjectives de promotion sociale qui compte (Senik, 2006). Par ailleurs si les phénomènes d'adaptation sont les plus étudiés par la littérature actuelle, d'autres mécanismes peuvent être envisagés. De mauvaises conditions de vie ou un isolement social restent source d'une insatisfaction durable par exemple.

Ces hypothèses se trouvent entièrement confirmées par l'analyse de la satisfaction au travail. Le lien entre salaire et satisfaction au travail, qui ne cesse d'interroger les économistes est pour le moins complexe, passant par des phénomènes d'adaptation, de référence à la situation passée et d'envie et de comparaison avec le groupe de référence (Clark, 1999). En revanche, de bonnes relations sociales et un travail intéressant rendent durablement les salariés heureux. Les régressions expliquant la satisfaction au travail et exploitant l'ISSP 1997 permettent d'avancer sur cette question : de bonnes relations sociales au travail arrivent en tête, avec le coefficient le plus important et le plus significatif. Viennent ensuite le contenu du travail, les opportunités de promotion, puis le revenu, la sécurité de l'emploi et l'adéquation avec les préférences horaires (Clark, 2005). Avec la même base de données, Alfonso et Andrés Sousa-



Poza démontrent également que de bonnes relations et un travail intéressant sont les deux principales sources de satisfaction. Ils soulignent en outre que de bonnes relations avec la direction ont un effet plus important que de bonnes relations avec des collègues (Sousa-Poza, Sousa-Poza, 2000). Dans cette perspective, de mauvaises relations sociales au travail, des conditions de travail dégradées et l'absence d'espoir de promotion expliqueraient une frustration persistante pour une large part du salariat français.

Les Français affirment donc des exigences fortes en matière d'intérêt intrinsèque du travail, et semblent relativement satisfaits de ce point de vue. En revanche, les conditions de travail, son organisation et les rétributions qui en découlent (salaire, sécurité, perspective de promotion) s'avèrent, si on suit l'opinion des travailleurs, plus médiocres en France que dans d'autres pays européens. En d'autres termes, si l'appétence au travail reste très vivace, les conditions qui l'entourent ont pu susciter une certaine frustration parmi les Français, qui souhaiteraient ainsi réduire l'importance que le travail a dans leur vie.

Les catégories de la population les plus concernées par ces mauvaises conditions de travail et d'emploi sont celles qui expriment le plus fort retrait par rapport au travail : dans l'enquête *Histoire de vie/construction des identités*, on l'a vu ci-dessus, si les professions qui permettent le plus l'expression de soi placent le travail au plus haut dans leur identité, sont les plus nombreuses à dire que le travail est ce qui les définit le mieux et considèrent que le travail est aussi important que d'autres aspects de leur vie, les employés et les ouvriers font peu mention du travail et considèrent d'autres aspects de leur vie comme plus importants (Garner, Méda, Senik, 2006 ; Amossé, Chardon, 2006).

### Importance du travail et CSP

| En % |  |
|------|--|
|      | Professions de l'information, de l'art et des spectacles |
| 59   |  |
|      | Commerçants  |
| 42   |  |
|      | Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise        |
| 42   |  |
|      | Artisans   |
| 39   |  |
|      | Ouvriers qualifiés de type artisanal                     |
| 39   |  |
|      | Professions libérales                                    |
| 37   |  |
|      | Cadres fonction publique                                 |
| 37   |  |
|      | Agriculteurs   |
| 34   |  |
|      | Professeurs, professions scientifiques                   |
| 34   |  |
|      | Ouvriers non qualifiés de type artisanal                 |
| 29   |  |
|      | Chefs entreprise plus de 10 salariés                     |
| 27   |  |
|      | Chauffeurs   |
| 27   |  |
|      | Ouvriers non qualifiés de type industriel                |
| 25   |  |
|      | Ouvriers agricoles                                       |
| 24   |  |
|      | Personnels des services directs aux particuliers         |
| 21   |  |
|      | Employés de commerce                                     |
| 20   |  |
|      | Employés administratifs d'entreprise                     |
| 17   |  |

*Lecture* : Proportion des personnes déclarant que le travail est aussi important ou plus important que d'autres choses au sein de chaque CSP.

*Champ* : actifs occupés.

*Source* : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003.

## **2.3 L'importance accordée aux autres sphères de vie, notamment à la famille**

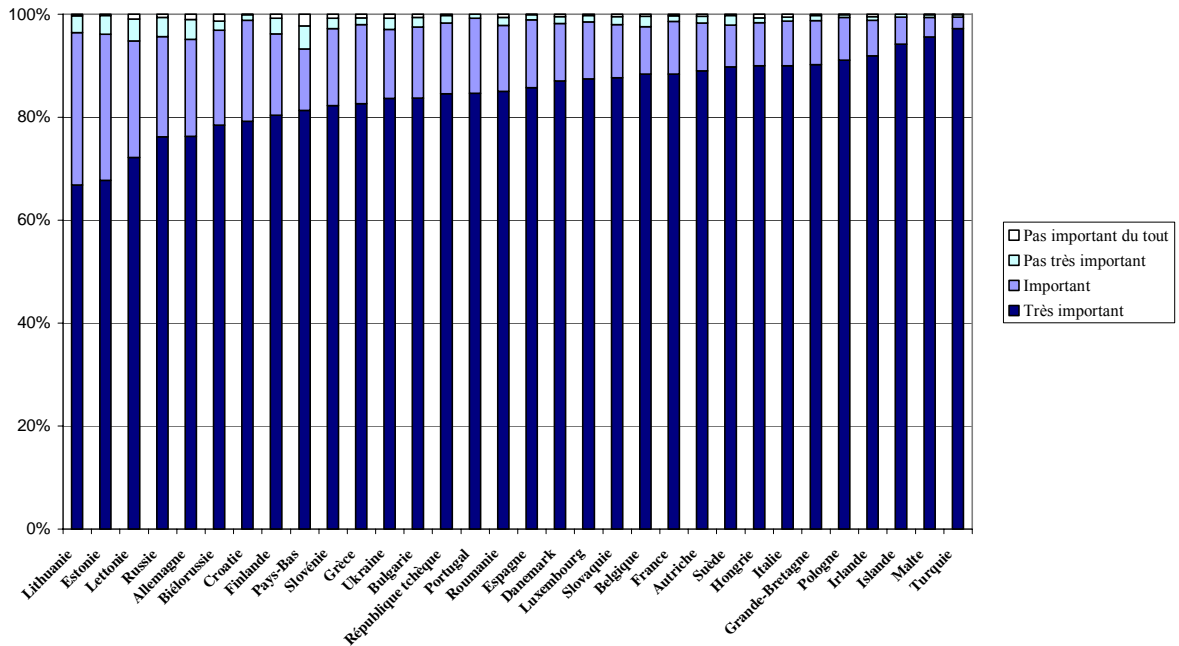
Les explications présentées ci-dessus étaient principalement « négatives » : le désir des Français de voir le travail occuper moins de place dans leur vie apparaissait comme le résultat de désillusions, comme l'expression d'une frustration due aux mauvaises relations sociales à l'intérieur de l'entreprise, ou aux mauvaises conditions de travail ou d'emploi. Mais la prise en considération des attentes que les Européens, et plus encore les Français, portent sur d'autres domaines ou d'autres sphères de vie que le travail montre qu'il est nécessaire de faire place à des explications plus positives. Ce que toutes les enquêtes européennes et françaises mettent en effet en évidence, depuis plusieurs années, c'est la force des attentes, souvent insatisfaites, qui sont placées sur la famille. Loin d'apparaître seulement comme un refuge, ou comme une « valeur » ou une activité d'autant plus appréciée que le travail serait décevant, « la famille » apparaît au contraire comme un domaine d'investissement affectif et de réalisation de soi extrêmement attractif, susceptible non seulement d'être affecté par ce qui se passe au sein de la sphère du travail mais aussi d'affecter la vie de travail, et comme une activité extrêmement consommatrice de temps qui entre directement en concurrence avec le travail, particulièrement pour les femmes.

### **2.3.1 La place de la famille parmi les valeurs**

Que peuvent être ces autres activités (souvent résumées sous le vocable de « vie personnelle », parfois intitulées « loisirs... ») au nom desquelles les Européens, et particulièrement les Français souhaiteraient voir le travail prendre moins de place ? En fait, une grande variété de sphères et d'attentes se cache sous la notion de « vie personnelle ». Si la famille est plébiscitée, les amis et les loisirs sont partout considérés comme importants. Les pays européens placent la famille tout en haut dans la hiérarchie des « domaines de vie » qu'ils considèrent importants : la famille apparaît plus fréquemment et plus uniformément citée dans les différents pays européens que le travail (ce qui s'explique en partie par un effet de structure, la population interrogée comportant aussi des étudiants, des retraités, des personnes au foyer...). Le travail reste en revanche plus important que les amis, la religion ou la politique (à l'exception de quelques pays, notamment le Danemark, où les loisirs sont plus importants que le travail). La comparaison entre le graphique 1 et les graphiques ci-dessous est à cet égard révélatrice (*cf.* graphiques 54 à 58). Pour les Français interrogés dans l'EVS, la famille est citée comme très importante et importante par 88 % des personnes interrogées (contre 66 % pour le travail).

## Graphique 54 L'importance de la famille

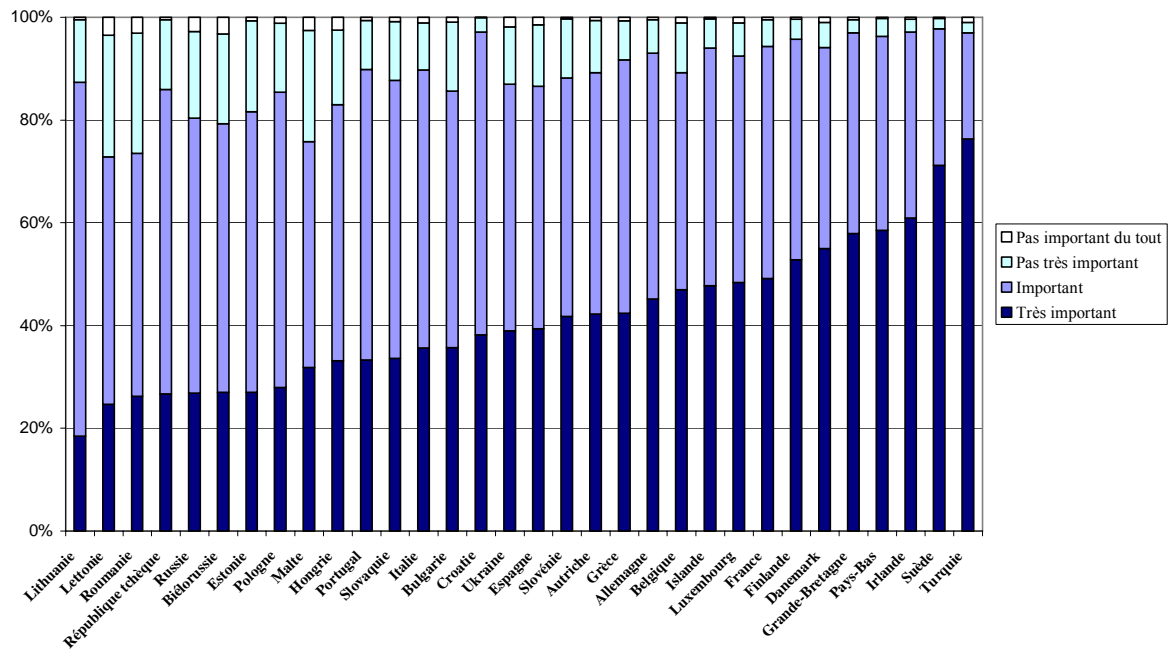
Dans votre vie, la famille est-elle importante?



Source : EVS 1999.

## Graphique 55 L'importance des amis

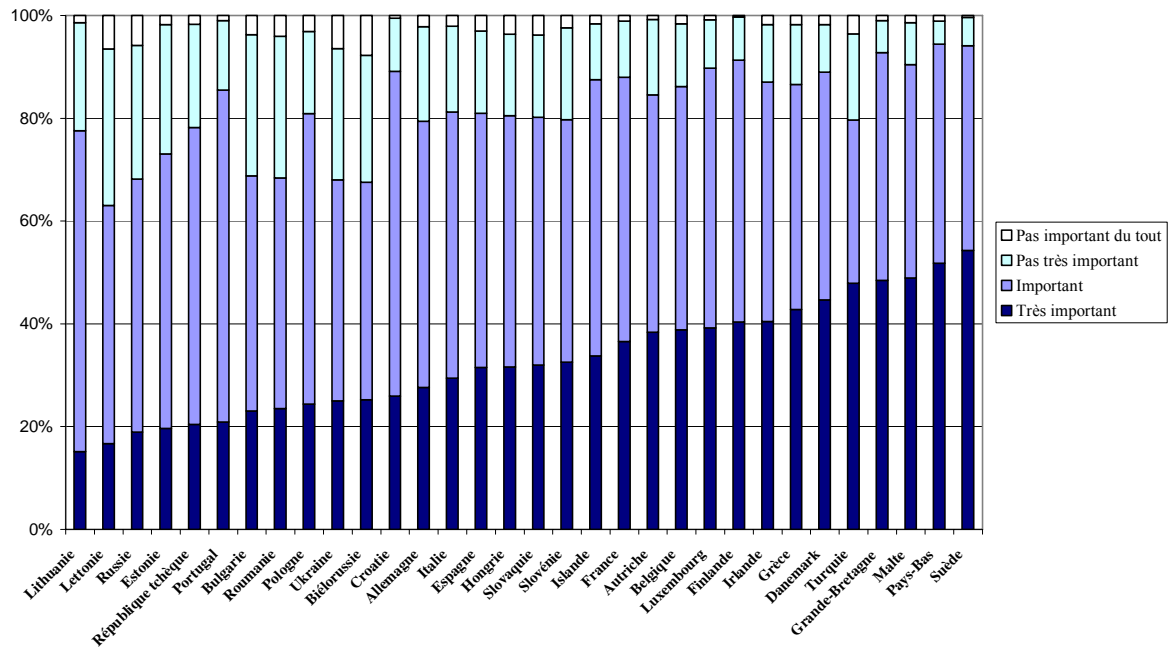
Dans votre vie, les amis sont-ils importants?



Source : EVS 1999.

## Graphique 56 L'importance des loisirs

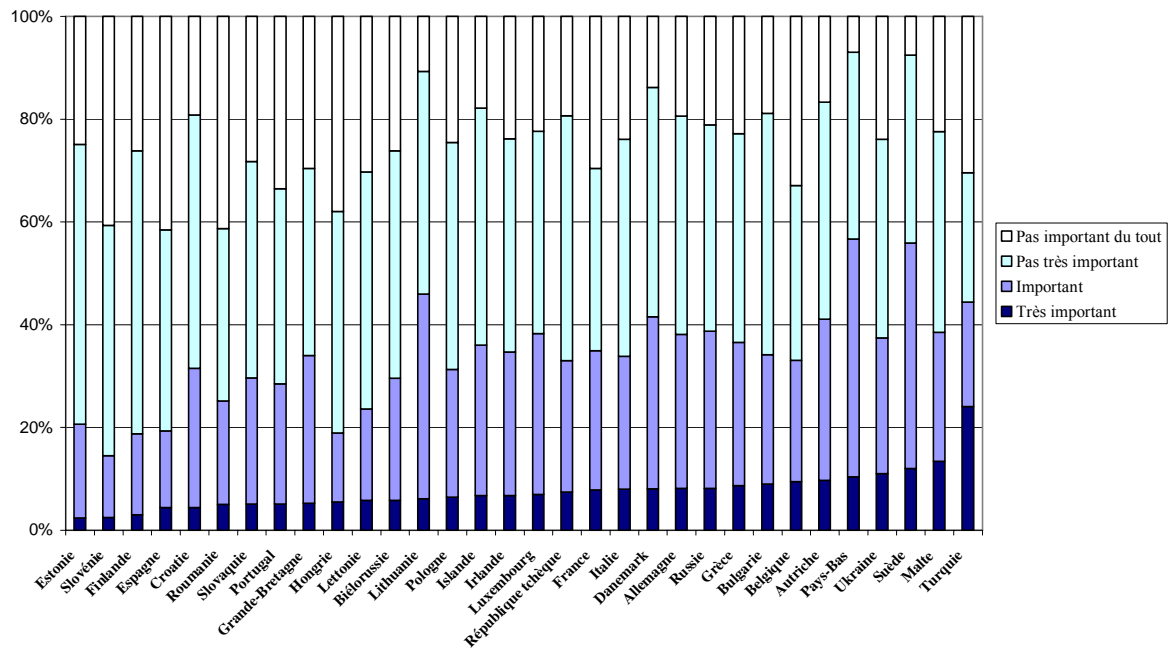
Dans votre vie, les loisirs sont-ils importants?



Source : EVS 1999.

## Graphique 57 L'importance de la politique

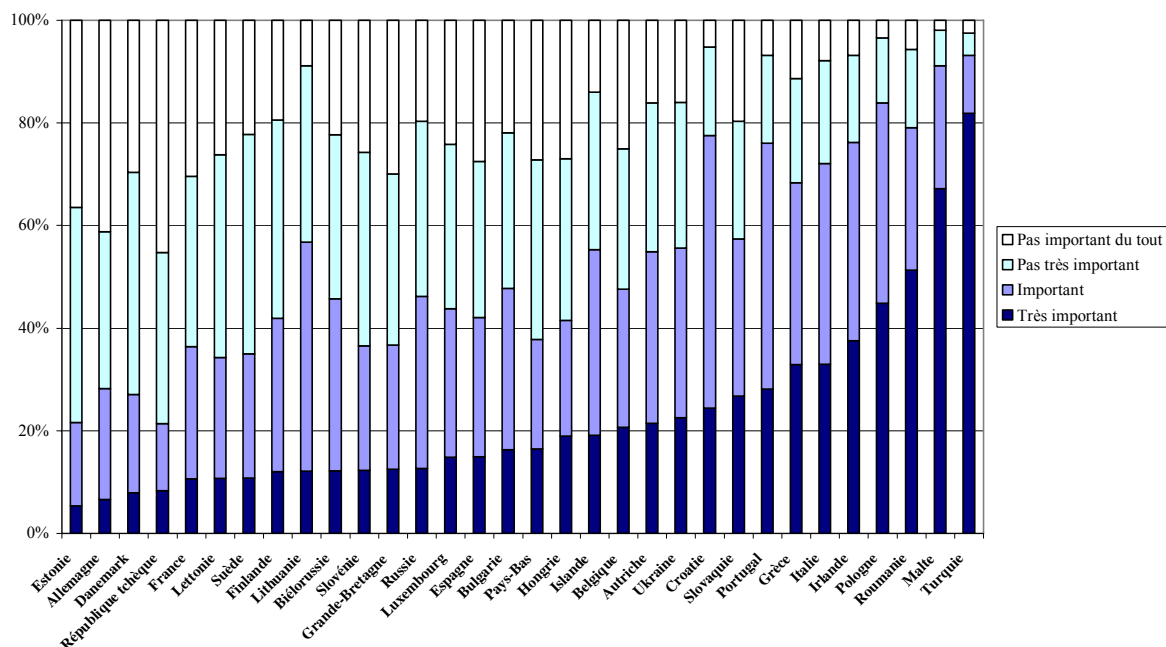
Dans votre vie, la politique est-elle importante?



Source : EVS 1999.

## Graphique 58 L'importance de la religion

Dans votre vie, la religion est-elle très importante?



Source : EVS 1999.

Il faut certainement voir à l'œuvre dans ce plébiscite l'expression des profonds changements qui ont affecté la famille ces vingt dernières années, bien explicités par Beck (2001), Giddens (1992) ou De Singly (1993) : la famille est désormais considérée comme un lieu démocratique, où se nouent des relations contractuelles entre individus autonomes et un support pour l'ancrage des énergies utopiques aussi fort que le travail, l'enfant étant devenu dans nos sociétés le dernier rempart contre la solitude : « avec l'enfant, on cultive et on célèbre une expérience sociale anachronique qui est devenue à la fois invraisemblable et désirable au cours du processus d'individualisation » (Beck, 2001). L'enfant occupe désormais une position centrale et la famille moderne « se replie sur l'enfant, sa vie se confond avec les relations plus sentimentale des parents et des enfants », la « famille sentimentale » apparaît : « on tend à donner à l'affection des parents et des enfants, sans doute aussi vieille que le monde, une valeur nouvelle, puisqu'on fait reposer sur elle la réalité familiale » (Ariès, 1960). « La définition de la famille par sa forme ou sa structure, c'est-à-dire par ses éléments visibles les plus simples à décrire statistiquement risque de faire disparaître cette attention aux relations qui est cependant l'élément le plus important au plan théorique (...) C'est pourquoi, moins comme institution que comme espace des relations affectives, personnelles et (assez) durables, la famille contemporaine est au centre de l'identité individualisée » (De Singly, 1993).

La France présente une position particulière dans cet ensemble. Elle semble accorder, plus encore que d'autres pays, une importance centrale à la famille. Dans le dernier Eurobaromètre spécial consacré à la réalité sociale en Europe (Commission européenne, 2007), la famille vient dans les vingt-sept pays européens en seconde position, derrière la santé et bien avant le travail. Les enquêtes spécifiquement françaises confirment ces résultats : dans l'enquête « *Travail et modes de vie* », la famille est plus citée que le travail, lorsque l'on demande aux

personnes ce qui, pour elles, est « le plus important pour être heureux ». Et si le travail est souvent cité lorsqu'il manque (« avoir du boulot », « avoir un bon travail », « que mon fils trouve du travail »...), la famille apparaît au contraire en toutes circonstances comme un lieu central, une sphère d'identification et de réalisation, une sphère où les échanges et les relations sont positivement désirés. L'enquête *Histoire de Vie-Construction des Identités* a mis en évidence le plébiscite dont la famille était l'objet, comme source d'identités, comme ce qui permet le mieux aux individus de dire qui ils sont, ce qui les définit le mieux, bien avant le travail.

### L'identification prédominante à la famille

| % des personnes ayant cité au moins une fois le thème     |      |
|---|------|
| Votre famille   | 86,7 |
| Votre métier, votre situation professionnelle, vos études | 40,8 |
| Vos amis  | 36,0 |
| Une passion ou une activité de loisirs                    | 28,5 |
| Les lieux auxquels vous êtes attachés                     | 28,3 |
| Vos origines géographiques                                | 9,0  |
| Un problème de santé, un handicap                         | 7,6  |
| Vos opinions politiques ou religieuses ou vos engagements | 5,4  |
| Votre physique ou votre apparence                         | 5,1  |

*Note : Trois thèmes pouvaient être choisis.*

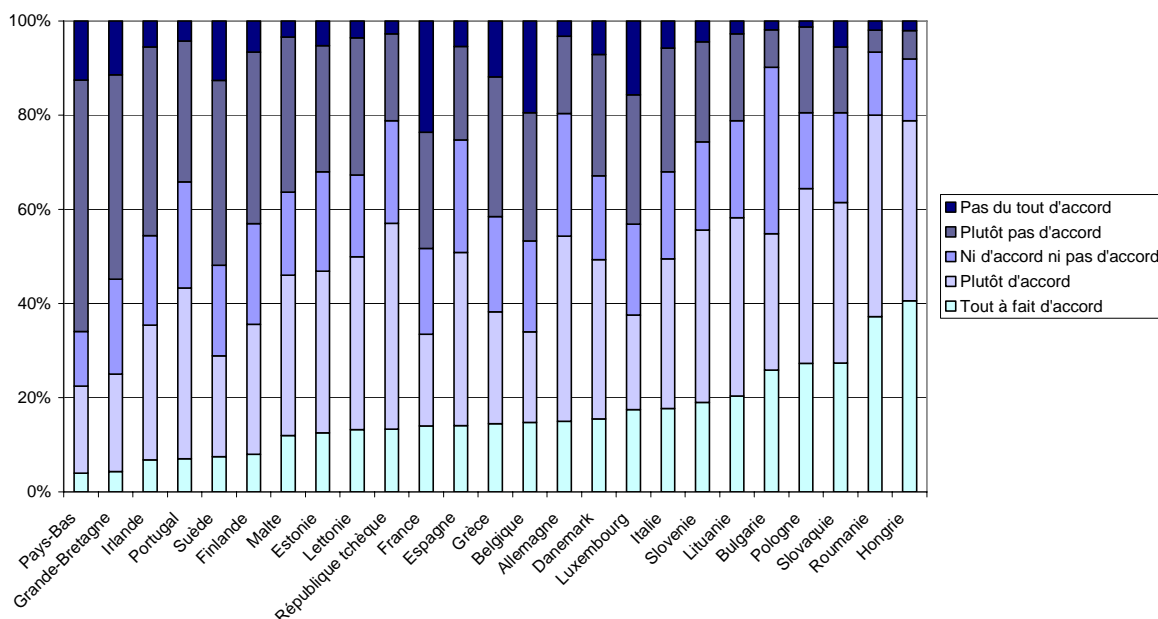
Les individus interrogés plébiscitent la famille, qui apparaît comme « le pilier des identités » (Houseaux, 2003). Elle l'est pour toutes les classes d'âge et toutes les classes sociales, tous les types de statut, à la différence du travail qui tient une place primordiale principalement pour les cadres, les professions scientifiques, les indépendants, et les personnes sans enfants, qui placent le travail en premier, et indiquent que le travail est avant tout ce qui permet le mieux « de dire ce qu'ils sont ».

### 2.3.2 L'importance relative accordée au travail et aux autres sphères de vie

La prise en considération des autres sphères d'activité qui constituent, à l'instar du travail des lieux d'élaboration du lien social et de réalisation de soi importe donc absolument pour comprendre le paradoxe français. En souhaitant réduire la place que le travail occupe dans leur vie, les Français ne signalent pas un désinvestissement du travail mais le souhait que la place prise par le travail leur permette d'assurer leurs autres investissements dans des activités consommatrices de temps, comme la famille. Quelle est l'importance relative accordée par les individus au travail et aux autres activités, telle que la famille ou les loisirs ? Une question de l'EVS met en évidence que seule une minorité des Européens estime que le travail doit toujours passer en premier. Ils sont plus nombreux à accorder une priorité inconditionnelle au travail en Allemagne et dans une moindre mesure en Espagne, en Italie et au Danemark (graphique 59). Les Français sont, comme les britanniques, les Néerlandais et les Suédois les plus opposés à cette vision : 30 % seulement sont d'accord avec cette idée.

## Graphique 59 Une priorité inconditionnelle au travail ?

Le travail devrait toujours passer en premier, même si cela veut dire moins de temps libre. Etes-vous d'accord ?



Source : EVS 1999.

Des enquêtes françaises viennent appuyer cette idée et souligner que l'investissement au travail ne saurait être exclusif. L'enquête Ipsos Chronopost montre cette tendance à l'œuvre notamment chez les plus jeunes : charger positivement la valeur travail n'empêche en aucun cas les actifs de lui accorder une place, certes importante mais pas exclusive, ni même prédominante. « Cette place semble plutôt devoir s'apprécier à l'aune des autres espaces d'investissement qui font l'objet d'une implication symbolique et temporelle variable selon les moments des parcours biographiques auxquels ils se situent. L'engagement dans le travail, n'est pas, loin de là, exclusif d'investissement dans d'autres sphères. Ce qui tend à démontrer que les actifs s'inscrivent aux antipodes d'une conception unipolaire de l'expérience biographique, qui serait structurée uniquement autour de la sphère professionnelle ou personnelle. Il semble donc que la recherche de l'équilibre entre les sphères professionnelle et personnelle se traduise, pour les jeunes, non seulement par le refus d'une disponibilité extensive à l'entreprise, et un discours critique à l'égard des modes d'investissement fusionnels, mais aussi par une attention particulière accordée à la maîtrise et la gestion du temps. Lesquelles tendent à devenir pour cette population d'actifs un paramètre majeur dans l'évaluation de la valeur d'un travail »<sup>20</sup> (Delay, 2005).

L'enquête *Histoire de vie-Construction des Identités* met en évidence que, lorsque l'on demande aux personnes de dire si le travail est plus ou moins important que d'autres « activités » ou « temps de vie », notamment la vie familiale, la vie sociale et la vie personnelle, 66 % des actifs en emploi déclarent que « le travail est assez important mais moins que d'autres choses » et 25 % « très important mais autant que d'autres choses ». Le fait d'avoir des enfants (surtout pour les femmes), d'être profession intermédiaire, employé ou ouvrier augmente la probabilité

<sup>20</sup> P. 5.

d'accorder moins d'importance relative à son travail qu'à d'autres domaines de la vie. On constate donc un double effet à l'œuvre dans la relativisation de la place accordée au travail au regard d'autres activités ou dans la concurrence subie par le travail : d'une part, l'existence d'une charge de famille ou d'une famille constitué comme pôle d'intérêt, d'investissement et de charges, principalement pour les femmes, d'autre part, la CSP (Garner, Méda, Senik, 2005). Ce sont d'ailleurs ces deux types d'hypothèses, l'effet des conditions de travail et d'emploi d'une part, et les questions de conciliation d'autre part, que nous mobilisons pour mieux comprendre la singularité française.

Si l'on s'intéresse plus particulièrement à l'effet des charges de famille, on voit que cet effet se fait principalement sentir pour les femmes avec de jeunes enfants. Pour celles-ci, et dans la mesure où la division sexuelle des tâches et des rôles reste encore très forte dans notre société, la « famille » apparaît à la fois comme une charge pesant sur la vie de travail et pouvant entraver celle-ci et comme une sphère autonome de réalisation susceptible d'entrer en concurrence avec le travail en tant que support de réalisation et d'expression de soi.

Le travail n'est donc pas la seule activité susceptible de fournir de l'identité, des plaisirs et des peines aux individus, la famille l'est tout autant. Le travail, notamment pour les femmes avec de jeunes enfants, est concurrencé par les charges, les obligations et les investissements affectifs que représente la vie familiale. Ce n'est pas au nom du loisir, mais principalement au nom de la famille, que les individus désirent avoir plus de temps et travailler moins. C'est tout ensemble les charges et le potentiel de relations fortes que représente la famille qui est à l'origine du manque de temps que ressentent une partie des individus, et qui prend la forme des difficultés de conciliation, voire, dans certains cas, du renoncement.

Cet effet est confirmé par beaucoup d'autres enquêtes, notamment une enquête Ipsos sur la conciliation des temps sociaux (Méda, 2004), qui montre que l'importance accordée au travail décroît avec la vie en couple et la présence d'enfants. Interrogés sur la question de savoir s'ils ont l'impression d'être contraints d'arbitrer entre vie professionnelle et vie personnelle : 1. oui et vous arbitrez en faveur de votre vie personnelle ; 2. oui et vous arbitrez en faveur de votre vie professionnelle ; 3. vous n'avez pas l'impression d'être contraint d'arbitrer », 24 % des salariés interrogés s'estiment contraints à arbitrer et le font en faveur de leur vie personnelle. Si le sexe n'apparaît pas comme un facteur clivant des réponses, l'âge, en revanche, s'avère très déterminant : ce sont les 15-24 ans et les 35-45 ans qui choisissent le plus fréquemment cette réponse. C'est surtout la présence d'enfants – et notamment de jeunes enfants – qui porte les salariés à défendre le périmètre de leur vie personnelle : sans enfant, les hommes sont 21 % et les femmes 14 % à indiquer arbitrer en faveur de leur vie personnelle, alors que les parents d'au moins un jeune enfant, hommes comme femmes, sont 36 % à indiquer arbitrer en faveur de leur vie personnelle, au détriment de leur vie professionnelle.

Interrogés sur la question de savoir l'influence que l'arrivée d'un enfant a eue sur l'importance accordée au travail, 45 % des salariés interrogés indiquent que l'importance accordée au travail a diminué à ce moment, alors qu'elle n'a augmenté que pour 22 % d'entre eux. Cette moyenne recouvre de fortes disparités, notamment entre hommes et femmes : elles sont en effet 11 % à déclarer que l'importance accordée à leur travail a augmenté, contre 34 % des hommes, et 57 % qu'elle a diminué, contre 32 % des hommes. Si les femmes appartenant aux différentes classes d'âge déclarent selon des pourcentages très voisins avoir vu diminuer l'importance qu'elles accordaient au travail à la naissance d'un enfant, il n'en va pas de même avec les hommes, beaucoup plus nombreux à le déclarer lorsqu'ils ont entre 25 et 34 ans que leurs aînés. Les jeunes hommes d'aujourd'hui seraient donc beaucoup plus sensibles à l'impact de l'arrivée d'un enfant que les hommes des générations antérieures. Par ailleurs, quand l'effet de l'enfant sur l'importance accordée au travail est plus fort chez les



femmes employées que chez les femmes cadres ou professions libérales, c'est l'inverse qui se passe chez les hommes. En effet, les cadres, les hauts revenus et les salariés très diplômés sont plus nombreux que tous les autres à déclarer un fort effet de l'arrivée de l'enfant sur l'importance accordée au travail.

## 2.4 Une mauvaise articulation entre les différentes sphères de vie

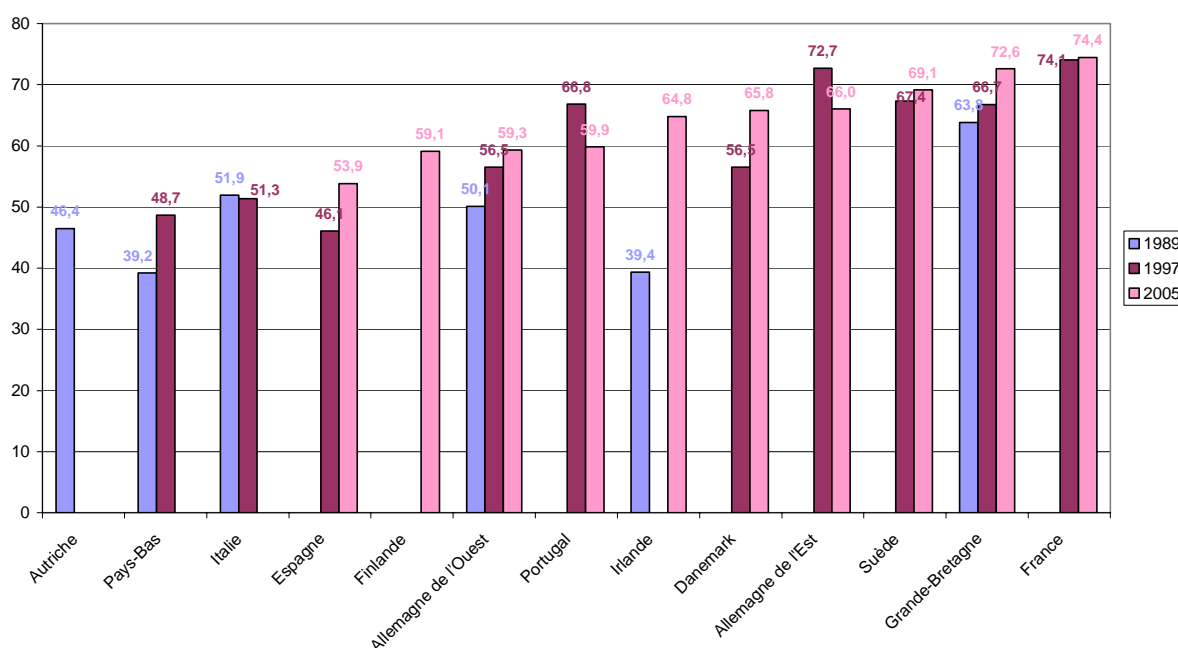
Si la famille constitue une sphère de vie de laquelle les individus attendent autant de satisfaction que du travail et s'ils la considèrent, à l'instar du travail, comme un lieu permettant la réalisation de soi et le développement de liens forts, il importe que les individus puissent consacrer le temps nécessaire à chacune – un temps d'ailleurs d'autant plus lourd et plus « rigide » qu'il y a présence de jeunes enfants – et notamment que la sphère du travail n'empiète pas sur la sphère de la famille. La volonté de réduire la place occupée par le travail peut ainsi s'interpréter comme le signe que les individus considèrent que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale fait aujourd'hui l'objet de dysfonctionnements.

### 2.4.1 Le manque de temps pour la famille

Le fait que la famille constitue non seulement un refuge pour les déçus du travail ou une charge mais aussi une sphère positive de réalisation est également confirmé par le fait que les personnes interrogées sont demandeuses de plus de temps à consacrer à la famille. Interrogés dans les enquêtes européennes et françaises sur les activités auxquelles ils aimeraient consacrer plus de temps, les Européens et plus encore les Français plébiscitent là encore la famille.

**Graphique 60**  
**Plus de temps pour la famille ?**

Pourcentage de personnes qui aimeraient consacrer plus de temps à leur famille



Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

Dans la version de *l'International Social Survey* consacrée au travail, on demande aux personnes si elles aimeraient consacrer plus, moins ou autant de temps à un certain nombre d'*items* (le travail, les loisirs, la famille...). En Europe, la famille est citée en premier : plus de 60 % des personnes voudraient y consacrer plus de temps (alors que 20 % seulement des personnes voudraient consacrer plus de temps au travail<sup>21</sup>). Ces enquêtes, et plus encore on va le voir, la suivante, ont toutes en commun de rendre visible un désir de plus de famille, de plus de temps à consacrer à la famille, même si leurs désirs peuvent parfois sembler contradictoires, puisqu'un nombre non négligeable d'individus souhaitent consacrer plus de temps à la fois à la famille et au travail. Ce désir est particulièrement vif en France, puisque 75 % des Français souhaiteraient accorder plus de temps à leur famille (*cf.* graphique 60). Ce besoin, s'il reste moindre dans les autres pays européens, va néanmoins en s'accroissant au fil des deux dernières décennies (notamment en Allemagne, en Grande-Bretagne et au Danemark).

Les enquêtes françaises confirment cette situation. Dans l'enquête « *RTT et modes de vie* », qui visait à analyser les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie, et notamment sur le temps consacré aux activités familiales, on demandait aux personnes qui travaillaient toutes à temps complet si elles avaient l'impression, avant la RTT, de manquer de temps : « *Aviez-vous l'impression avant la réduction du temps de travail, de manquer de temps ? (qu'il s'agisse de temps pour votre famille, vos activités hors travail : vos tâches ménagères, vos loisirs, etc.). Diriez-vous que vous manquiez de temps... : toujours, souvent, parfois, jamais ?* ». Si 39 % des salariés de l'échantillon déclaraient qu'ils avaient l'impression de manquer de temps toujours ou souvent avant la RTT, 48 % des femmes le déclaraient, contre 36 % des hommes. Plus d'un quart des hommes (28 %) ne manquaient jamais de temps, contre 18 % des femmes. Le manque de temps était plus marqué pour les femmes, pour les cadres hommes et femmes et pour les personnes avec de jeunes enfants : les femmes avec de jeunes enfants sont celles qui manquaient le plus de temps et la présence de jeunes enfants augmentait particulièrement pour les femmes travaillant à temps complet le sentiment de manquer de temps<sup>22</sup> :

**« Diriez vous que vous manquez de temps ? – toujours et souvent – »**

|                                   | en %        |             |             |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>Résultats arrondis à 0,5%</i>  | Ensemble    | Femmes      | Hommes      |
| Ensemble                          | 39,5        | <b>48</b>   | 35,7        |
| Cadre                             | <b>60</b>   | <b>74,5</b> | <b>56</b>   |
| Profession intermédiaire          | <b>44</b>   | 57          | 34          |
| Ouvriers et employés non qualifié | 31          | 33,5        | 28,5        |
| <b>Avec enfants petits</b>        | <b>39,5</b> | <b>57</b>   | <b>45,5</b> |
| <b>Avec enfants moins 12 ans</b>  | <b>44,4</b> | <b>56,5</b> | <b>40,5</b> |
| En couple sans enfant             | 36,6        | 42,3        | 33,2        |

Source : enquête RTT/modes de vie, Dares. Champ : salariés concernés par l'enquête (1 618 salariés, à temps complet).

<sup>21</sup> Il s'agit des résultats 2005, dans la vague 1997, les personnes souhaitant consacrer plus de temps au travail étaient moins nombreuses et celles souhaitant consacrer plus de temps à la famille aussi nombreuses

<sup>22</sup> Cette enquête a été élaborée par MA Estrade, R. Orain et D. Méda au cours de l'année 2000 au sein de la Dares, et exploitée par ces trois initiateurs. Voir notamment Méda et Orain (2002).

On demandait par ailleurs aux personnes si elles avaient réfléchi à ce qu'elles feraient d'un surcroît de temps et si oui, à quoi elles l'auraient consacré en présentant une dizaine d'*items*. 63 % des personnes qui avaient réfléchi à ce qu'elles feraient d'un surcroît de temps disponible citaient « la famille », qui venait bien avant « la maison », « soi-même », « les voyages », « les activités associatives », « syndicales », « politiques » ou « religieuses ». Ce sont les personnes avec de jeunes enfants qui étaient les plus nombreuses à indiquer qu'elles avaient réfléchi à l'usage de ce temps et qui indiquent qu'elles le consacraient « à la famille ». L'enquête apportait donc une double information : les personnes travaillant à temps complet, avec de jeunes enfants, hommes et femmes – mais plus encore les femmes – considèrent qu'elles manquent de temps (en raison de leur travail) pour leur famille. Que recouvre « la famille » ? À la fois les jeunes enfants car les personnes ayant de petits enfants sont surreprésentées dans cette catégorie (89 % pour les femmes avec enfants de moins de douze ans et 78 % pour les hommes dans la même situation). Mais aussi le conjoint ou d'autres membres de la famille, puisque une forte proportion des hommes et des femmes en couple sans enfant déclare aussi qu'ils auraient aimé consacrer ce temps à la famille (60 et 67 %). Nous retrouverons ce paradoxe dans une autre enquête où les difficultés de conciliation sont aussi fortement signalées par des personnes qui ne vivent pas en couple et n'ont pas d'enfants (Garner, Méda, Senik, 2005).

Au niveau européen, le souhait de voir diminuer l'importance du travail dans la vie et de travailler moins dépend également du genre et de la situation familiale : la présence d'enfants dans le foyer augmente fortement la probabilité de vouloir travailler moins (*cf.* annexes 1 et 8). Le fait d'être une femme joue également dans le même sens. Les questions de conciliation entre le travail et d'autres sphères apparaissent ainsi comme un facteur essentiel pour appréhender les préférences à l'égard du temps de travail et de la place que ce dernier devrait occuper dans la vie.

Là encore, au-delà des effets de composition, le contexte économique, institutionnel et social peut jouer, ce que démontre très bien une analyse de l'ISSP 1997, basée en particulier sur les deux questions que nous évoquions au début de cette section (Stier, Lewin-Epstein, 2003) : la première concerne l'envie de « travailler plus pour gagner plus ». La deuxième s'adresse, non pas simplement aux travailleurs, mais à l'ensemble de la population : « voudriez-vous passer plus de temps dans un emploi rémunéré ? ». Les deux auteurs mettent en œuvre un modèle multi-niveaux pour expliquer les réponses aux deux questions pour les hommes et les femmes séparément dans vingt-deux pays, dont quinze européens. Parmi les variables explicatives au niveau individuel, on trouve le statut d'emploi, la satisfaction au travail, le sentiment de sécurité dans l'emploi, le niveau d'éducation, le salaire, l'âge et le statut matrimonial. Au niveau national, les deux auteurs ajoutent, comme variables explicatives, le PIB par habitant, le coefficient de Gini, le taux de participation des femmes au marché du travail, les dépenses sociales, le niveau d'éducation moyen et l'importance moyenne accordée au travail, en guise de déterminant culturel. À l'exception de cette dernière variable dont l'effet n'est pas significatif, l'effet des variables de contexte est conforme aux hypothèses des auteurs. Dans les pays où le taux de participation des femmes est plus élevé, la population souhaite en majorité passer moins de temps en emploi. Le niveau de vie de la famille serait suffisamment élevé pour que les travailleurs souhaitent substituer au travail du temps libre, que celui soit consacré à la famille, aux amis ou aux loisirs (Stier, Lewin-Epstein, 2003). Par ailleurs, dans les pays où le revenu est élevé, les inégalités faibles et les dépenses sociales importantes, les travailleurs expriment plus souvent une préférence pour diminuer le temps de travail. La sécurité économique leur permet ainsi d'envisager de substituer du temps libre au travail. Notons enfin que l'effet du niveau d'éducation est plus important quand les inégalités sont élevées :

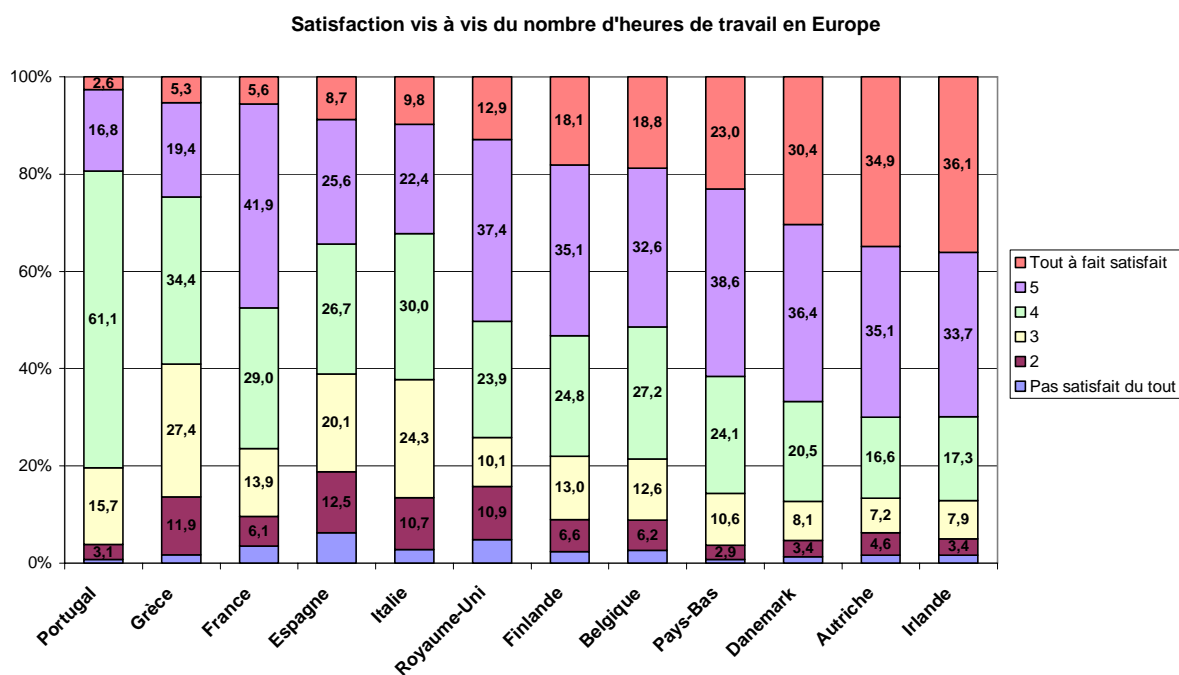
les travailleurs en bas de l'échelle sociale souhaitent plus fréquemment travailler davantage quand l'écart entre leur niveau de vie et celui des personnes plus aisées est plus important. Cette analyse démontre de manière convaincante l'effet du contexte sociétal sur l'arbitrage entre le travail et le temps libre.

### 2.4.2 Les difficultés de conciliation

Cette concurrence entre travail et famille, qui est particulièrement ressentie par les femmes en raison des responsabilités qu'elles assurent en matière familiale, peut se traduire par des interruptions d'activité mais aussi par des difficultés de conciliation, des tensions entre les deux sphères et une certaine insatisfaction à l'égard du nombre d'heures et des horaires de travail.

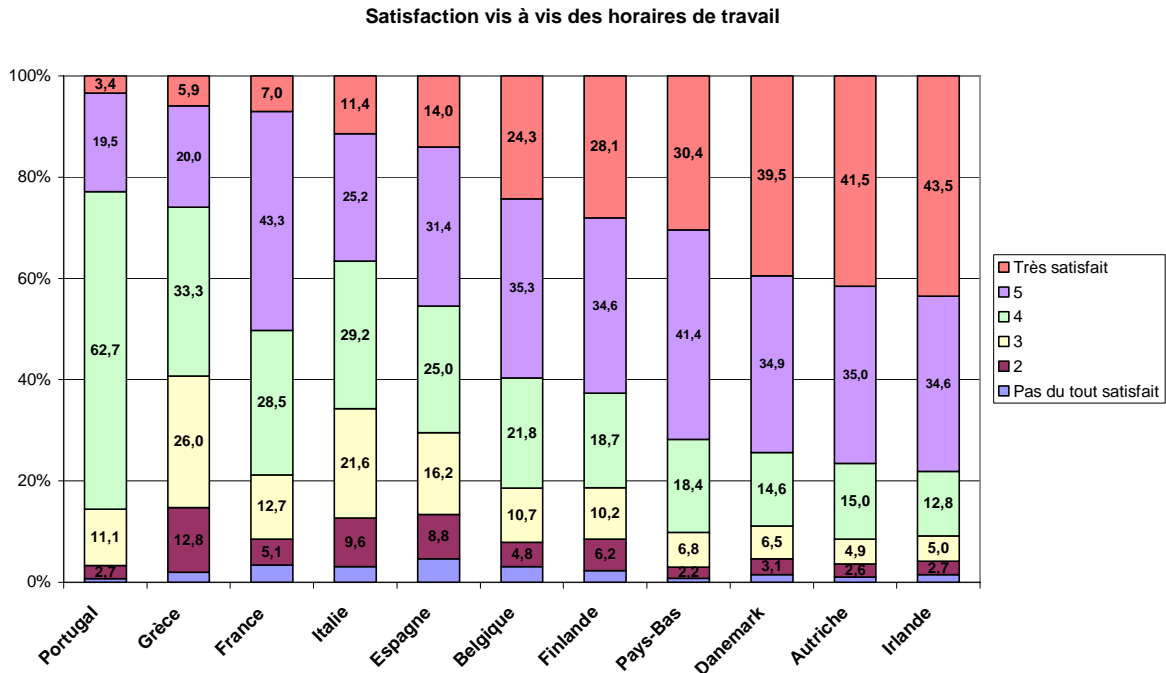
La satisfaction à l'égard du nombre d'heures de travail et des horaires reste relativement élevée en Europe d'après l'ECHP. La France se retrouve toutefois avec les pays méditerranéens, où un nombre plus élevé de travailleurs se déclarent insatisfaits de leur nombre d'heures de travail (graphique 61) ou des horaires de travail (graphique 62). Il est en outre plus difficile, en France et dans les pays méditerranéens, de s'absenter pour des raisons familiales (graphique 63). L'organisation du travail, moins souple dans les pays méditerranéens, vient compliquer la conciliation entre les différentes sphères.

**Graphique 61**  
**Satisfaction à l'égard des heures de travail d'après l'ECHP**

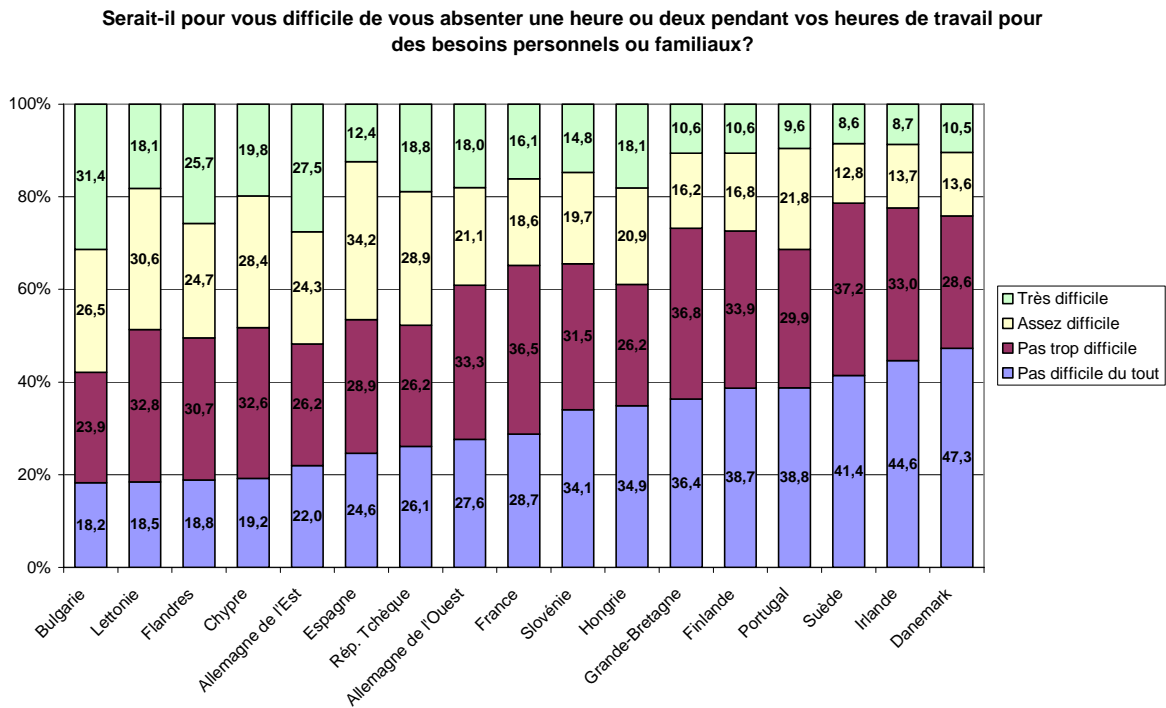


Source: ECHP, vague 8

## Graphique 62 Satisfaction à l'égard des horaires de travail

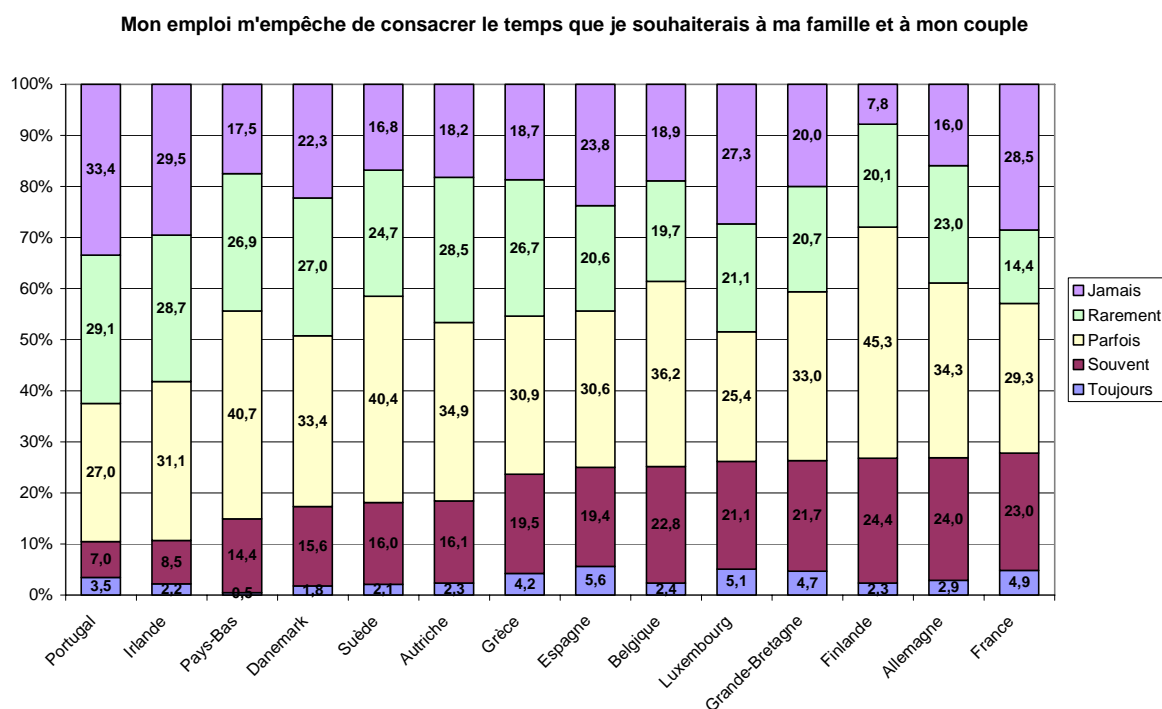


## Graphique 63 La flexibilité des horaires de travail pour des besoins personnels ou familiaux



En Allemagne, en France et en Grande-Bretagne, un quart des travailleurs reconnaissent que leur emploi les empêche de consacrer à leur famille le temps qu'il souhaiterait (*cf.* graphique 64). Ces résultats soulignent que les travailleurs Européens ne sont pas entièrement satisfaits du partage actuel du temps entre vie familiale et professionnelle. Au-delà de l'équilibre « quantitatif » (en termes de temps), le travail et les inquiétudes professionnelles peuvent détériorer la qualité de vie en dehors du travail. Pour appréhender les interactions complexes entre la sphère professionnelle et familiale, l'ESS 2002 offre quelques questions tout à fait révélatrices : un quart des Européens s'inquiètent « souvent » ou « toujours » de problèmes professionnels en dehors du travail. Ces problèmes sont particulièrement marqués en France, puisque 44 % des travailleurs déclarent s'inquiéter « souvent » ou « toujours » de problèmes professionnels en dehors du travail (graphique 65). Les Français sont aussi particulièrement nombreux à estimer qu'ils sont trop fatigués en rentrant du travail pour apprécier les choses qu'ils aimeraient faire à la maison (graphique 66). À l'inverse, les responsabilités familiales ne semblent pas empêcher les Européens, et en première ligne les Français, de se concentrer sur le lieu de travail (graphique 67). Les problèmes de conciliation et de chevauchement des temps semblent donc se résoudre au détriment de la sphère familiale.

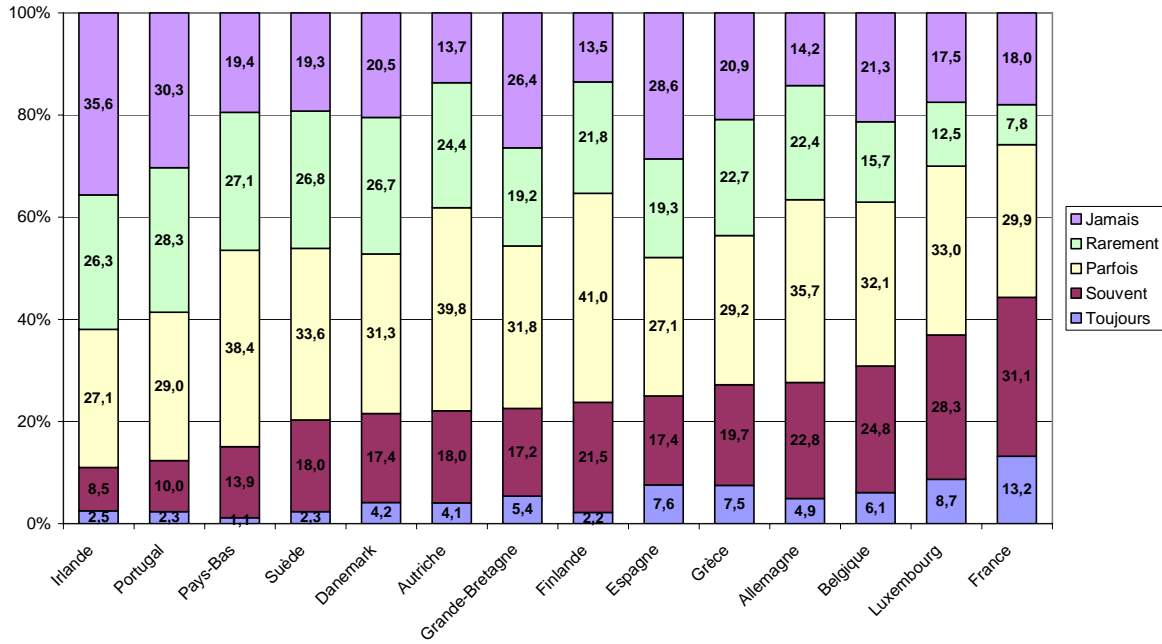
**Graphique 64**  
**Temps de travail et temps consacré à la famille**



Source : ESS 2002.

## Graphique 65 Travail et qualité de vie en dehors du travail

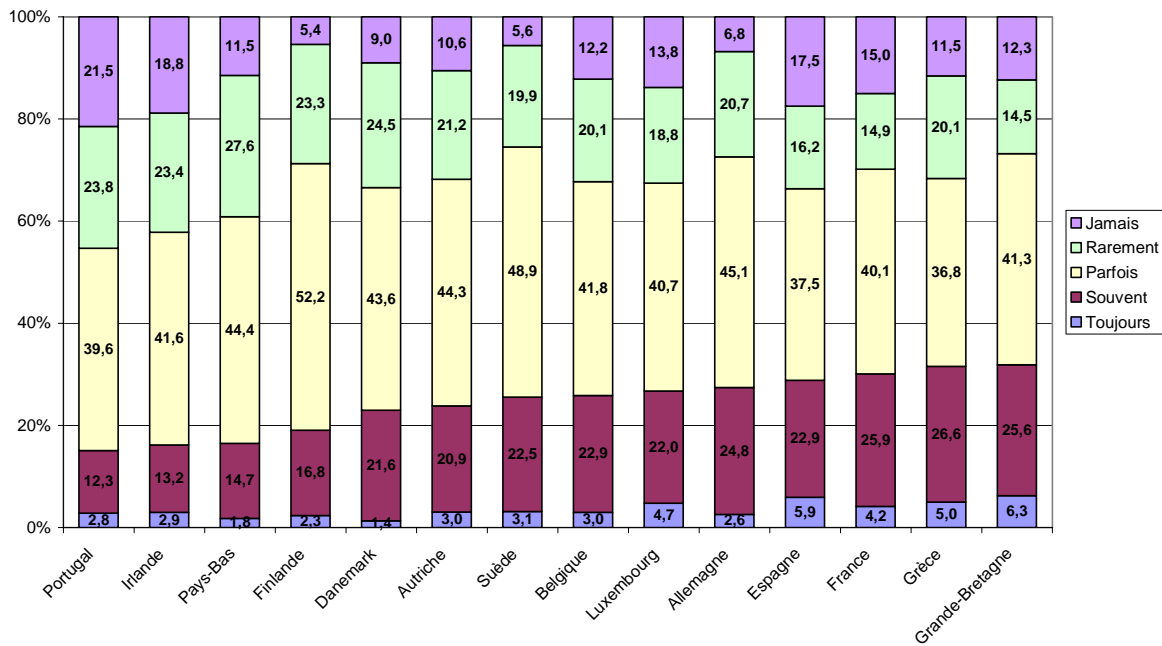
S'inquiéter de problèmes professionnels en dehors du travail



Source : ESS 2002.

## Graphique 66 Travail et qualité en dehors du travail (2)

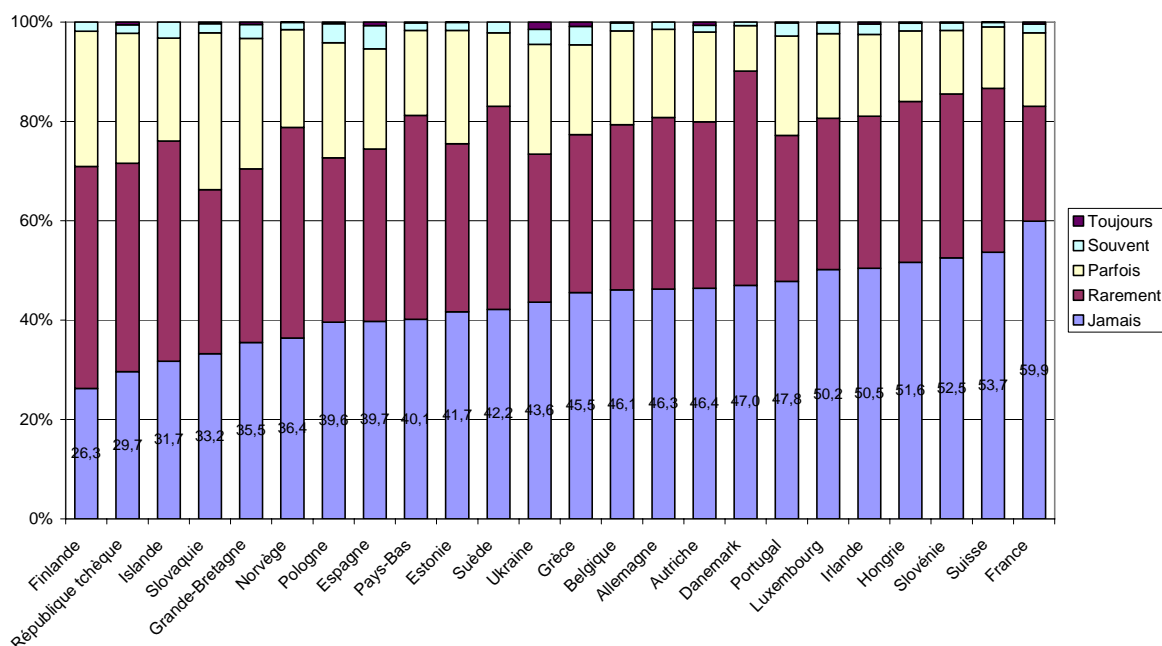
Etre trop fatigué pour apprécier les choses que l'on aimerait faire à la maison



Source : ESS 2002.

## Graphique 67 Responsabilités familiales et temps de travail

Rencontrer des difficultés à se concentrer au travail à cause de responsabilités familiales



Source : ESS 2002.

Les enquêtes françaises confirment ces difficultés : dans l'enquête *Histoire de vie-Construction des identités* (Garner, Méda, Senik, 2005), près de 39 % des actifs occupés répondent positivement à la question : « *trouvez-vous que votre travail (horaires, lieu, organisation) rend difficile l'organisation de votre vie de famille ?* ». Les difficultés sont croissantes avec le nombre des enfants, hommes et femmes étant 45 % à trouver la conciliation difficile lorsqu'ils ont trois enfants. Pour les hommes, c'est le cap du premier enfant qui est le plus difficile à passer ; les femmes font plus état de difficultés lorsqu'elles ont deux enfants. Ces difficultés sont en revanche légèrement décroissantes avec l'âge des enfants. Elles varient fortement selon le statut d'emploi : plus faibles dans le secteur public, elles sont particulièrement importantes pour les indépendants. Certaines professions jugent la conciliation plus difficile que d'autres : c'est le cas des artisans, commerçants, chefs d'entreprise, professions libérales, professions intermédiaires de la santé et du travail social et personnels des services directs aux particuliers pour les hommes ; des commerçantes, cadres administratives et commerciales d'entreprise, techniciennes et employées de commerce pour les femmes. Le fait que les indépendants et les cadres soient parmi les plus nombreux à faire état de problèmes de conciliation, de même qu'un certain nombre de professions bien particulières comme les personnels de service direct aux particuliers ou les employées du commerce, s'explique principalement par les horaires de travail « atypiques » de ces personnes (et par la conjugaison de plusieurs types d'horaires atypiques : horaires journaliers longs, travail le samedi ou le dimanche, travail de nuit, déplacements).

Le travail de nuit est la condition de travail la plus problématique pour les actifs quant à l'organisation de leur vie : 62 % des actifs travaillant de nuit une fois au moins par semaine déclarent la conciliation difficile. Les actifs se déplaçant au moins une fois par semaine sont 43 % à estimer cette conciliation difficile. Les déplacements sont plus souvent perçus comme



préjudiciables à la conciliation vie familiale/vie professionnelle par les femmes avec enfants. Le travail le dimanche et les jours fériés renforce les difficultés de conciliation en présence d'enfants. Les femmes travaillant à temps partiel « choisi », en CDI, font moins état de difficultés de conciliation que les autres. En revanche, lorsque les salariés travaillent à temps partiel subi, c'est-à-dire souhaiteraient travailler davantage, les difficultés de conciliation sont plus fortes que pour la moyenne des hommes et des femmes.

Une enquête récente de l'Ined consacrée à la conciliation a confirmé combien l'arrivée d'un enfant entraînait une réduction de l'activité des femmes (Pailhé, Solaz, 2006), après d'autres qui avaient mis en évidence que les difficultés de conciliation pouvaient conduire à l'interruption d'activité pour un certain nombre de femmes (Méda, Simon, Wierink, 2003). Le fait que les taux d'emploi des femmes avec enfants reste différent de celui des hommes ou des femmes sans enfants (Chardon, Daguet, 2008) (qui sont désormais équivalents) et la forte proportion de femmes avec de jeunes enfants travaillant à temps partiel ou en inactivité est un signe que notre société n'a pas encore trouvé les solutions permettant d'assurer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des hommes et des femmes et n'est pas parvenu à mettre en œuvre le modèle « à deux apporteurs de revenu, deux apporteurs de soins » qui permettrait aux pères et aux mères de partager les responsabilités familiales et professionnelles. Dès lors que les femmes manifestaient le souhait de travailler et d'avoir, comme les hommes, accès à l'emploi, dans les mêmes conditions que les hommes, il aurait fallu que la société s'adapte très radicalement car l'ensemble de l'organisation sociale s'était construite autour du *male breadwinner* et des « femmes-réservoirs de temps ». C'est parce que la société n'a pas pleinement accepté une véritable déspecialisation des rôles et révisé ses normes, ses institutions et ses politiques que l'on constate aujourd'hui de fortes inégalités entre hommes et femmes, des interruptions d'activité plus nombreuses pour les femmes, et des difficultés de conciliation.

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail s'est en effet faite sans aucune adaptation de l'environnement : la norme de travail à temps complet n'a pas bougé. À mesure que les femmes ont travaillé, y compris avec de jeunes enfants, les institutions se sont révélées de plus en plus inadaptées. Il a fallu boucher les trous, bricoler, mais l'ensemble de nos institutions n'a pas été repensé et réorganisé autour de cette nouvelle réalité du travail des femmes comme norme, avec comme horizon l'égalité professionnelle avec les hommes. Le plus important dans tout ceci est que la charge de la coordination des différents temps continue à reposer sur les individus, et en l'occurrence sur les femmes, alors que cette compatibilité devrait, si l'on souhaitait vraiment qu'elles travaillent avec les mêmes chances que les hommes (d'accéder aux emplois et aux mêmes emplois), être organisées collectivement. Les politiques familiales dont les objectifs étaient ouvertement et restent encore en partie natalistes ont été guidées par plusieurs objectifs mais pas prioritairement par celui de permettre, pour les hommes et les femmes, une véritable conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Dès lors, les chances pour les femmes d'accéder à l'emploi – et plus encore à l'emploi de qualité – sont moins élevées que celles des hommes. Parce que la « famille » doit être prise en charge et parce que cette « charge » est aussi un objet d'affection et de soins, les femmes sont enfermées dans un « choix » très contraint (Méda, Simon, Wierink, 2003). Comme l'a bien montré Sen, les deux sexes n'ont pas la même liberté réelle de transformer les ressources dont ils disposent en résultats conformes à leur attente : pour de multiples raisons (représentations traditionnelles, rapports de force, non partage des charges familiales...), la liberté réelle qu'ont les femmes de transformer en projets de vie les ressources dont elles disposent n'est pas la même que celle des hommes (Sen, 1999 ; 2002).

Les pays dans lesquels les temps sociaux sont mieux articulés (les pays nordiques notamment), c'est-à-dire où les grands rythmes collectifs sont plus organisés, le temps du travail empiète moins sur la vie familiale et des dispositifs publics contribuent à régler la question de la conciliation grâce à des congés parentaux souples et des modes de garde plus développés (voir Méda, Périvier, 2007) mais aussi ceux dans lesquels les entreprises sont plus attentives aux questions de conciliation et mettent en œuvre des dispositifs souples permettant aux salariés d'avoir un minimum d'autonomie dans la réalisation de leurs objectifs sont ceux où les salariés font le moins état de difficultés ou de chevauchements entre vie professionnelle et vie familiale. Les salariés estiment désormais que les entreprises ont une responsabilité sur ces questions et ne peuvent rester sourdes aux difficultés quotidiennes de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Pour l'instant, une majorité de Français se déclarent insatisfaits de la politique de leur entreprise dans ce domaine. Ainsi, d'après le baromètre Accor Services d'Ipsos, 63 % des salariés (et près de 70 % de ceux qui travaillent dans des grandes entreprises) déclarent que leur entreprise n'est pas assez attentive « aux difficultés pratiques qu'ils peuvent rencontrer dans l'organisation de leur vie en dehors du travail » (Solom, 2007). Dès lors, les difficultés de conciliation et l'imbrication des temps, leur chevauchement, est une source de tension pour les salariés français (Lefèvre *et al.*, 2007). À l'inverse, dans les sociétés nordiques, les dispositifs publics et l'organisation du travail proposée par les entreprises facilitent la conciliation ; ils permettent, aux salariés qui le souhaitent, de pouvoir cloisonner les différentes sphères, d'éviter que les responsabilités professionnelles ne viennent perturber la vie familiale. Le fort cloisonnement des activités serait alors une « source d'équilibre » (Solom, 2006).

Des investigations supplémentaires devraient être consacrées aux relations entre rapport au travail et conciliation des différentes activités. On pourrait peut-être ainsi confirmer ce qui apparaît encore comme une hypothèse : que le rapport au travail dépend fortement non seulement de la catégorie socio-professionnelle mais aussi de la situation familiale, et que la partie la plus diplômée de la population, fait état d'un souci de s'engager à la fois dans la sphère du travail et dans la sphère familiale et d'y trouver deux sources majeures de réalisation. Dès lors, comme l'ont montré les recherches récentes sur la qualité de l'emploi (Davoine, Erhel, 2007), une des dimensions importantes de l'emploi est sa capacité à permettre une bonne conciliation avec les autres sphères de réalisation (Méda, 2001). Une enquête récente réalisée par Reims *Management School* (Beaujolin-Bellet *et al.*, 2007), passée auprès de 500 diplômés, jeunes et seniors, hommes et femmes, de cette école, 70 % d'entre eux, invités à choisir les trois items principaux indiquant quel serait le travail idéal, indiquaient qu'un travail idéal serait celui qui permet de concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

## CONCLUSION

Nous avons montré que les Français entretenaient un rapport singulier au travail et, face aux différentes explications proposées, avons montré que deux devaient plus particulièrement être prises en compte : le haut taux de chômage et l'insécurité de l'emploi ressentie, qui font que le travail est d'autant plus désiré, d'une part, et la montée de fortes attentes de réalisation dans le travail, particulièrement intenses en France et chez les jeunes. Ce n'est plus seulement un revenu, un moyen de s'insérer que l'on attend du travail, mais bien un moyen de se réaliser, de développer ses capacités, que ces attentes soient ou non raisonnables. À tel point que désormais, les métiers rêvés ou ceux au sein desquels les individus semblent le plus se réaliser sont ceux que l'on considérerait jusque là comme les plus éloignés du « travail » : les

métiers d'artistes. On peut se demander si l'intensité de ces attentes, liées pour partie à la montée des niveaux d'éducation et déçues pour une partie des jeunes du fait des conditions difficiles d'entrée dans la vie active n'explique pas partiellement les hauts niveaux d'insatisfaction français.

Nous avons également mis en évidence la très forte diversité de perception du travail selon les catégories socio-professionnelles et la situation familiale, illustrant ainsi les propos de Galbraith (2004) dans « *Les mensonges de l'économie : vérités pour notre temps* », qui restent d'actualité. Dans cet ouvrage, Galbraith s'indigne, non pour la première fois, de voir le même terme « travail » utilisé pour désigner à la fois l'activité de ceux qui font des tâches routinières, répétitives, mal payées et de ceux qui se réalisent dans leurs activités professionnelles : « le paradoxe est là. Le mot « travail » s'applique simultanément à ceux pour lesquels il est épuisant, fastidieux, désagréable, et à ceux qui y prennent manifestement plaisir et n'y voient aucune contrainte, avec un sens gratifiant de leur importance personnelle, peut-être, ou de la supériorité qu'on leur reconnaît en plaçant les autres sous leurs ordres. Travail désigne à la fois l'obligation imposée aux uns et la source de prestige et de forte rémunération que désirent ardemment les autres, et dont ils jouissent. User du même mot pour les deux situations est déjà un signe évident d'escroquerie. Mais ce n'est pas tout. Les individus qui prennent le plus de plaisir à leur travail – on ne le soulignera jamais assez – sont presque universellement les mieux payés. C'est admis »<sup>23</sup>.

Tenant de comprendre pourquoi les Français sont à la fois ceux qui accordent le plus d'importance au travail et souhaitent le plus voir la place du travail réduite dans leur vie nous avons mobilisé quatre explications, de nature différente, qui semblent toutes pouvoir contribuer à la résolution de ce paradoxe. Nous avons montré que le désir de voir le travail prendre moins de place n'est en aucun cas le signe d'un désir de loisirs ou d'une inappétence pour le travail mais la marque d'un dysfonctionnement de la sphère du travail assez spécifique à la France (dégradation des conditions de travail et sentiment d'insécurité de l'emploi) ainsi que l'expression d'un désir positif de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale dans un contexte de montée ininterrompue de l'activité féminine et d'insuffisance des politiques publiques et d'entreprise permettant aux individus de s'engager également dans les différentes sphères de vie auxquelles ils attachent de l'importance et qui constituent pour eux autant de modalités diverses de leur réalisation.

## BIBLIOGRAPHIE

ALGAN Y., CAHUC P. (2006), « Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model? », *IZA Discussion Paper*, n°1928, janvier.

ALGAN Y., CAHUC P. (2007), *La société de défiance : comment le modèle sociale français s'auto-détruit*, CEPREMAP, Editions de la rue d'Ulm.

AMABLE B. (2005), *Les cinq capitalismes*. Paris: Seuil.

AMOSSE T., CHARDON O. (2006), Les travailleurs non qualifiés, une nouvelle classe sociale ? » ; *Economie et statistique*, n°393-394.

ANXO D., ERHEL C. (2006), « Irreversibility of time, reversibility of choices? The Life-Course foundations of the Transitional Labour Markets approach », *Cahiers de la MSE*, 2006.58.

ARIES PH. (1960), *L'enfant et la vie familiale sous l'ancien régime*, Plon, Paris.

---

<sup>23</sup> P. 34-35.

- BAUDELLOT C., GOLLAC M. (2003), *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*. Paris: Fayard.
- BEAUJOLIN-BELLET R., GALOPIN L. avec l'aide de ANNE C., BINNINGER A.S. ET ROBERT I., (2007), *Etude sur les représentations du travail des diplômés de Sup de Co Reims*, Reims Management Scholl, 211 p., juillet.
- BECK U. (1984), « Perspektiven einer kulturellen Evolution der Arbeit », *Mitteilungen a.d. Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, 17.
- BECK.U (2001) *La société du risque*, Aubier.
- BECK U., BECK-GERNSHEIM E. (1990), *Das ganz normale Chaos der Liebe*, Suhrkampf.
- BRAUN M., SCOTT J. (1998), « Multidimensional Scaling and Equivalence: Is *having a job* the same as *working?* ». in J. A. Harkness (Ed.), *Cross-Cultural Survey Equivalence* (Vol. 3). Mannheim: ZUMA.
- BRECHON P. (2002), « Les grandes enquêtes internationales (Eurobaromètres, Valeurs, ISSP) : apports et limites », *L'Année sociologique*, vol.52, n°1, pp.105-130.
- CHARDON O., DAGUET F. (2008), « L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants », *Insee première*, n° 1171, janvier.
- CLARK A. (2005), « Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries », *British Journal of Industrial Relations*, vol.43, n°3, pp.377-400.
- CLARK A. (1999), « Are wages habit-forming? Evidence from micro data », *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol.39, pp.179-200.
- CLARK A., SENIK C, “La croissance rend-elle heureux ? La réponse des données subjectives”, in *Economiques I*, Albin Michel, à paraître.
- CLARK A., FRIJTERS P., SHIELDS M. “Relative Income, Happiness and Utility: An Explanation for the Easterlin Paradox and Other Puzzles”, *Journal of Economic Literature*, à paraître.
- COMMISSION EUROPEENNE (2007), *La réalité sociale européenne*, Rapport sur l’Eurobaromètre spécial 273/Vague 66.3.
- CROMPTON R. & LYONETTE C. (2006), « Some issues in cross-national comparative research methods: a comparison of attitudes to promotion, and women's employment, in Britain and Portugal », *Work, employment and society*, vol.20, n°2, June, pp.403-414.
- D'IRIBARNE P. (1989), *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*. Paris: Seuil.
- D'IRIBARNE P. (1991), « Culture et effet sociétal », *Revue Française de Sociologie*, vol.32, n°4, pp.599-614.
- D'IRIBARNE P. (2006), *L'étrangeté française*, Paris : Seuil.
- DAVOINE L. (2007), *La qualité de l'emploi : une perspective européenne*, thèse, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 29 novembre.
- DAVOINE L., ERHEL C. (2007), « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », Document de travail du Centre d'études de l'emploi n°86, Noisy-le-Grand : CEE.
- DAYAN J.-L., ERHEL C. (2005), « Temps de travail: de nouveaux enjeux? », *Connaissance de l'emploi*, n°21.
- DELAY B. (2005), « Une approche comparée sur la place et le sens attribués au travail – le mythe de l'opposition entre les actifs jeunes et âgés », in *Temps de la vie –Jeunes et seniors face au travail*, Tempos N°4, juin.
- DE SINGLY F. (1993), *Sociologie de la famille contemporaine*, Nathan.
- DE WITTE H., HALMAN L., GELISSEN J. (2004), « European work orientations at the end of the twentieth century ». in W. Arts & L. Halman (Eds.), *European Values at the Turn of the Millennium* (Vol. 7). Leiden, Netherlands: Brill.
- DUVAL G. (2008), *Somme-nous des paresseux... et 30 autres questions sur la France et les Français*, Paris : Seuil.
- ERLINGHAGEN M. (2007), « Self-Perceived Job Insecurity and Social Context », *Discussion Paper DIW Berlin*, n°688, April.

- ESPING-ANDERSEN G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- ESTER P., BRAUN M., VINKEN H. (2006), « Eroding Work Values? ». in P. Ester & M. Braun & P. Mohler (Eds.), *Globalization, Value Change and Generations. A Cross-National and Intergenerational Perspective* (pp. 89-113). Leiden, Boston: Brill Academic Publishers.
- FORGEOT G., GAUTIE J., (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et Statistique*, N° 304-305.
- GALBRAITH J. K (2004), *Les mensonges de l'économie. Vérité pour notre temps*, Grasset, Paris.
- GALLIE D. (2007), « Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations », *European Sociological Review*, vol.23, n°3, pp.279-293.
- GARNER H., MEDA D., SENIK C. (2006), « La place du travail dans les identités », *Economie et statistique*, n°393-394, pp.21-39.
- GARNER H., MEDA D., SENIK C. (2005), « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », *Travail et emploi*, n°102, avril-juin, pp.57-67.
- GIDDENS A. (1992), *The transformation of Intimacy. Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*, Polity Press.
- GREEN F. (2006), *Demanding Work. The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- HABERMAS J. (1973), « La technique et la science comme idéologie », in *La technique et la science comme idéologie*, Denoël.
- HALLER M. (2002), « Theory and Method in the Comparative Study of Values. Critique and Alternative to Inglehart », *European Sociological Review*, vol.18, n°2, pp.139-158.
- HARKNESS J. A. (1998), *Cross-Cultural Survey Equivalence* (Vol. 3). Mannheim.
- HEATH A., FISHER S. & SMITH S. (2005), "The Globalization of Public Opinion Research", *Annual Review of Political Science*, vol. 8, n°6, pp. 297-333.
- HOFSTEDE G. (2001), *Culture Consequences. Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations (Deuxième ed.)*: Sage Publications.
- HOFSTEDE G. (2002), « Dimensions do not exist: A reply to Brendan McSweeney », *Human Relations*, vol.55, n°11, November, pp.1355-1361.
- HOUSEAUX F. (2003), « La famille, pilier des identités », *Insee Première*, n°937, décembre.
- HUANG X., VLIERT E. v. D. (2003), « Where intrinsic job satisfaction fail to work: national moderators of intrinsic motivation », *Journal of Organizational Behavior*, vol.24, pp.159-179.
- HULT C., SVALLFORS S. (2002), « Production Regimes and Work Orientations: A Comparison of Six Western Countries », *European Sociological Review*, vol.18, n°3, pp.315-331.
- INGLEHART R. (1971), « The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Post-Industrial Societies », *The American Political Science Review*, vol.65, n°4, December, pp.991-1017.
- INGLEHART R. (1990), *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton: Princeton University Press.
- INGLEHART R., BAKER W. E. (2000), « Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values », *American Sociological Review*, vol.65, n°1, pp.19-51.
- JOHNSON T., KULESA P., CHO Y. I., SHAVITT S. (2005), « The relation between culture and response styles », *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol.36, n°2, Mars, pp.264-277.
- JOWELL R. (1998), « How Comparative is Comparative Research? », *American Behavioural Scientist*, vol.42, n°2, pp.168-177.
- LALLEMENT M. (2001), « Daedalus laborans », in *Travailler est-il (bien) naturel*, Revue du MAUSS, 2001/2.
- LALLEMENT M. (2007) *Le Travail. Une sociologie contemporaine*, Folio Essais.

- LALIVE D'EPINAY C. (1994), "Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours", in M. De Coster et F. Pichault (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles : De Boeck, 55-82.
- LAYARD R. (2005), *Happiness. Lessons from a new science*. London: Penguin Books.
- LEFEVRE C., PAILHE A., SOLAZ A., (2007) « Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ? », *Population et sociétés*, n°440, décembre.
- LERAIS F., LIDDLE R. (2007), La réalité sociale de l'Europe, document consultatif du bureau des conseillers de politique européenne.
- LORENZ E., VALEYRE A. (2005), « Organisational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: A Comparison of the EU-15 », *The Journal of Industrial Relations*, vol.47, n°4, December, pp.424-442.
- MARX K. (1979), Œuvres, Économie, tome II, La Pléiade, Gallimard.
- MEDA D. (1995), *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris: Alto-Aubier, rééd. Champs-Flammarion, 1998.
- MEDA D. (2001), *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion, rééd. Champs-Flammarion, 2002.
- MEDA D. (2004), « La place du travail dans la vie des salariés », *Tempos*, n°1, janvier.
- MEDA D., ORAIN R. (2002), « Transformations du travail et du hors travail: le jugement des salariés », *Travail et emploi*, n°90, avril, pp.23-38.
- MEDA D., PERIVIER H. (2007), *Le Deuxième âge de l'émancipation*, La République des Idées, Seuil.
- MEDA D., SIMON MO., WIERINK M (2003), « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Synthèses*, Dares, juin.
- MENGER P.-M. (2003), *Portrait de l'artiste en travailleur*, Paris, Le Seuil.
- MERCURE D., SPURK J. (2003), *Le Travail dans l'histoire de la pensée occidentale*,
- NAUZE-FICHET E., TOMASINI M., (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socio-professionnelle et salariale du déclassement », *Economie et Statistique*, N°354.
- PAILHE A., SOLAZ A. (2006), « La charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et société*, Ined, n° 426.
- PARBOTEEAH K. P., CULLEN J. B. (2003), « Social Institutions and Work Centrality: Explorations Beyond National Culture », *Organization Science*, vol.14, n°2, March-April, pp.137-148.
- PARENT-THIRION A., MACÍAS E. F., HURLEY J., VERMEYLEN G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- PAUGAM S. (2000), *Le salarié de la précarité*, PUF.
- PHILIPPON T. (2007), *Le capitalisme d'héritiers. La crise française du travail*. Paris: Seuil.
- POSTEL-VINAY F., SAINT-MARTIN A. (2005), « Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi? » », *Economie et statistique*, vol.372, n°41-59.
- RIFFAULT H. & TCHERNIA J.-F. (2002), « Les Européens et le travail: un rapport plus personnel », *Futuribles*, n°277, juillet-août.
- SOLOM A. (2006), « Salariés et entreprises: vers une relation "transactionnelle"? », *IPSOS Ideas*, mars.
- SOLOM A. (2007), « Juillet 2007 : les salariés français au cœur d'une équation impossible », La newsletter d'Ipsos Loyalty – ERM, disponible sur [ipsosloyalty.com/fr/](http://ipsosloyalty.com/fr/)
- 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*, vol.29, pp.517-538.
- SEN A (2002), « Quelle égalité ? », *Ethique et économie*, Paris, PUF.
- SEN A. (1999), *Commodities and capabilities*, Oxford University Press.

- SENIK C (2006), « La perception du revenu d'autrui dans la vieille Europe, la nouvelle Europe, et les Etats-Unis : ambition et jalousie », *Revue économique*, Vol. 57 : n° 3 (mai), p. 645-653.
- SMITH P. B. (2004), « Acquiescent Response Bias as an Aspect of Cultural Communication Style », *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol.35, n°1, January, pp.50-61.
- STIER H., LEWIN-EPSTEIN N. (2003), « Time to Work: A Comparative Analysis of Preferences for Working Hours », *Work and Occupations*, vol.30, n°3, August, pp.302-326.
- SVALLFORS S., HALVORSEN K., ANDERSEN J. G. (2001), « Work Orientation in Scandinavia: Employment Commitment and Organizational Commitment in Denmark, Norway and Sweden », *Acta Sociologica*, vol.44, pp.139-156.
- TCHERNIA J.-F. (2005), « Les jeunes Européens, leur rapport au travail ». in O. Galland & B. Roudet (Eds.), *Les jeunes Européens et leurs valeurs: Europe occidentale, Europe centrale et orientale*. Paris: Injep, La Découverte.
- VENDRAMIN P. (2004) *Le travail au singulier, le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, co-édition Académia-Bruylant, L'Harmattan, Collection Sciences et enjeux, Louvain-la-Neuve.
- VENDRAMIN P. (2005), *Les clés de la satisfaction au travail*, Tempos, n° 4, Temps de la vie. Jeunes et seniors face au travail.
- VOICU M. (2004), « Work and family life in Europe: Value patterns and policy making ». in W. Arts & L. Halman (Eds.), *European Values at the Turn of the Millennium* (Vol. 7). Leiden, Netherlands: Brill.
- WEBER M. (1989(1905)), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris: Pocket.
- WILLAIME J.P (2003), « Les réformes protestantes et la valorisation religieuse du travail » , in *Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, D. Mercure et J. Spurk (dir.).
- ZOLL R. (1999), « Mutation des orientations des jeunes par rapport au travail », in *Travail-activité-emploi. Une comparaison France-Allemagne*, Paris, La Documentation française, cahier « Travail et emploi », p. 9-14.

# Annexe 1

## QUELQUES PRÉCISIONS SUR LES ÉCHANTILLONS DES BASES UTILISÉES

### Annexe 1.1

#### Pays concernés et nombre d'entretiens pour les trois vagues des EVS

|   | 1981 | 1990      | 1999 |
|---|------|-----------|------|
| <b>Union européenne</b>   |      |           |      |
| Allemagne*  | 1305 | 2101+1336 | 2036 |
| Autriche  | -    | 1460      | 1522 |
| Belgique  | 1348 | 2792      | 1912 |
| Danemark  | 1305 | 1030      | 1023 |
| Espagne   | 2303 | 4147      | 1200 |
| Finlande  | 1003 | 588       | 1038 |
| France  | 1200 | 1002      | 1821 |
| Grande-Bretagne   | 1231 | 1484      | 1000 |
| Grèce   | -    | -         | 1142 |
| Irlande   | 1217 | 1000      | 1012 |
| Irlande du Nord   | 312  | 304       | 1000 |
| Italie  | 1348 | 2010      | 2000 |
| Luxembourg  | -    | -         | 1211 |
| Pays-Bas  | 1221 | 1017      | 1003 |
| Portugal  | -    | 1185      | 1000 |
| Suède   | 954  | 1047      | 1015 |
| Estonie   | -    | 1008      | 1005 |
| Hongrie   | 1464 | 999       | 1000 |
| Lettonie  | -    | 903       | 1013 |
| Lituanie  | -    | 1000      | 1018 |
| Malte   | -    | -         | 1002 |
| Pologne   | -    | 938       | 1095 |
| Slovaquie**   | -    | (1396)    | 1331 |
| Slovénie  | -    | 1035      | 1006 |
| Rép. Tchèque**  | -    | (1396)    | 1908 |
| Bulgarie  | -    | 1034      | 1000 |
| Roumanie  | -    | 1103      | 1146 |
| <b>Espace économique européen</b>   |      |           |      |
| Islande   | 927  | 702       | 968  |
| Norvège   | 1246 | 1239      | -    |
| Suisse  | -    | 1400      | -    |
| <b>Pays candidats et reste de l'Europe</b>  |      |           |      |
| Biélorussie   | -    | 1015      | 1000 |
| Croatie   | -    | -         | 1000 |
| Russie  | -    | 1961      | 2500 |
| Ukraine   | -    | -         | 1195 |
| Turquie   | -    | 1030      | 1206 |
| <p>*En Allemagne, l'enquête n'a été faite qu'à l'Ouest en 1981, à l'Ouest puis à l'Est en 1990 (avec deux échantillons différents) et avec un échantillon unique en 1999.</p> <p>**En 1990, une enquête unique a été faite en Tchécoslovaquie.</p> <p>Source : Bréchon, Tchernia, 2002.</p> |      |           |      |



**Annexe 1.2**  
**Pays concernés et nombre d'entretiens**  
**pour les trois vagues de l'ISSP**  
**sur les préférences à l'égard de l'emploi**

|  | 1989 | 1997 | 2006 |
|--|------|------|------|
| <b>Union européenne</b>  |      |      |      |
| Allemagne (Est)  |      | 531  | 587  |
| Allemagne (Ouest)  | 1575 | 1215 | 1114 |
| Autriche   | 1997 |      |      |
| Bulgarie   |      | 1004 | 1121 |
| Chypre   |      | 1002 | 1000 |
| Danemark   |      | 1034 | 1598 |
| Espagne  |      | 1211 | 1203 |
| Finlande   |      |      | 1345 |
| Flandres(Belgique)   |      |      | 1338 |
| France   |      | 1011 | 1620 |
| Grande-Bretagne  | 1297 | 1088 | 913  |
| Hongrie  | 1000 | 1496 | 1012 |
| Irlande  | 972  |      | 1001 |
| Irlande du Nord  | 780  |      |      |
| Italie   | 1028 | 1017 |      |
| Lettonie   |      |      | 1067 |
| Pays-Bas   | 1690 | 2267 |      |
| République tchèque   |      | 1080 | 1226 |
| Pologne  |      | 1200 |      |
| Portugal   |      | 1637 | 1837 |
| Slovénie   |      | 1005 | 1002 |
| Suède  |      | 1353 | 1371 |
| <b>Espace économique européen</b>  |      |      |      |
| Norvège  | 1848 | 2199 | 1322 |
| Suisse   |      | 2518 | 1078 |
| <b>Reste du monde</b>  |      |      |      |
| Afrique du Sud   |      |      | 2884 |
| Australie  |      |      |      |
| Bangladesh   |      | 2000 | 1988 |
| Canada   |      | 949  | 933  |
| Corée du Sud   |      |      | 1613 |
| Etats-Unis   | 1453 | 1228 | 1518 |
| Israël   | 1133 | 1533 | 1184 |
| Japon  |      | 1226 | 921  |
| Mexique  |      |      | 1401 |
| Nouvelle-Zélande   |      | 1198 | 1309 |
| Philippines  |      | 1200 | 1200 |
| Rép. dominicaine   |      |      | 1958 |
| Russie   |      | 1698 | 1605 |
| Taiwan   |      |      | 2171 |
| <i>Source : site de l'ISSP : <a href="http://www.issp.org/">http://www.issp.org/</a></i> |      |      |      |

## Annexe 2

### L'IMPORTANCE DU TRAVAIL RÉELLE ET DÉSIRÉE : UN MODÈLE EXPLICATIF

|  | L'importance du travail dans la vie |            | Souhaiter voir accorder moins d'importance au travail |            |
|--|-------------------------------------|------------|---|------------|
|  | Coefficient                         | Ecart-type | Coefficient   | Ecart-type |
| Femme  | -0,042 ***                          | (0,009)    | -0,004  | (0,008)    |
| Inférieur au bac (réf. : > au baccalauréat)  | 0,008                               | (0,013)    | -0,014  | (0,011)    |
| Baccalauréat                                 | 0,030 *                             | (0,017)    | -0,020  | (0,015)    |
| Avec enfants(s)                              | 0,053 ***                           | (0,010)    | -0,048 ***  | (0,009)    |
| Jeunes (<30) (réf. : seniors)                | -0,027 *                            | (0,016)    | 0,038 ***   | (0,013)    |
| 30-50 ans                                    | -0,025 **                           | (0,012)    | 0,060 ***   | (0,010)    |
| Etudiant (réf. : salarié à temps plein)      | 0,026                               | (0,053)    | 0,037   | (0,040)    |
| Chômeur                                      | 0,079 **                            | (0,036)    | 0,089 ***   | (0,031)    |
| Femme au foyer                               | -0,118 ***                          | (0,029)    | -0,027  | (0,025)    |
| Retraité                                     | -0,301 ***                          | (0,025)    | -0,141 ***  | (0,022)    |
| Autre  | -0,139 **                           | (0,058)    | 0,067   | (0,060)    |
| Indépendant                                  | 0,198 ***                           | (0,034)    | -0,060 **   | (0,030)    |
| Salarié à temps partiel (<30 heures/semaine) | 0,017                               | (0,027)    | 0,032   | (0,025)    |
| Patron avec plus de 10 employés              | 0,255 ***                           | (0,056)    | -0,062  | (0,053)    |
| Patron avec moins de 10 employés             | 0,121 ***                           | (0,034)    | -0,065 **   | (0,030)    |
| Profession libérale ou cadre supérieur       | 0,023                               | (0,028)    | 0,009   | (0,026)    |
| Profession intermédiaire                     | -0,081 ***                          | (0,023)    | 0,029   | (0,021)    |
| Employé                                      | -0,026                              | (0,021)    | 0,034 *   | (0,019)    |
| Agent de maîtrise                            | 0,011                               | (0,043)    | -0,049  | (0,039)    |
| Ouvrier qualifié                             | -0,026                              | (0,023)    | 0,024   | (0,020)    |
| Ouvrier spécialisé                           | -0,074 ***                          | (0,027)    | 0,074 ***   | (0,024)    |
| Manœuvre                                     | -0,043                              | (0,026)    | 0,084 ***   | (0,023)    |
| Agriculteur exploitant                       | 0,055                               | (0,039)    | -0,044  | (0,036)    |
| Ouvrier agricole                             | -0,162 ***                          | (0,059)    | 0,016   | (0,055)    |
| Militaire (réf. : sans profession)           | -0,031                              | (0,085)    | -0,044  | (0,073)    |
| Catholique (réf. : sans religion)            | 0,044                               | (0,054)    | -0,022  | (0,046)    |
| Protestant                                   | 0,075                               | (0,056)    | 0,011   | (0,048)    |
| Juif   | 0,043                               | (0,198)    | -0,005  | (0,105)    |
| Musulman                                     | 0,133                               | (0,136)    | -0,022  | (0,125)    |
| Hindoue                                      | -0,024                              | (0,267)    | -0,179  | (0,245)    |
| Bouddhiste                                   | -0,129                              | (0,215)    | 0,153   | (0,192)    |
| non conformiste                              | -0,096                              | (0,072)    | -0,054  | (0,067)    |
| Autre  | 0,020                               | (0,071)    | -0,029  | (0,065)    |
| 1er quintile (réf. Dernier quintile)         | -0,015                              | (0,017)    | 0,004   | (0,014)    |
| 2ème quintile                                | 0,017                               | (0,014)    | -0,012  | (0,013)    |
| 3ème quintile                                | 0,017                               | (0,015)    | -0,019  | (0,013)    |
| 4ème quintile                                | -0,027                              | (0,017)    | 0,020   | (0,014)    |

Notes : \*\*\*=significatif à 1 %; \*\*=significatif à 5 %; \*=significatif à 10 %. Nous avons modélisé les *probit* ordonnés avec quatre modalités pour l'importance du travail ("très important", "important", "pas important", "pas important du tout") et trois modalités pour le souhait de voir accorder moins d'importance au travail ("ce serait une bonne chose", "indifférent", "une mauvaise chose"). Dans la première colonne, un signe positif s'interprète comme une probabilité supérieure de déclarer un degré plus élevé d'importance. Dans la deuxième colonne, un signe positif s'interprète comme une probabilité plus élevée de déclarer que ce serait une bonne chose que le travail prenne moins d'importance, ou de ne pas désapprouver cette idée. Les quintiles correspondent aux revenus du ménage et non au revenu personnel.

Source : EVS 1980, 1990, 1999.

Suite du tableau, page suivante

| Suite du tableau précédent   |                                     |     |            |  |     |            |
|--|-------------------------------------|-----|------------|--|-----|------------|
|  | L'importance du travail dans la vie |     |            | Souhaiter vouloir accorder moins d'importance au travail |     |            |
|  | Coefficient                         |     | Ecart-type | Coefficient  |     | Ecart-type |
| 1981   | nd                                  |     |            | -0,094   | *** | (0,013)    |
| 1990   | -0,020                              | **  | (0,009)    | -0,063   | *** | (0,010)    |
| Autriche (réf. : Suède)  | 0,213                               | *** | (0,028)    | -0,231   | *** | (0,028)    |
| Belgique   | 0,171                               | *** | (0,025)    | 0,305  | *** | (0,022)    |
| Danemark   | -0,288                              | *** | (0,034)    | -0,217   | *** | (0,031)    |
| Finlande   | -0,063                              |     | (0,042)    | -0,445   | *** | (0,043)    |
| France   | 0,287                               | *** | (0,030)    | 0,613  | *** | (0,025)    |
| Allemagne  | -0,387                              | *** | (0,023)    | 0,015  |     | (0,021)    |
| Grande-Bretagne  | -0,355                              | *** | (0,030)    | 0,204  | *** | (0,031)    |
| Grèce  | 0,142                               | **  | (0,070)    | -0,259   | *** | (0,070)    |
| Irlande  | 0,061                               | *   | (0,033)    | -0,249   | *** | (0,028)    |
| Italie   | 0,228                               | *** | (0,028)    | -0,236   | *** | (0,025)    |
| Pays-Bas   | -0,051                              |     | (0,032)    | 0,091  | *** | (0,027)    |
| Portugal   | -0,275                              | *** | (0,037)    | 0,081  | **  | (0,038)    |
| Espagne  | 0,256                               | *** | (0,026)    | 0,352  | *** | (0,021)    |
| Nombre d'observations  | 24898                               |     |            | 32534  |     |            |
| <p>Notes : ***=significatif à 1 %; **=significatif à 5 %; *=significatif à 10 %, nd : non disponible. Nous avons modélisé les <i>probit</i> ordonnés avec quatre modalités pour l'importance du travail ("très important", "important", "pas important", "pas important du tout") et trois modalités pour le souhait de voir accorder moins d'importance au travail ("ce serait une bonne chose", "indifférent", "une mauvaise chose"). Dans la première colonne, un signe positif s'interprète comme une probabilité supérieure de déclarer un degré plus élevé d'importance. Dans la deuxième colonne, un signe positif s'interprète comme une probabilité plus élevée de déclarer que ce serait une bonne chose que le travail prenne moins d'importance, ou de ne pas désapprouver cette idée. Les quintiles correspondent aux revenus du ménage et non au revenu personnel.</p> <p>Source : EVS 1980, 1990, 1999.</p> |                                     |     |            |  |     |            |

## Annexe 3

### IMPORTANCE DU TRAVAIL ET CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE

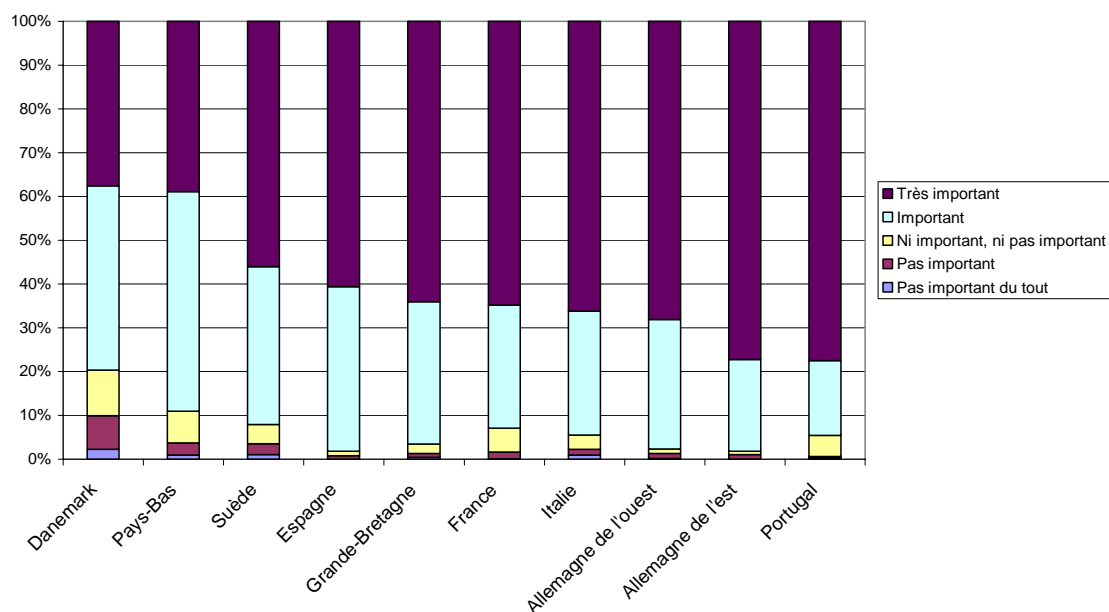
|  | Coefficient estimé |     | Ecart-type |
|--|--------------------|-----|------------|
| Femme  | -0,071             | *** | 0,015      |
| Homme  | .                  |     |            |
| Inférieur au bac                             | 0,012              |     | 0,019      |
| Baccalauréat                                 | 0,041              | *   | 0,023      |
| Supérieur au bac                             | .                  |     |            |
| Avec enfants(s)                              | 0,118              | *** | 0,019      |
| Sans enfant                                  | .                  |     |            |
| Jeunes (<30)                                 | -0,076             | *** | 0,025      |
| 30-50 ans                                    | -0,082             | *** | 0,019      |
| Seniors (>50)                                | .                  |     |            |
| Etudiant                                     | -0,230             | *** | 0,062      |
| Chômeur                                      | -0,176             | *** | 0,038      |
| Femme au foyer                               | -0,363             | *** | 0,036      |
| Retraité                                     | -0,575             | *** | 0,023      |
| Autre  | -0,333             | *** | 0,070      |
| Indépendant                                  | -0,058             | *   | 0,034      |
| Salarié à temps partiel (<30 heures/semaine) | -0,203             | *** | 0,027      |
| Salarié à temps complet (>30 heures/semaine) | .                  |     |            |
| Patron avec plus de 10 employés              | 0,324              | *** | 0,066      |
| Patron avec moins de 10 employés             | 0,116              | **  | 0,050      |
| Profession libérale ou cadre supérieur       | 0,014              |     | 0,045      |
| Profession intermédiaire (technicien, etc.)  | -0,055             |     | 0,043      |
| Employé                                      | 0,008              |     | 0,042      |
| Agent de maîtrise                            | 0,084              |     | 0,054      |
| Ouvrier qualifié                             | 0,014              |     | 0,042      |
| Ouvrier spécialisé                           | -0,048             |     | 0,044      |
| Manœuvre                                     | -0,036             |     | 0,043      |
| Agriculteur exploitant                       | 0,065              |     | 0,056      |
| Ouvrier agricole                             | -0,163             | *** | 0,059      |
| Militaire (professionnel)                    | -0,015             |     | 0,086      |
| N'a jamais eu d activité rémunérée           | .                  |     |            |
| Catholique                                   | 0,136              | *** | 0,019      |
| Protestant                                   | 0,114              | *** | 0,027      |
| Juif   | 0,112              |     | 0,195      |
| Musulman                                     | 0,334              | *** | 0,103      |
| Hindoue                                      | 0,142              |     | 0,285      |
| Bouddhiste                                   | -0,024             |     | 0,234      |
| Non conformiste                              | -0,059             |     | 0,051      |

Suite du tableau, page suivante

|  |                    |            |
|--|--------------------|------------|
| Suite du tableau précédent   |                    |            |
| Autre  | 0,072 *            | 0,042      |
| Aucune religion  | .                  |            |
|  | Coefficient estimé | Ecart-type |
| 1er quintile   | 0,017              | 0,027      |
| 2ème quintile  | 0,035              | 0,025      |
| 3ème quintile  | 0,022              | 0,025      |
| 4ème quintile  | -0,015             | 0,025      |
| 5ème quintile  | .                  |            |
| 90   | -0,014             | 0,028      |
| 99   | .                  |            |
| PIB par habitant (/1000)   | 0,012 **           | 0,054      |
| Taux de chômage  | 0,017 ***          | 0,006      |
| Seuil 1  | 0,373 **           | 0,138      |
| Seuil 2  | 1,610 ***          | 0,138      |
| Seuil 3  | 2,138 ***          | 0,138      |
| <p><i>Notes</i> : ***=significatif à 1 %; **=significatif à 5 %; *=significatif à 10 %.<br/> Pays retenus pour l'analyse : Autriche, Belgique, Bulgarie, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grande-Bretagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède, Turquie.</p> <p><i>Source</i> : EVS 1999 et 1990.</p> |                    |            |

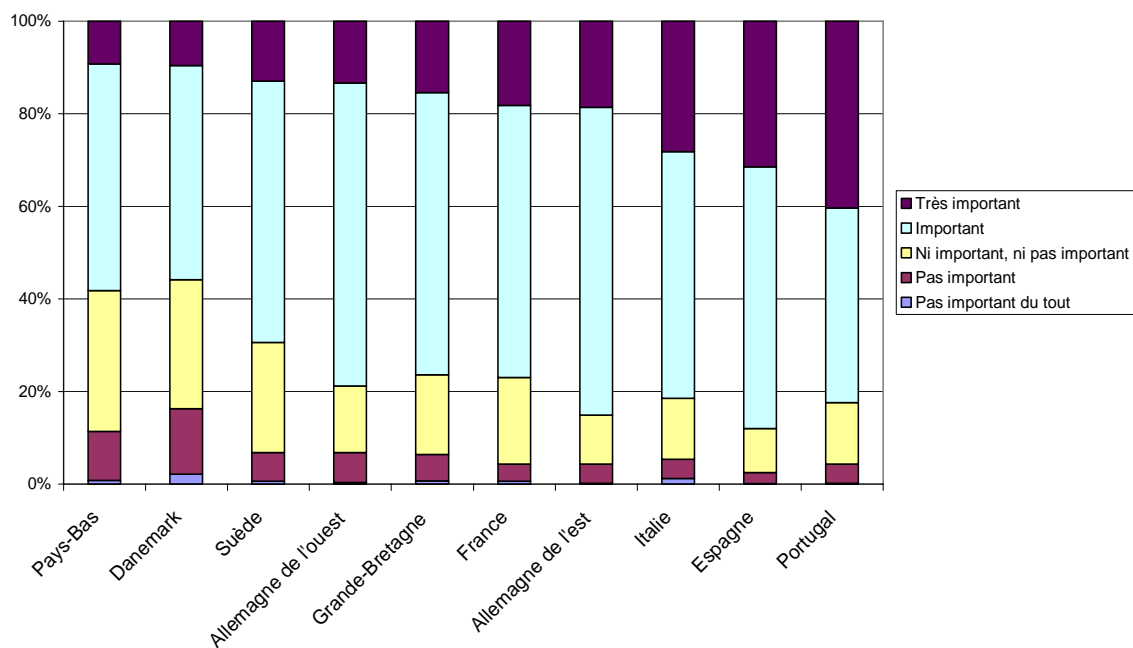
## Annexe 4 L'IMPORTANCE DES DIFFÉRENTES FACETTES D'APRÈS L'ISSP 1997 ET L'ISSP 2005

Importance de la sécurité de l'emploi



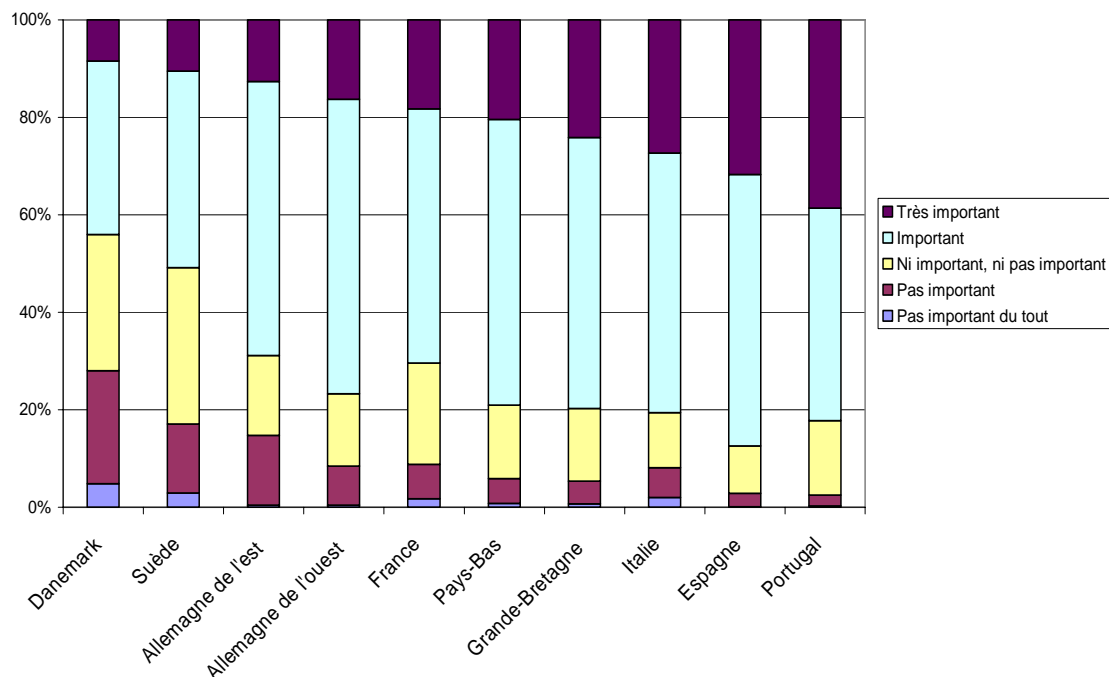
Source : ISSP 1997.

Importance d'un bon salaire



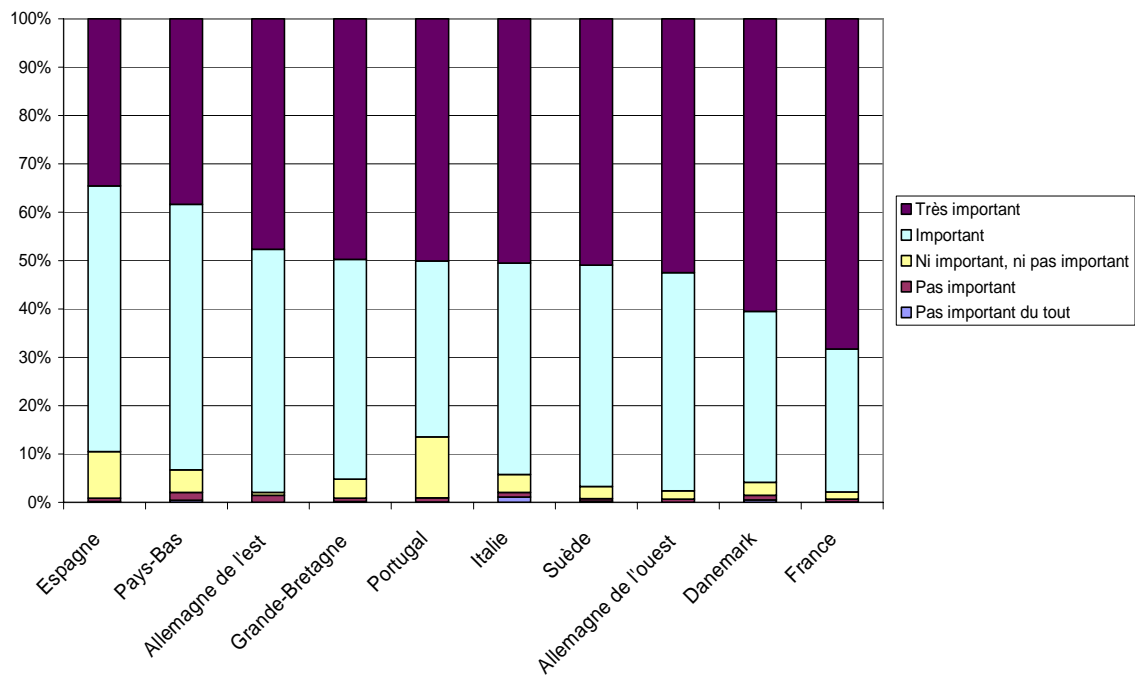
Source : ISSP 1997.

Importance des opportunités de promotion



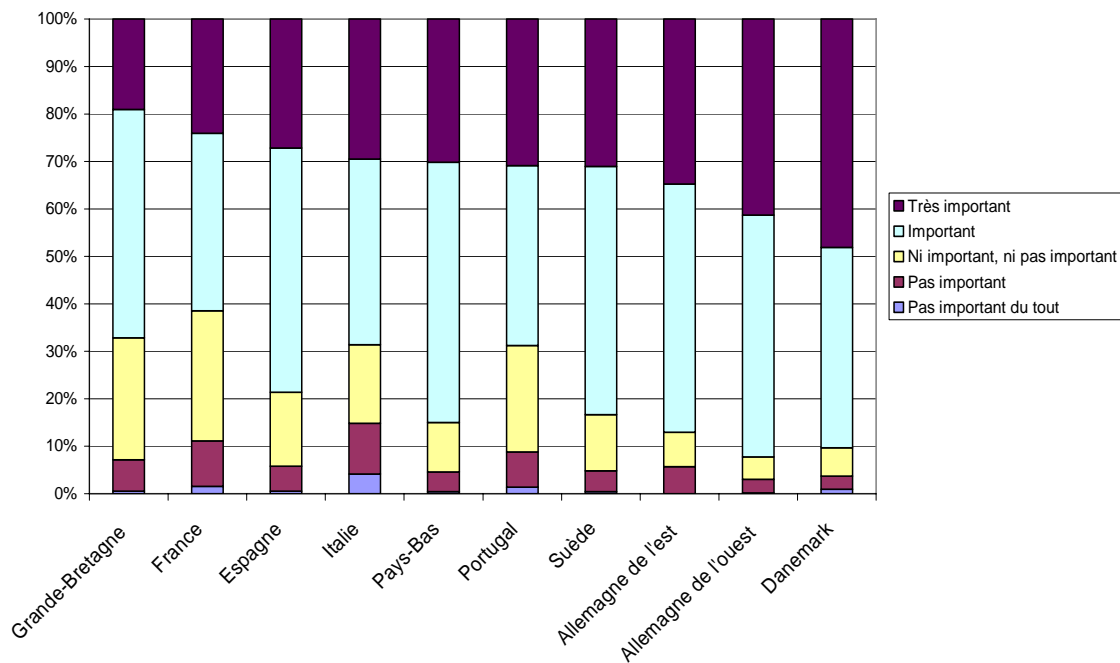
Source : ISSP 1997.

Importance de faire un travail intéressant



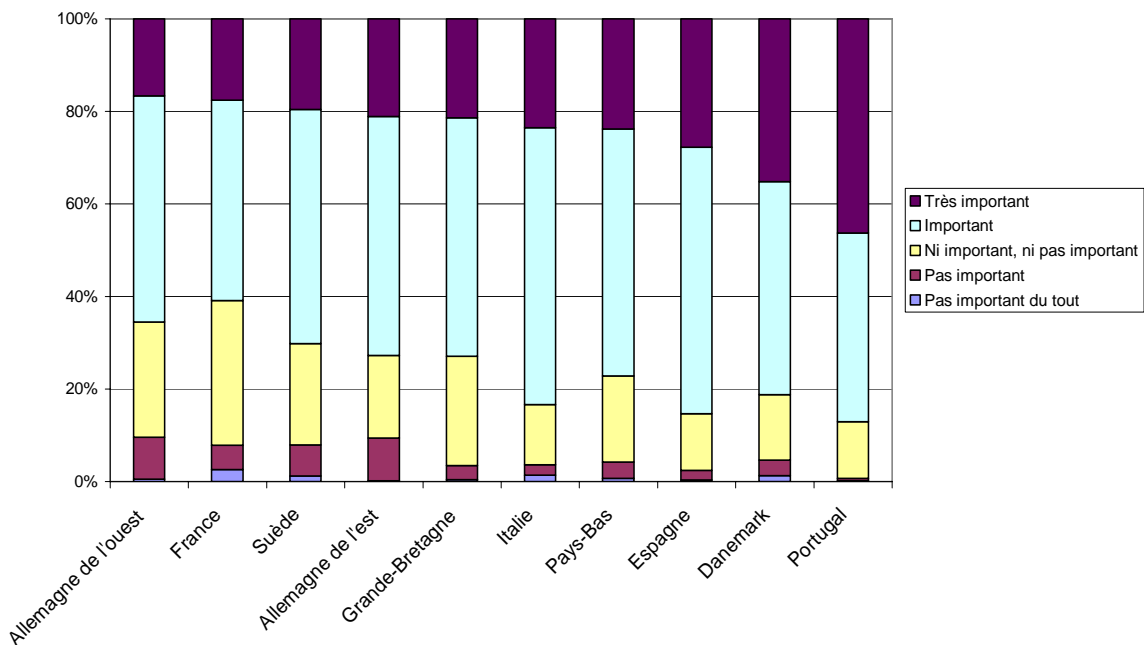
Source : ISSP 1997.

Importance de travailler de manière indépendante



Source : ISSP 1997.

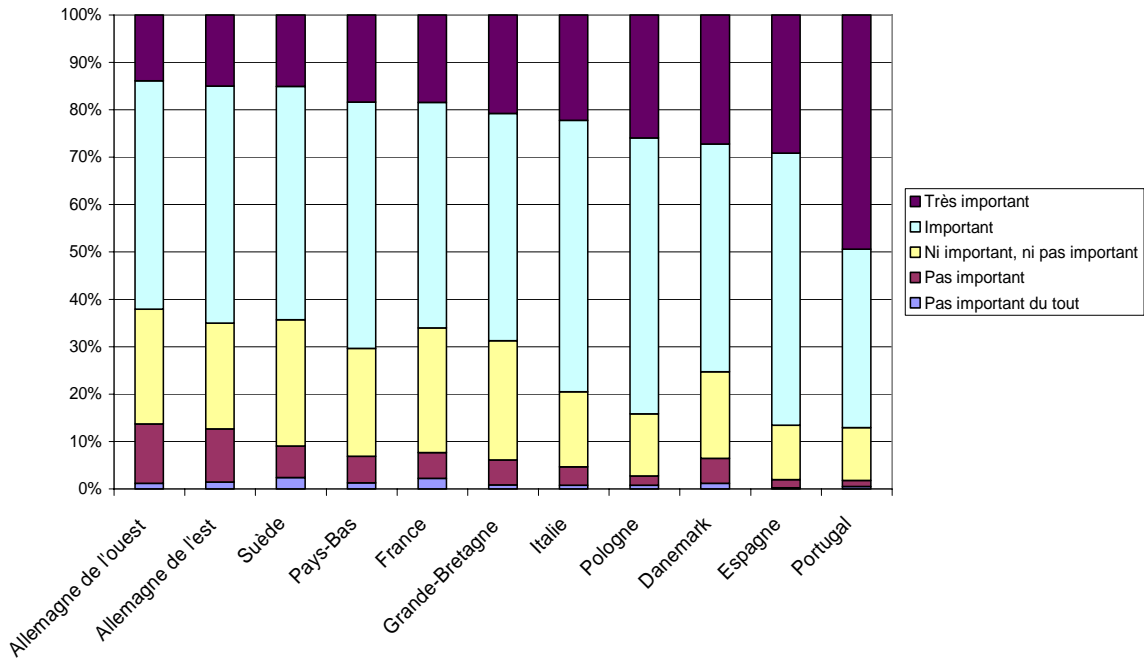
Importance de pouvoir aider les autres



Source : ISSP 1997.

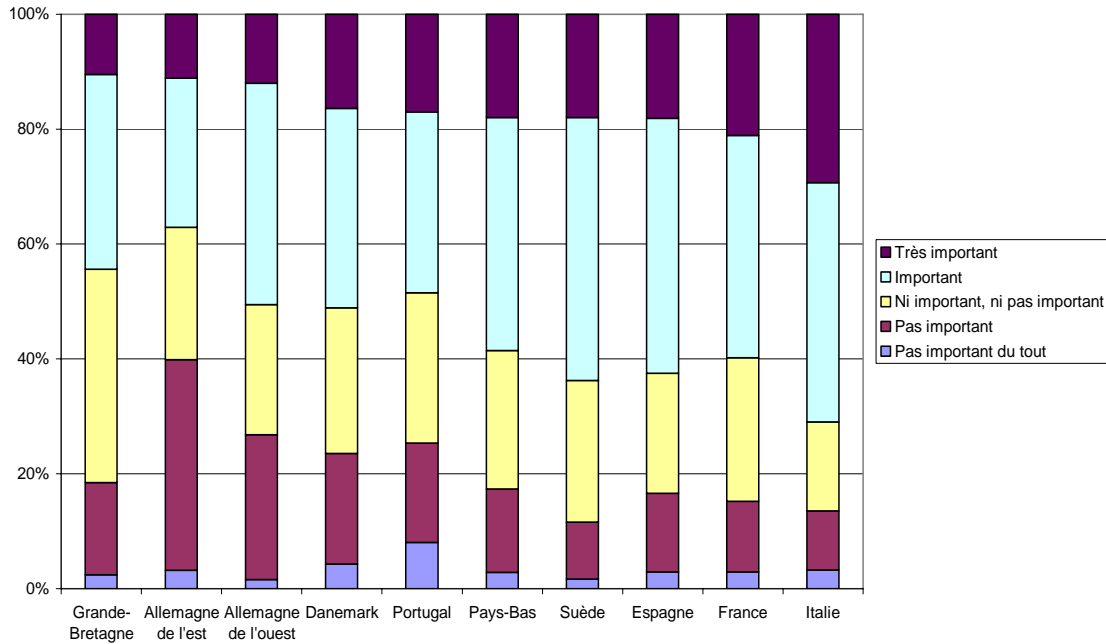


Importance d'être utile à la société



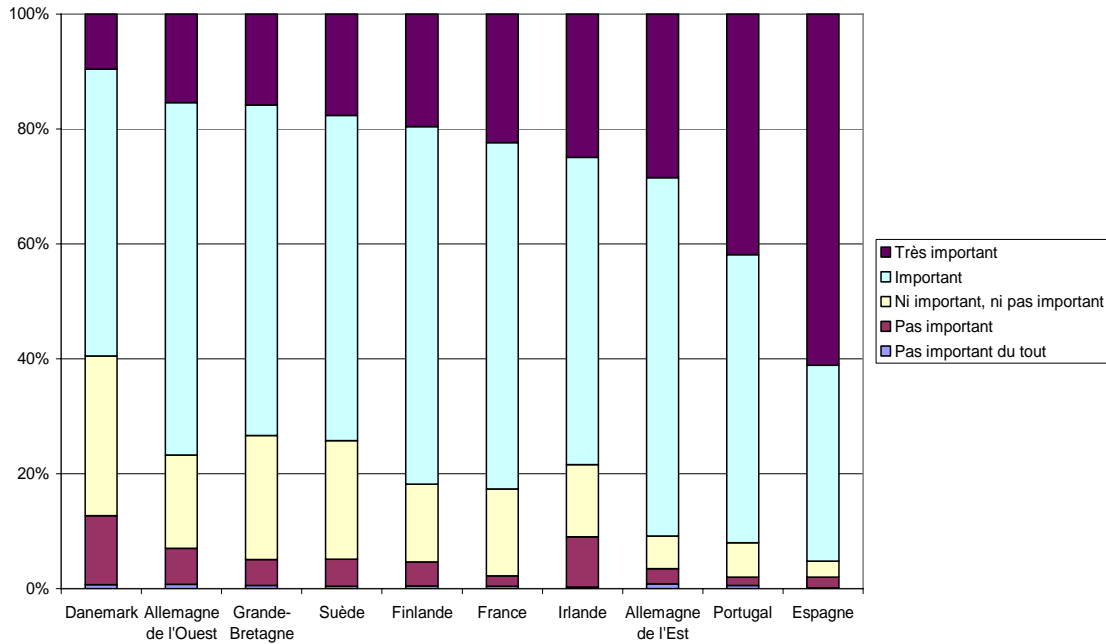
Source : ISSP 1997.

Importance de la possibilité de décider des horaires de travail



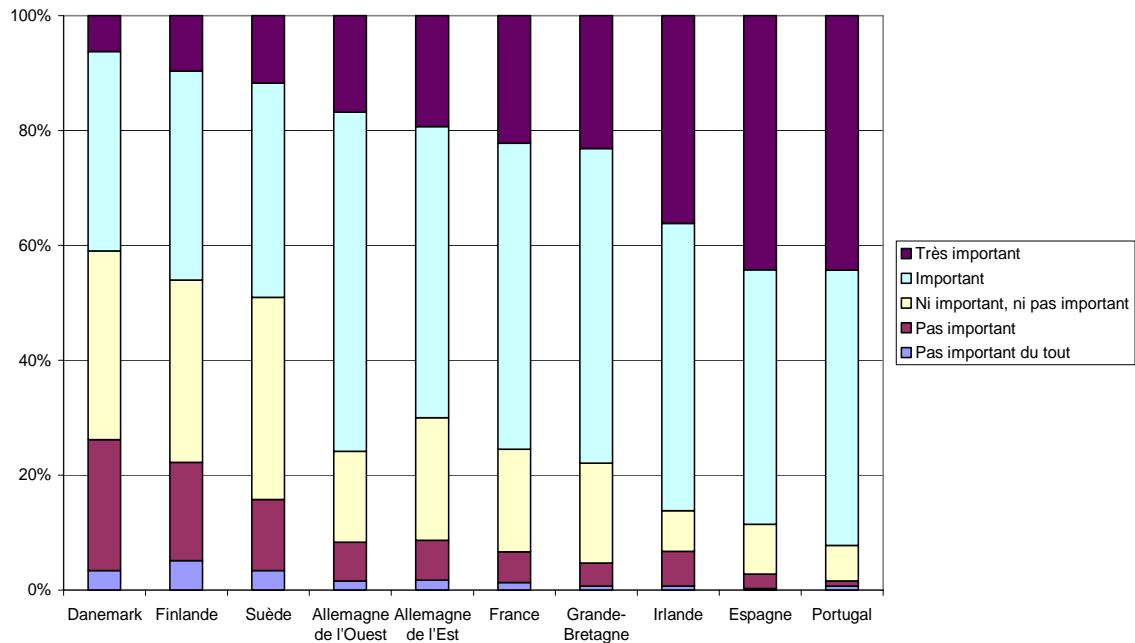
Source : ISSP 1997.

Quelle est l'importance d'un salaire élevé?



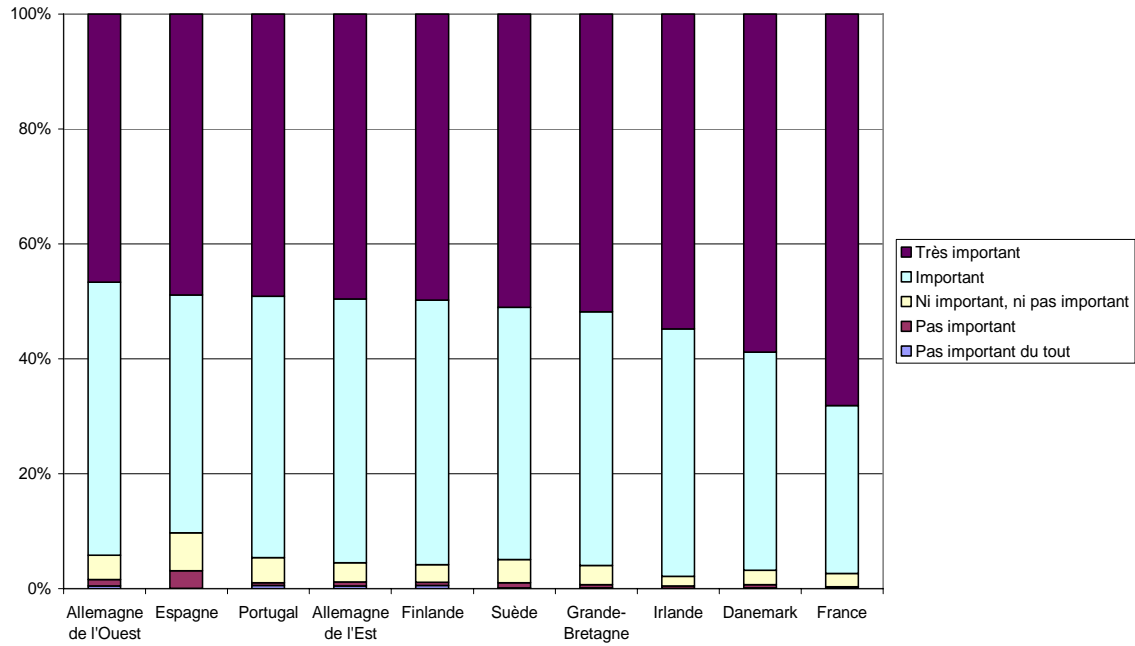
Source : ISSP 2005.

Quelle est l'importance de bonnes possibilités de promotion?



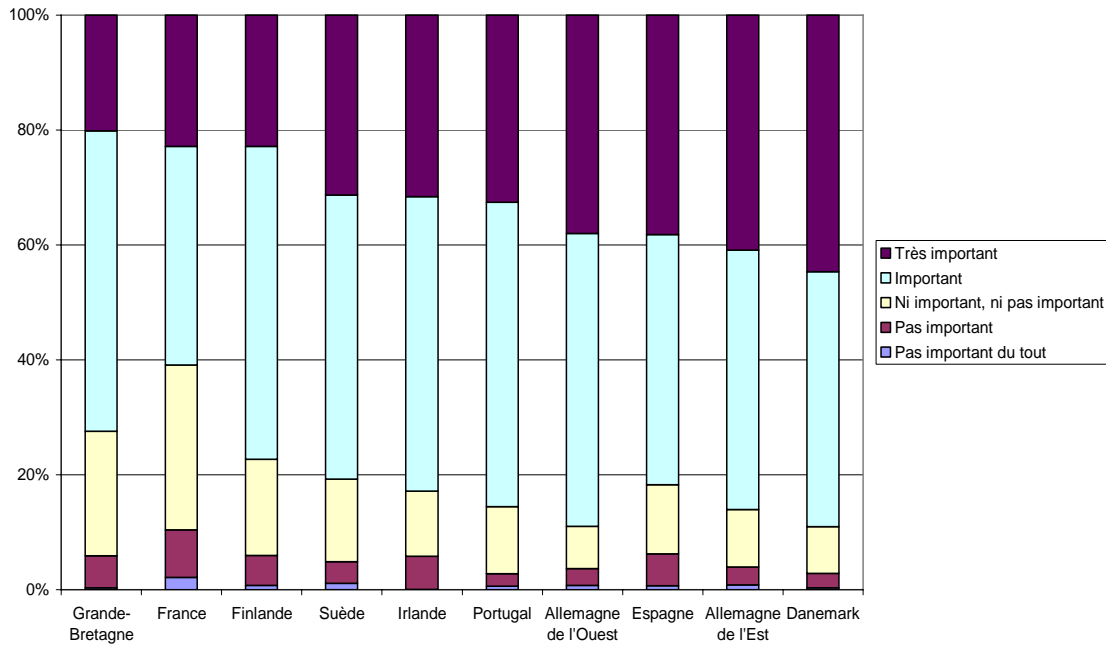
Source : ISSP 2005.

Quelle est l'importance d'un emploi intéressant?



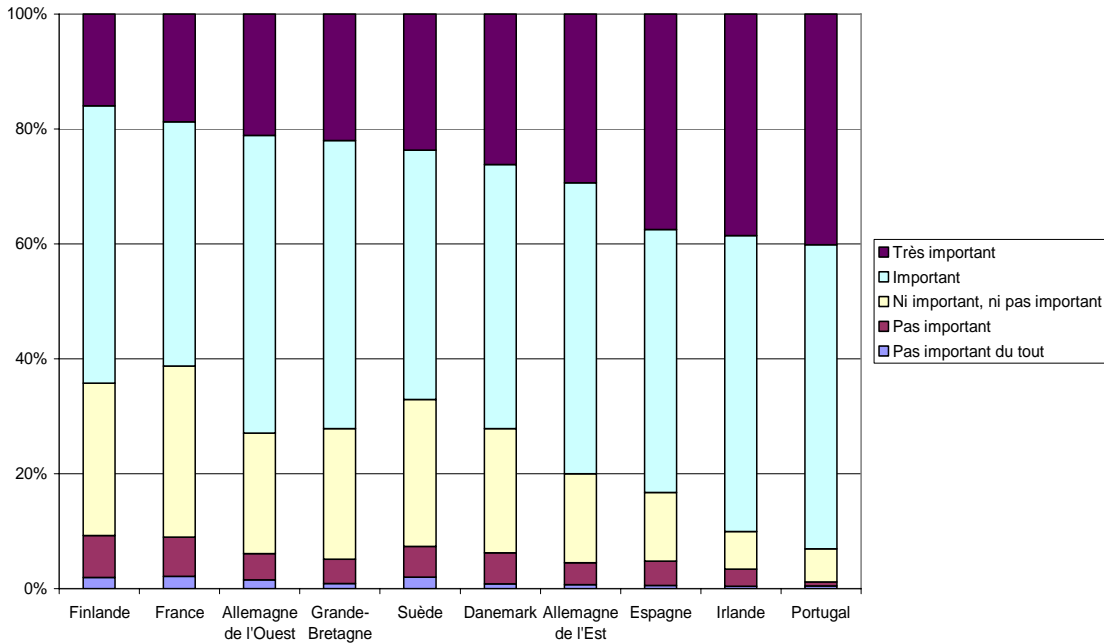
Source : ISSP 2005.

Quelle est l'importance de pouvoir travailler de manière indépendante?



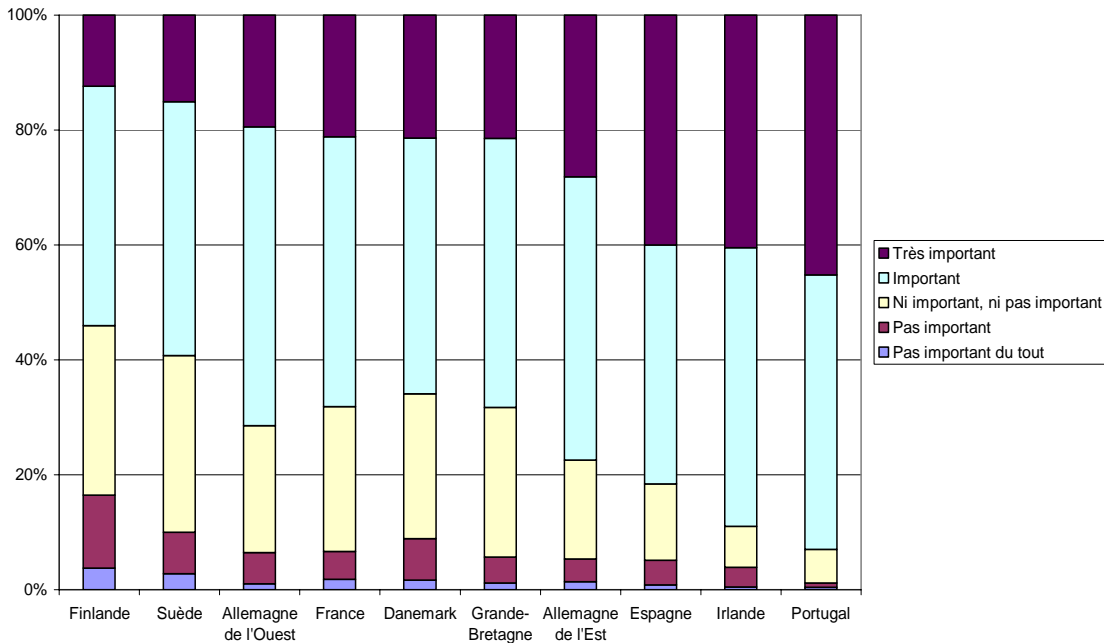
Source : ISSP 2005.

Quelle est l'importance de pouvoir venir en aide aux autres?



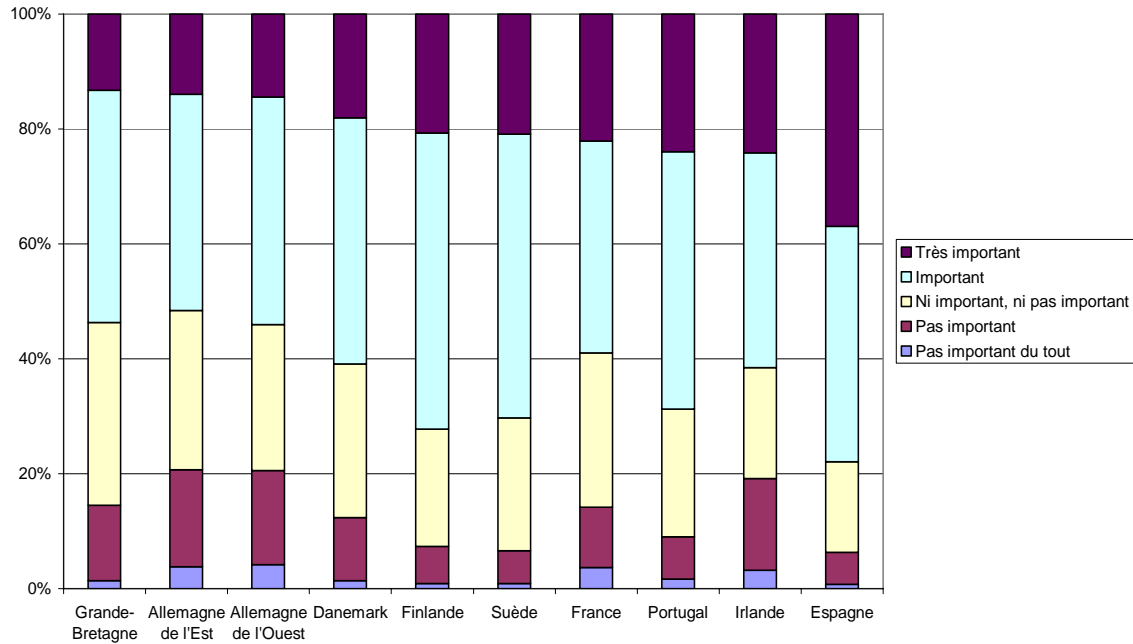
Source : ISSP 2005.

Quelle est l'importance de pouvoir être utile à la société?



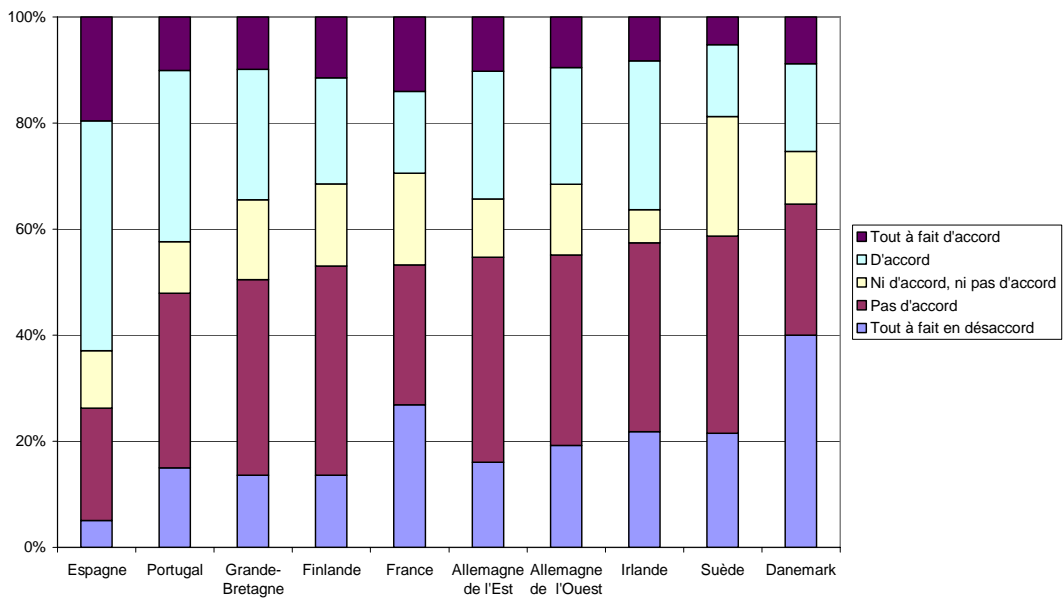
Source : ISSP 2005.

Quelle est l'importance de pouvoir choisir les moments et les jours où on travaille?



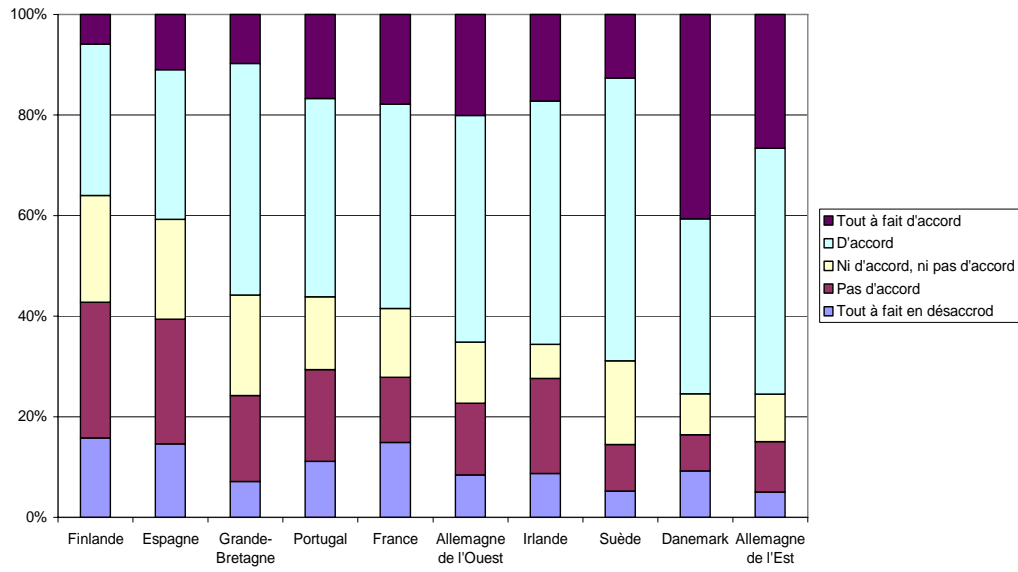
Source : ISSP 2005.

"Un emploi est juste un moyen de gagner de l'argent". Etes-vous d'accord avec cette affirmation?



Source : ISSP 2005.

"Je serai content d'avoir un emploi rémunéré même si je n'avais pas besoin d'argent". Etes-vous d'accord ou pas avec cette affirmation?



Source : ISSP.



## Annexe 5

### L'IMPORTANCE DES DIFFÉRENTES FACETTES : UN MODÈLE EXPLICATIF

|                                     | Intérêt intrinsèque du travail |             | Salaire élevé |             | Sécurité de l'emploi |             |
|-------------------------------------|--------------------------------|-------------|---------------|-------------|----------------------|-------------|
|                                     | Coefficient                    | Ecart-type  | Coefficient   | Ecart-type  | Coefficient          | Ecart-type  |
| Femmes                              | 0,001                          | (0,010)     | -0,055        | *** (0,010) | 0,013                | (0,009)     |
| Marié, vie maritale                 | -0,022                         | ** (0,010)  | -0,004        | (0,010)     | 0,034                | *** (0,009) |
| <30 ans                             | 0,087                          | *** (0,017) | 0,081         | *** (0,017) | 0,061                | *** (0,016) |
| Entre 30 et 50 (réf. : >50)         | -0,011                         | (0,013)     | 0,007         | (0,013)     | -0,031               | *** (0,012) |
| Catholique (réf. : aucune religion) | 0,068                          | ** (0,030)  | -0,067        | (0,053)     | 0,115                | ** (0,049)  |
| Juif                                | -0,213                         | (0,155)     | -0,030        | (0,230)     | -0,297               | (0,210)     |
| Musulman                            | -0,196                         | * (0,115)   | 0,316         | *** (0,104) | 0,179                | * (0,103)   |
| Protestant                          | 0,092                          | *** (0,032) | -0,135        | ** (0,054)  | 0,060                | (0,049)     |
| Autre                               | 0,116                          | ** (0,051)  | -0,068        | (0,063)     | -0,085               | (0,058)     |
| Niveau d'études > au bac            | 0,162                          | *** (0,016) | -0,110        | *** (0,017) | -0,146               | *** (0,015) |
| Bac                                 | -0,023                         | (0,017)     | -0,032        | * (0,018)   | 0,004                | (0,015)     |
| Sans revenu personnel               | 0,059                          | *** (0,020) | 0,000         | (0,019)     | -0,008               | (0,017)     |
| 1er quartile                        | -0,090                         | *** (0,021) | -0,007        | (0,020)     | -0,051               | *** (0,018) |
| 2ème quartile                       | -0,078                         | *** (0,018) | 0,011         | (0,019)     | 0,060                | *** (0,017) |
| 3ème quartile (réf. : 4ème)         | -0,010                         | (0,018)     | 0,007         | (0,019)     | 0,080                | *** (0,018) |
| Mi-temps (réf. : temps plein)       | -0,029                         | (0,033)     | -0,003        | (0,037)     | -0,054               | * (0,032)   |
| Temps très partiel                  | 0,024                          | (0,064)     | -0,179        | ** (0,075)  | -0,024               | (0,058)     |
| Aide la famille                     | -0,170                         | (0,114)     | 0,028         | (0,125)     | -0,193               | * (0,116)   |
| Chômeur                             | 0,043                          | (0,048)     | 0,111         | *** (0,040) | 0,096                | ** (0,038)  |
| Etudiant                            | 0,235                          | *** (0,063) | -0,055        | (0,047)     | -0,047               | (0,042)     |
| Retraité                            | -0,021                         | (0,033)     | -0,077        | ** (0,032)  | 0,068                | ** (0,028)  |
| Femmes/hommes au foyer              | -0,042                         | (0,034)     | 0,044         | (0,031)     | -0,021               | (0,028)     |
| Autre, inactif                      | -0,076                         | (0,086)     | -0,027        | (0,072)     | 0,021                | (0,064)     |
| Handicapé                           | 0,045                          | (0,081)     | 0,113         | (0,085)     | 0,135                | * (0,078)   |
| Sans profession                     | 0,043                          | (0,034)     | 0,013         | (0,031)     | 0,021                | (0,027)     |
| Cadres supérieurs et dirigeants     | 0,142                          | *** (0,040) | 0,087         | ** (0,044)  | -0,121               | *** (0,040) |
| Professions intellectuelles         | 0,172                          | *** (0,035) | -0,086        | ** (0,041)  | -0,006               | (0,034)     |
| Professions intermédiaires          | 0,095                          | *** (0,030) | -0,028        | (0,035)     | -0,002               | (0,030)     |
| Employés de type administratif      | -0,061                         | * (0,035)   | -0,072        | * (0,041)   | 0,044                | (0,036)     |
| Personnel des services et vendeurs  | 0,061                          | ** (0,031)  | 0,037         | (0,034)     | 0,097                | *** (0,031) |
| Agriculteurs et pêcheurs            | -0,059                         | (0,063)     | -0,173        | ** (0,073)  | -0,166               | *** (0,064) |
| Artisans                            | -0,090                         | *** (0,034) | 0,029         | (0,037)     | 0,047                | (0,035)     |
| Ouvriers d'assemblage, conducteurs  | -0,210                         | *** (0,040) | 0,085         | ** (0,043)  | 0,037                | (0,041)     |

Notes: \*\*\*=significatif à 1 %; \*\*=significatif à 5 %; \*=significatif à 10 %.

Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

Suite du tableau, page suivante



| Suite du tableau précédent |                                |     |            |               |            |                      |            |     |         |
|----------------------------|--------------------------------|-----|------------|---------------|------------|----------------------|------------|-----|---------|
|                            | Intérêt intrinsèque du travail |     |            | Salaire élevé |            | Sécurité de l'emploi |            |     |         |
|                            | Coefficient                    |     | Ecart-type | Coefficient   | Ecart-type | Coefficient          | Ecart-type |     |         |
| Autriche 89                | 0,343                          | *** | (0,052)    | 0,268         | ***        | (0,037)              | 0,284      | *** | (0,037) |
| Allemagne 05               | -0,052                         |     | (0,037)    | -0,118        | ***        | (0,039)              | 0,202      | *** | (0,035) |
| Allemagne 97               | -0,038                         |     | (0,043)    | -0,328        | ***        | (0,040)              | 0,285      | *** | (0,034) |
| Allemagne 89               | 0,046                          |     | (0,045)    | 0,052         |            | (0,045)              | -0,110     | *** | (0,042) |
| Danemark 05                | 0,078                          | *   | (0,041)    | -0,427        | ***        | (0,051)              | -0,604     | *** | (0,040) |
| Danemark 97                | 0,179                          | *** | (0,056)    | -0,446        | ***        | (0,058)              | -0,524     | *** | (0,045) |
| Espagne 05                 | 0,001                          |     | (0,048)    | 0,985         | ***        | (0,041)              | 0,195      | *** | (0,041) |
| Espagne 97                 | -0,341                         | *** | (0,065)    | 0,245         | ***        | (0,042)              | -0,015     |     | (0,040) |
| Finlande 05                | -0,140                         | *** | (0,043)    | 0,004         |            | (0,047)              | -0,067     |     | (0,041) |
| France 05                  | 0,375                          | *** | (0,046)    | 0,033         |            | (0,038)              | 0,120      | *** | (0,035) |
| France 97                  | 0,311                          | *** | (0,057)    | -0,093        | *          | (0,054)              | 0,284      | *** | (0,047) |
| Grande-Bretagne 05         | -0,016                         |     | (0,050)    | -0,217        | ***        | (0,056)              | -0,176     | *** | (0,047) |
| Grande-Bretagne 97         | -0,083                         | *   | (0,045)    | -0,254        | ***        | (0,050)              | 0,162      | *** | (0,043) |
| Grande-Bretagne 89         | -0,109                         | **  | (0,047)    | -0,100        | *          | (0,051)              | -0,002     |     | (0,045) |
| Irlande 05                 | 0,092                          | *   | (0,048)    | 0,131         | ***        | (0,049)              | -0,077     | *   | (0,044) |
| Irlande 89                 | -0,196                         | *** | (0,057)    | 0,202         | ***        | (0,057)              | 0,147      | *** | (0,055) |
| Italie 97                  | 0,093                          |     | (0,060)    | 0,177         | ***        | (0,045)              | 0,147      | *** | (0,043) |
| Italie 89                  | 0,068                          |     | (0,065)    | 0,174         | ***        | (0,053)              | 0,311      | *** | (0,054) |
| Pays-Bas 97                | -0,310                         | *** | (0,042)    | -0,641        | ***        | (0,047)              | -0,462     | *** | (0,036) |
| Pays-Bas 89                | -0,382                         | *** | (0,044)    | -0,470        | ***        | (0,048)              | -0,549     | *** | (0,040) |
| Portugal 05                | 0,040                          |     | (0,040)    | 0,506         | ***        | (0,037)              | -0,006     |     | (0,035) |
| Portugal 97                | 0,097                          | **  | (0,047)    | 0,440         | ***        | (0,039)              | 0,489      | *** | (0,041) |
| Nombre d'observations      | 27207                          |     |            | 27919         |            | 27992                |            |     |         |

Notes : \*\*\*=significatif à 1 %; \*\*=significatif à 5 %; \*=significatif à 10 %.

Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

|                                    | Opportunités de promotion |            | L'autonomie |            | Aider les autres |            |
|------------------------------------|---------------------------|------------|-------------|------------|------------------|------------|
|                                    | Coefficient               | Ecart-type | Coefficient | Ecart-type | Coefficient      | Ecart-type |
| Femmes                             | -0,037 ***                | (0,009)    | -0,047 ***  | (0,009)    | 0,094 ***        | (0,009)    |
| Marié, vie maritale                | -0,017 *                  | (0,010)    | -0,015      | (0,010)    | -0,004           | (0,010)    |
| <30 ans                            | 0,157 ***                 | (0,017)    | -0,040 **   | (0,016)    | 0,004            | (0,017)    |
| Entre 30 et 50 (ref. >50)          | -0,055 ***                | (0,013)    | 0,036 ***   | (0,012)    | -0,024 *         | (0,013)    |
| Catholique (ref: aucune religion)  | -0,033                    | (0,054)    | 0,047       | (0,054)    | -0,012           | (0,057)    |
| Juif                               | -0,087                    | (0,235)    | -0,175      | (0,238)    | -0,286           | (0,252)    |
| Musulman                           | 0,387 ***                 | (0,105)    | -0,165      | (0,112)    | 0,161            | (0,109)    |
| Protestant                         | -0,077                    | (0,055)    | 0,095 *     | (0,055)    | 0,051            | (0,057)    |
| Autre                              | -0,118 *                  | (0,064)    | 0,055       | (0,063)    | 0,081            | (0,066)    |
| Niveau d'études > au bac           | -0,003                    | (0,016)    | 0,077 ***   | (0,015)    | 0,033 **         | (0,016)    |
| Bac                                | 0,001                     | (0,017)    | -0,032 **   | (0,016)    | -0,050 ***       | (0,016)    |
| Sans revenu personnel              | 0,077 ***                 | (0,018)    | 0,027       | (0,018)    | 0,027            | (0,019)    |
| 1er quartile                       | -0,052 ***                | (0,020)    | -0,031 *    | (0,019)    | -0,026           | (0,019)    |
| 2ème quartile                      | -0,051 ***                | (0,019)    | -0,076 ***  | (0,017)    | 0,022            | (0,018)    |
| 3ème quartile (ref.: 4ème)         | -0,023                    | (0,019)    | -0,010      | (0,018)    | 0,017            | (0,019)    |
| Mi-temps (ref. : temps plein)      | -0,060 *                  | (0,036)    | 0,046       | (0,033)    | 0,038            | (0,034)    |
| Temps très partiel                 | -0,193 ***                | (0,070)    | -0,063      | (0,060)    | 0,117 *          | (0,060)    |
| Aide la famille                    | 0,026                     | (0,130)    | 0,044       | (0,117)    | -0,150           | (0,127)    |
| Chômeur                            | 0,036                     | (0,041)    | -0,020      | (0,039)    | -0,063           | (0,040)    |
| Etudiant                           | 0,099 **                  | (0,046)    | -0,058      | (0,043)    | 0,089 **         | (0,044)    |
| Retraité                           | 0,062 *                   | (0,032)    | -0,105 ***  | (0,029)    | -0,001           | (0,030)    |
| Femmes/hommes au foyer             | 0,023                     | (0,031)    | -0,030      | (0,029)    | -0,025           | (0,030)    |
| Autre, inactif                     | -0,007                    | (0,071)    | 0,084       | (0,065)    | 0,064            | (0,068)    |
| Handicapé                          | 0,001                     | (0,090)    | 0,018       | (0,081)    | -0,064           | (0,084)    |
| Sans profession                    | 0,061 *                   | (0,031)    | 0,043       | (0,028)    | 0,013            | (0,029)    |
| Cadres supérieurs et dirigeants    | 0,140 ***                 | (0,045)    | 0,127 ***   | (0,041)    | -0,055           | (0,045)    |
| Professions intellectuelles        | 0,067 *                   | (0,040)    | 0,088 ***   | (0,034)    | 0,098 ***        | (0,036)    |
| Professions intermédiaires         | 0,039                     | (0,036)    | 0,020       | (0,031)    | 0,171 ***        | (0,032)    |
| Employés de type administratif     | 0,057                     | (0,041)    | -0,067 *    | (0,037)    | -0,104 ***       | (0,039)    |
| Personnel des services et vendeurs | 0,035                     | (0,035)    | -0,034      | (0,032)    | 0,271 ***        | (0,031)    |
| Agriculteurs et pêcheurs           | -0,213 ***                | (0,078)    | 0,074       | (0,065)    | -0,179 **        | (0,073)    |
| Artisans                           | -0,105 ***                | (0,040)    | -0,109 ***  | (0,035)    | -0,081 **        | (0,038)    |
| Ouvriers d assemblage, conducteurs | -0,037                    | (0,046)    | -0,123 ***  | (0,042)    | -0,106 **        | (0,045)    |

Notes : \*\*\*=significatif à 1 %; \*\*=significatif à 5 %; \*=significatif à 10 %.

Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

Suite du tableau, page suivante

| Suite du tableau précédent |                           |             |             |             |                  |             |
|----------------------------|---------------------------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|
|                            | Opportunité de promotions |             | L'autonomie |             | Aider les autres |             |
|                            | Coefficient               | Ecart-type  | Coefficient | Ecart-type  | Coefficient      | Ecart-type  |
| Autriche 89                | 0,487                     | *** (0,036) | 0,719       | *** (0,036) | 0,312            | *** (0,037) |
| Allemagne 05               | -0,215                    | *** (0,040) | 0,241       | *** (0,035) | -0,064           | * (0,037)   |
| Allemagne 97               | 0,022                     | (0,045)     | 0,202       | *** (0,033) | -0,238           | *** (0,048) |
| Allemagne 89               | -0,333                    | *** (0,040) | 0,236       | *** (0,042) | -0,255           | *** (0,039) |
| Danemark 05                | -0,773                    | *** (0,056) | 0,294       | *** (0,039) | -0,025           | (0,042)     |
| Danemark 97                | -0,647                    | *** (0,060) | 0,433       | *** (0,044) | 0,242            | *** (0,046) |
| Espagne 05                 | 0,526                     | *** (0,041) | 0,265       | *** (0,041) | 0,390            | *** (0,041) |
| Espagne 97                 | 0,200                     | *** (0,042) | -0,057      | (0,042)     | 0,153            | *** (0,043) |
| Finlande 05                | -0,597                    | *** (0,054) | -0,319      | *** (0,045) | -0,407           | *** (0,048) |
| France 05                  | -0,079                    | ** (0,038)  | -0,312      | *** (0,038) | -0,257           | *** (0,040) |
| France 97                  | -0,229                    | *** (0,053) | -0,270      | *** (0,050) | -0,246           | *** (0,054) |
| Grande-Bretagne 05         | -0,018                    | (0,053)     | -0,359      | *** (0,053) | -0,165           | *** (0,052) |
| Grande-Bretagne 97         | 0,171                     | *** (0,047) | -0,447      | *** (0,048) | -0,311           | *** (0,052) |
| Grande-Bretagne 89         | -0,022                    | (0,046)     | -0,416      | *** (0,050) | -0,152           | *** (0,047) |
| Irlande 05                 | 0,360                     | *** (0,047) | 0,044       | (0,046)     | 0,378            | *** (0,046) |
| Irlande 89                 | 0,345                     | *** (0,055) | -0,268      | *** (0,058) | -0,113           | * (0,061)   |
| Italie 97                  | 0,244                     | *** (0,053) | -0,029      | (0,044)     | -0,038           | (0,056)     |
| Italie 89                  | 0,014                     | (0,045)     | 0,040       | (0,052)     | -0,002           | (0,046)     |
| Pays-Bas 97                | 0,080                     | * (0,042)   | -0,043      | (0,037)     | -0,099           | ** (0,043)  |
| Pays-Bas 89                | -0,080                    | ** (0,040)  | -0,067      | * (0,040)   | -0,035           | (0,039)     |
| Portugal 05                | 0,575                     | *** (0,037) | 0,118       | *** (0,036) | 0,439            | *** (0,036) |
| Portugal 97                | 0,423                     | *** (0,039) | 0,019       | (0,039)     | 0,644            | *** (0,038) |
| Nombre d'observations      | 27733                     |             | 27883       |             | 27766            |             |

Notes : \*\*\*=significatif à 1 %; \*\*=significatif à 5 %; \*=significatif à 10 %.

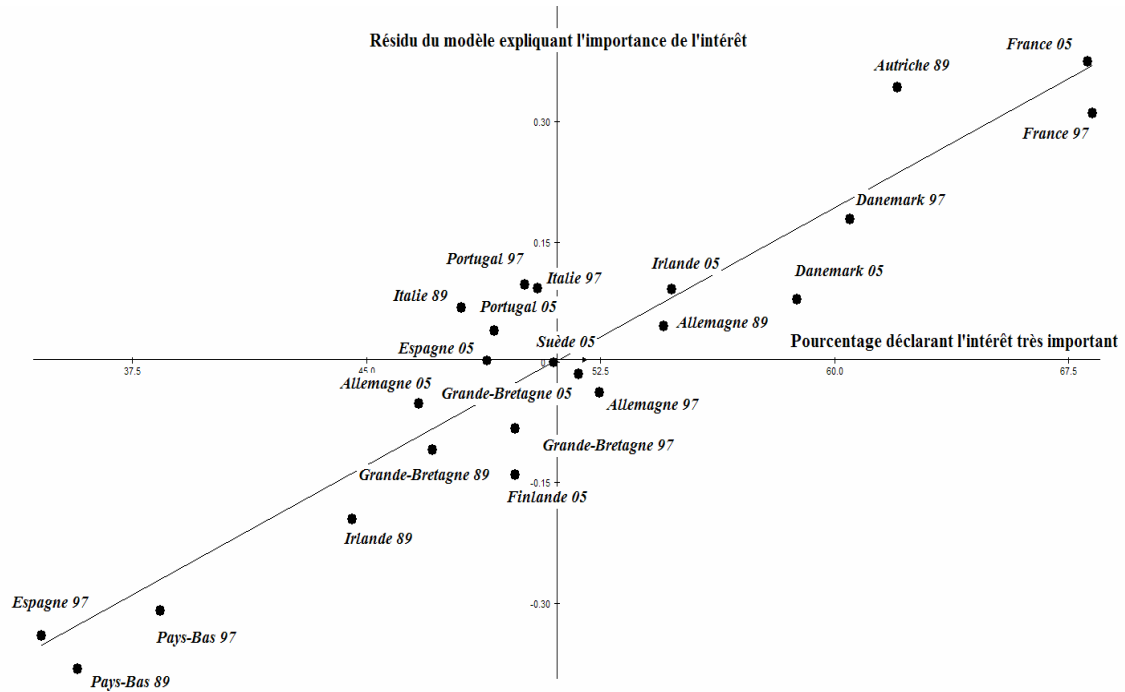
Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

|  | Être utile à la société |     |            | Pouvoir choisir les horaires de travail |     |            |
|--|-------------------------|-----|------------|---|-----|------------|
|  | Coefficient             |     | Ecart-type | Coefficient                             |     | Ecart-type |
| Femmes   | 0,049                   | *** | (0,009)    | 0,034                                   | *** | (0,010)    |
| Marié, vie maritale  | -0,011                  |     | (0,010)    | 0,000                                   |     | (0,011)    |
| <30 ans  | -0,049                  | *** | (0,017)    | -0,056                                  | *** | (0,018)    |
| Entre 30 et 50 (ref: >50)  | -0,027                  | **  | (0,013)    | 0,079                                   | *** | (0,014)    |
| Catholique (ref: aucune religion)  | -0,043                  |     | (0,055)    | -0,150                                  | *** | (0,052)    |
| Juif   | -0,183                  |     | (0,242)    | 0,283                                   |     | (0,219)    |
| Musulman   | 0,224                   | **  | (0,107)    | -0,011                                  |     | (0,114)    |
| Protestant   | -0,012                  |     | (0,056)    | -0,060                                  |     | (0,053)    |
| Autre  | 0,017                   |     | (0,065)    | -0,044                                  |     | (0,062)    |
| Niveau d'études > au bac   | 0,070                   | *** | (0,016)    | 0,019                                   |     | (0,017)    |
| Bac  | -0,064                  | *** | (0,017)    | 0,003                                   |     | (0,017)    |
| Sans revenu personnel  | 0,019                   |     | (0,019)    | 0,090                                   | *** | (0,020)    |
| 1er quartile   | -0,038                  | *   | (0,019)    | 0,021                                   |     | (0,020)    |
| 2ème quartile  | -0,015                  |     | (0,018)    | -0,028                                  |     | (0,019)    |
| 3ème quartile (ref.: 4ème)   | 0,033                   | *   | (0,019)    | -0,031                                  |     | (0,020)    |
| Mi-temps (ref. : temps plein)  | 0,014                   |     | (0,035)    | 0,085                                   | **  | (0,035)    |
| Temps très partiel   | -0,034                  |     | (0,065)    | 0,053                                   |     | (0,065)    |
| Aide la famille  | -0,093                  |     | (0,131)    | 0,052                                   |     | (0,130)    |
| Chômeur  | -0,055                  |     | (0,041)    | -0,004                                  |     | (0,042)    |
| Etudiant   | 0,068                   |     | (0,046)    | -0,063                                  |     | (0,048)    |
| Retraité   | 0,047                   |     | (0,031)    | -0,177                                  | *** | (0,033)    |
| Femmes/hommes au foyer   | -0,008                  |     | (0,031)    | -0,054                                  | *   | (0,032)    |
| Autre, inactif   | 0,051                   |     | (0,070)    | 0,097                                   |     | (0,071)    |
| Handicapé  | 0,015                   |     | (0,084)    | -0,007                                  |     | (0,088)    |
| Sans profession  | 0,045                   |     | (0,030)    | 0,002                                   |     | (0,031)    |
| Cadres supérieurs et dirigeants  | -0,047                  |     | (0,044)    | 0,023                                   |     | (0,045)    |
| Professions intellectuelles  | 0,132                   | *** | (0,037)    | 0,063                                   | *   | (0,038)    |
| Professions intermédiaires   | 0,074                   | **  | (0,033)    | 0,008                                   |     | (0,034)    |
| Employés de type administratif   | -0,084                  | **  | (0,040)    | -0,033                                  |     | (0,040)    |
| Personnel des services et vendeurs   | 0,186                   | *** | (0,033)    | 0,012                                   |     | (0,034)    |
| Agriculteurs et pêcheurs   | -0,189                  | **  | (0,074)    | -0,032                                  |     | (0,074)    |
| Artisans   | -0,073                  | *   | (0,039)    | -0,066                                  | *   | (0,040)    |
| Ouvriers d assemblage, conducteurs   | -0,026                  |     | (0,045)    | 0,031                                   |     | (0,045)    |
| <i>Notes</i> : ***=significatif à 1 %; **=significatif à 5 %; *=significatif à 10 %. |                         |     |            |   |     |            |
| <i>Source</i> : ISSP 1989, 1997, 2005.   |                         |     |            |   |     |            |
| Suite du tableau, page suivante  |                         |     |            |   |     |            |

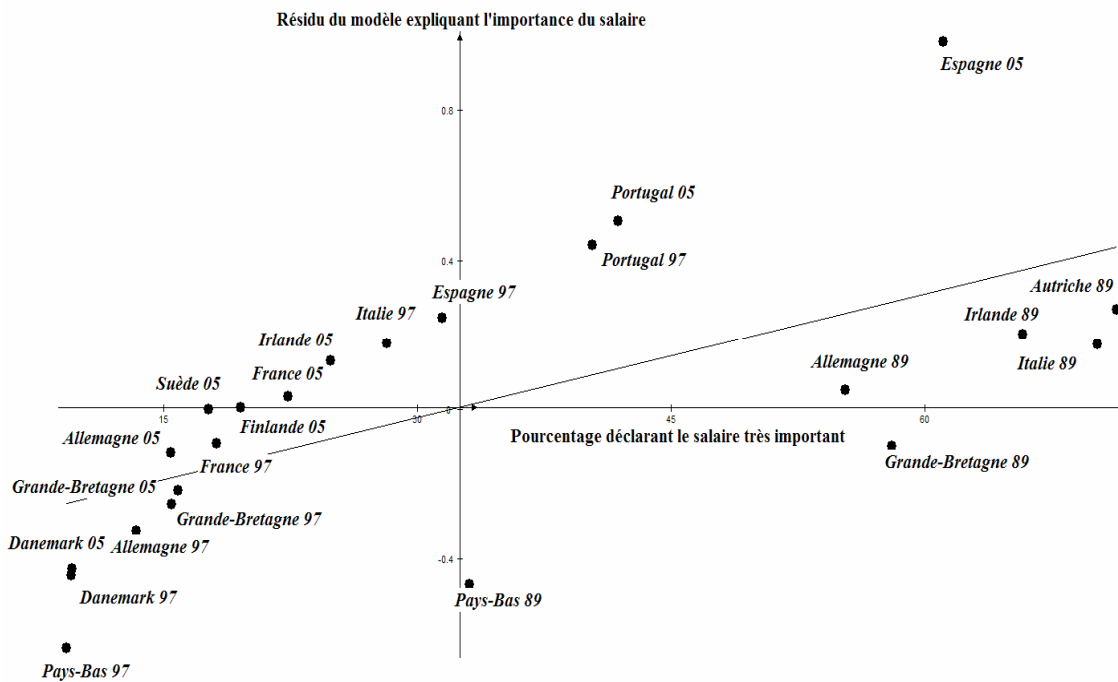
| Suite du tableau précédent   |                         |     |            |   |     |            |
|--|-------------------------|-----|------------|---|-----|------------|
|  | Être utile à la société |     |            | Pouvoir choisir les horaires de travail |     |            |
|  | Coefficient             |     | Ecart-type | Coefficient                             |     | Ecart-type |
| Autriche 89  | 0,235                   | *** | (0,037)    | 0,303                                   | *** | (0,039)    |
| Allemagne 05   | -0,082                  | **  | (0,038)    | -0,176                                  | *** | (0,042)    |
| Allemagne 97   | -0,149                  | *** | (0,047)    | -0,114                                  | **  | (0,050)    |
| Allemagne 89   | -0,389                  | *** | (0,041)    | -0,308                                  | *** | (0,043)    |
| Danemark 05  | -0,130                  | *** | (0,044)    | -0,085                                  | *   | (0,045)    |
| Danemark 97  | 0,076                   |     | (0,047)    | -0,134                                  | **  | (0,053)    |
| Espagne 05   | 0,484                   | *** | (0,041)    | 0,611                                   | *** | (0,042)    |
| Espagne 97   | 0,194                   | *** | (0,042)    | 0,089                                   | *   | (0,046)    |
| Finlande 05  | -0,506                  | *** | (0,051)    | 0,064                                   |     | (0,047)    |
| France 05  | -0,139                  | *** | (0,039)    | 0,072                                   | *   | (0,039)    |
| France 97  | -0,201                  | *** | (0,053)    | 0,078                                   |     | (0,053)    |
| Grande-Bretagne 05   | -0,149                  | *** | (0,053)    | -0,295                                  | *** | (0,058)    |
| Grande-Bretagne 97   | -0,176                  | *** | (0,051)    | -0,253                                  | *** | (0,054)    |
| Grande-Bretagne 89   | -0,172                  | *** | (0,047)    | -0,430                                  | *** | (0,055)    |
| Irlande 05   | 0,463                   | *** | (0,046)    | 0,222                                   | *** | (0,049)    |
| Irlande 89   | -0,051                  |     | (0,059)    | 0,016                                   |     | (0,062)    |
| Italie 97  | 0,111                   | **  | (0,054)    | 0,159                                   | *** | (0,057)    |
| Italie 89  | -0,044                  |     | (0,047)    | 0,385                                   | *** | (0,045)    |
| Pays-Bas 97  | -0,121                  | *** | (0,043)    | -0,404                                  | *** | (0,050)    |
| Pays-Bas 89  | -0,199                  | *** | (0,041)    | -0,112                                  | *** | (0,042)    |
| Portugal 05  | 0,600                   | *** | (0,036)    | 0,239                                   | *** | (0,039)    |
| Portugal 97  | 0,751                   | *** | (0,038)    | 0,036                                   |     | (0,044)    |
| Nombre d'observations  | 27698                   |     |            | 27641                                   |     |            |
| <i>Notes</i> : ***=significatif à 1 %; **=significatif à 5 %; *=significatif à 10 %. |                         |     |            |   |     |            |
| <i>Source</i> : ISSP 1989, 1997, 2005.   |                         |     |            |   |     |            |

## Annexe 6

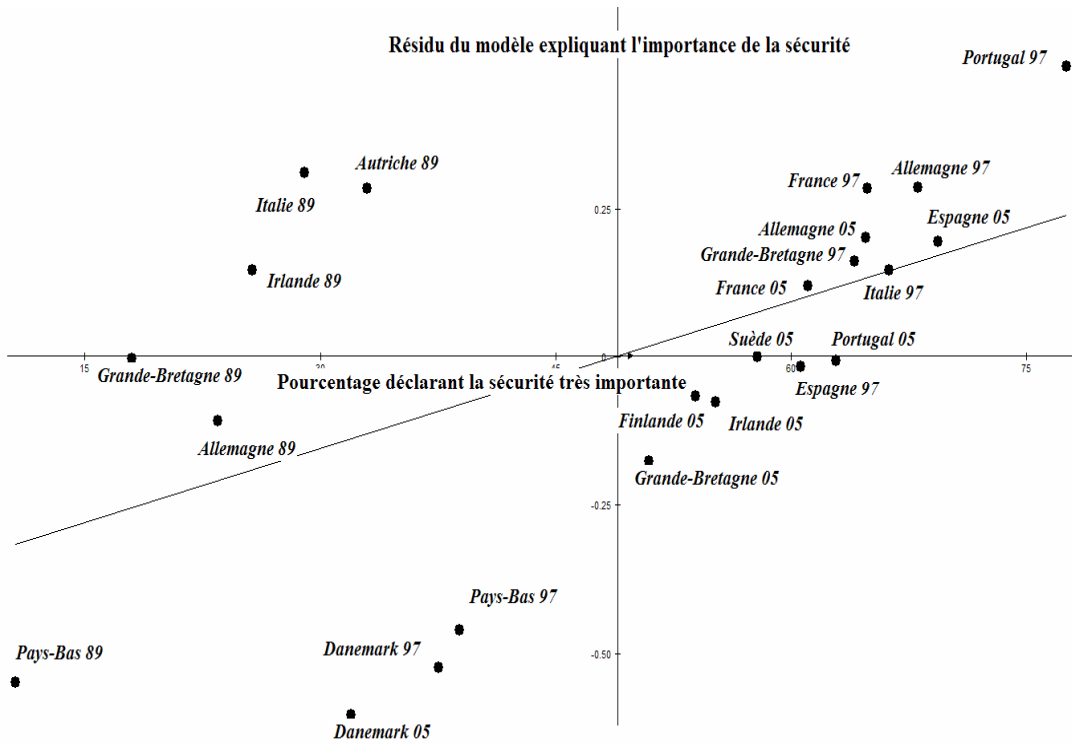
### L'EFFET « PAYS » AVANT ET APRÈS PRISE EN COMPTE DE LA COMPOSITION DE LA POPULATION



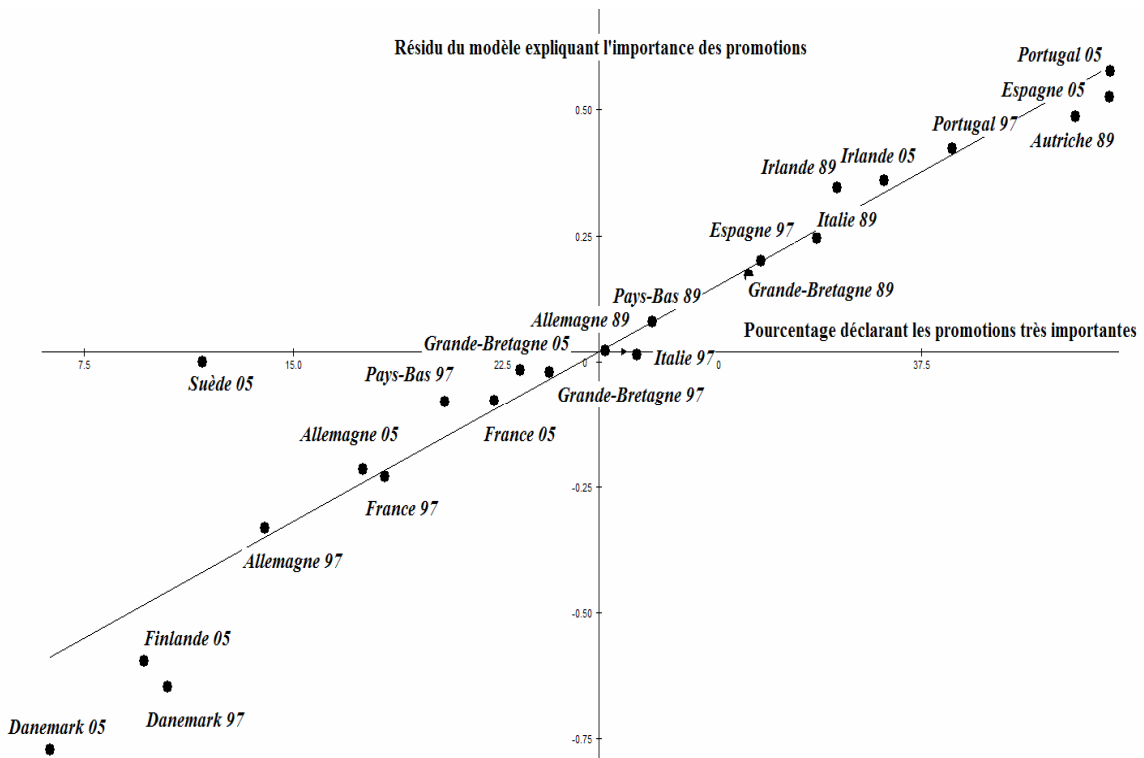
Source : ISSP 1989, 1997, 2005 et nos propres calculs.



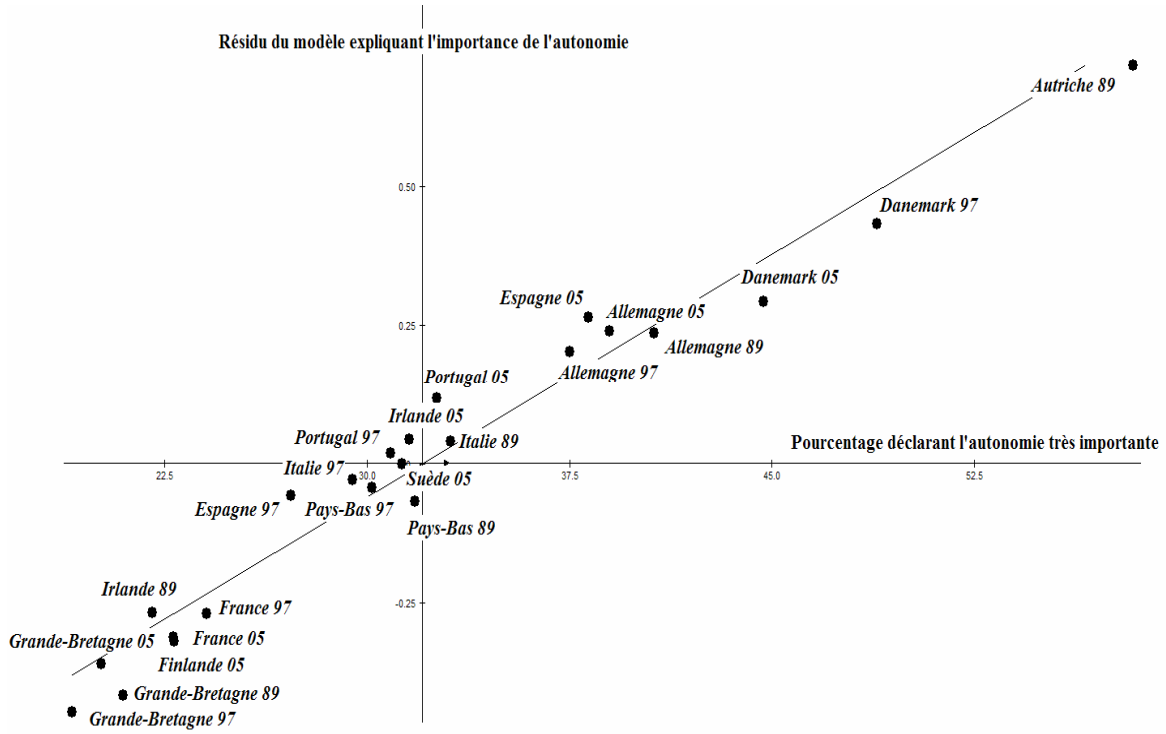
Source : ISSP 1989, 1997, 2005 et nos propres calculs.



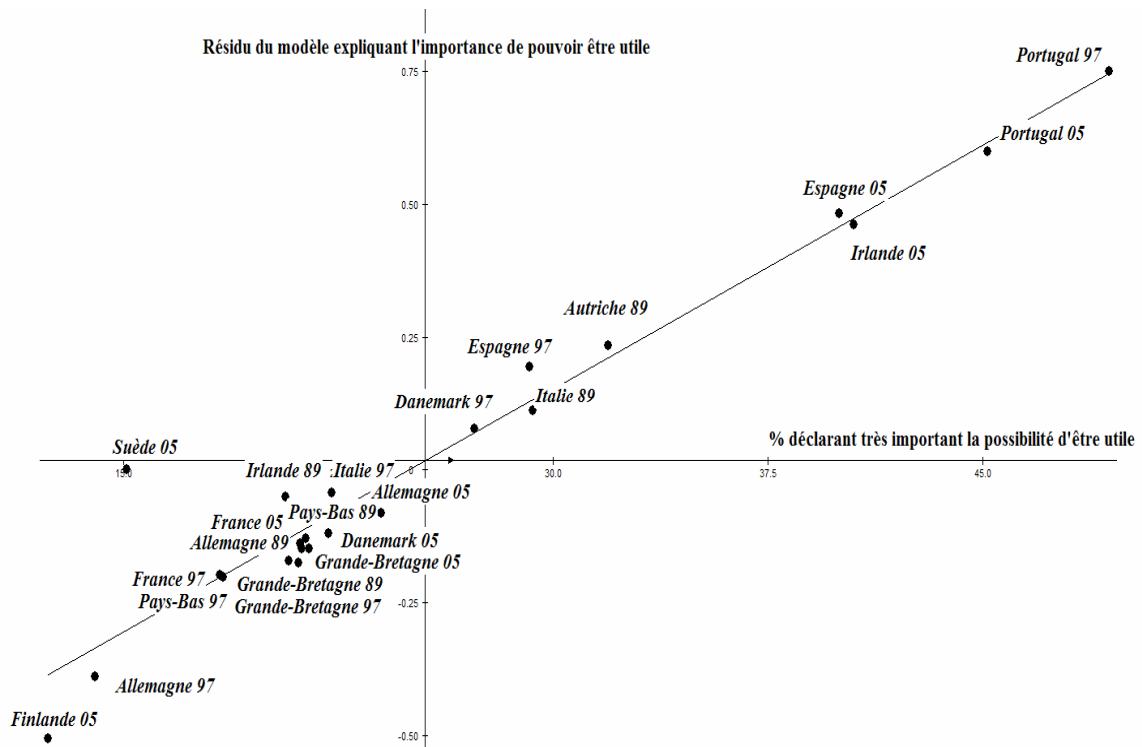
Source : ISSP 1989, 1997, 2005 et nos propres calculs.



Source : ISSP 1989, 1997, 2005 et nos propres calculs.

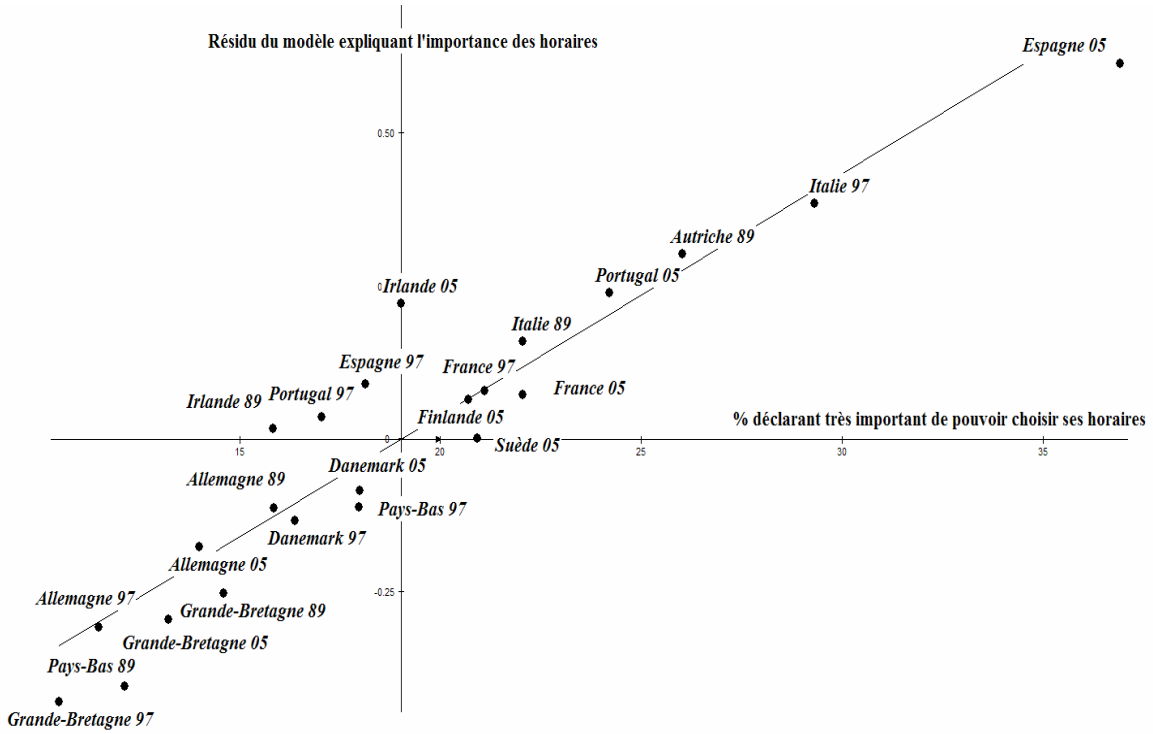


Source : ISSP 1989, 1997, 2005 et nos propres calculs.

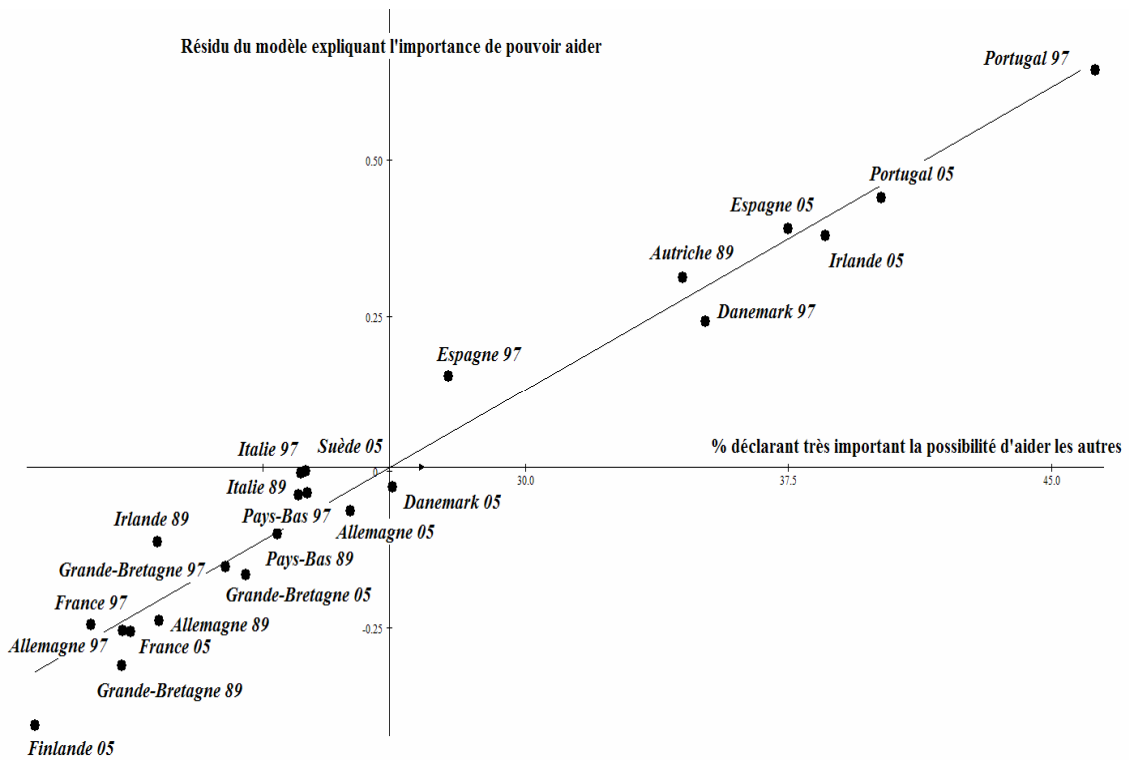


Source : ISSP 1989, 1997, 2005 et nos propres calculs.





Source : ISSP 1989, 19 97, 2005 et nos propres calculs.



Source : ISSP 1989, 1997, 2005 et nos propres calculs.

## Annexe 7

### POUR QUI FAUT-IL AVOIR UN TRAVAIL POUR DÉVELOPPER PLEINEMENT SES CAPACITÉS ?

| Variables et modalités                         | Coefficient estimé |     | Ecart-type |
|--|--------------------|-----|------------|
| Femme avec enfants(s)                          | -0,040             | *   | 0,023      |
| Femme sans enfant                              | -0,111             | *** | 0,033      |
| Homme avec enfants(s) (réf. Homme sans enfant) | 0,143              | *** | 0,023      |
| <30 ans  | -0,070             | *** | 0,027      |
| 30-50 ans (réf. >50)                           | -0,101             | *** | 0,019      |
| Salarié à temps partiel (<30 heures)           | 0,014              |     | 0,078      |
| Indépendant                                    | 0,271              | *** | 0,086      |
| Femme au foyer                                 | -0,263             | *   | 0,136      |
| Retraité                                       | 0,241              | *** | 0,075      |
| Etudiant                                       | -0,492             |     | 0,384      |
| Chômeur  | 0,064              |     | 0,098      |
| Autre (réf. salarié à temps plein)             | -0,033             |     | 0,213      |
| Inférieur au bac                               | 0,015              |     | 0,021      |
| Baccalauréat (réf. >Bac)                       | -0,002             |     | 0,023      |
| Sans profession                                | -0,170             |     | 0,109      |
| Patron/direction de plus de 10 personnes       | 0,279              | *** | 0,080      |
| Patron/direction de moins de 10 personnes      | 0,180              | *** | 0,058      |
| Profession libérale ou cadre supérieur         | 0,139              | *** | 0,038      |
| Profession intermédiaire                       | -0,005             |     | 0,037      |
| Employé  | 0,099              | **  | 0,039      |
| Agriculteur                                    | 0,063              |     | 0,086      |
| Ouvrier agricole                               | -0,564             | *** | 0,071      |
| Militaire                                      | 0,172              |     | 0,115      |
| Agent de maîtrise                              | 0,093              |     | 0,058      |
| ouvrier qualifié                               | 0,000              |     | 0,035      |
| Ouvrier spécialisé (réf. ouvrier non qualifié) | -0,160             | *** | 0,041      |
| syndiqué                                       | 0,041              | **  | 0,017      |
| 1er quintile                                   | 0,058              | **  | 0,029      |
| 2ème quintile                                  | 0,029              |     | 0,023      |
| 3ème quintile                                  | 0,057              | **  | 0,024      |
| 4ème quintile (réf. 5ème)                      | -0,063             | **  | 0,027      |
| Suite du tableau, page suivante                |                    |     |            |

| Suite du tableau précédent  |                    |     |            |
|---|--------------------|-----|------------|
| Variables et modalités  | Coefficient estimé |     | Ecart-type |
| Malte   | -0,786             | *** | 0,092      |
| Luxembourg  | 0,416              | *** | 0,098      |
| Slovénie  | 0,123              |     | 0,077      |
| Belgique  | -0,580             | *** | 0,054      |
| Bulgarie  | 0,686              | *** | 0,078      |
| République tchèque  | 0,385              | *** | 0,052      |
| Danemark  | 0,078              |     | 0,069      |
| Estonie   | 0,280              | *** | 0,070      |
| Finlande  | -0,653             | *** | 0,075      |
| France  | 0,897              | *** | 0,061      |
| Allemagne   | 0,406              | *** | 0,059      |
| Grande-Bretagne   | -0,732             | *** | 0,083      |
| Grèce   | 0,408              | *** | 0,081      |
| Hongrie   | 0,662              | *** | 0,066      |
| Islande   | -1,535             | *** | 0,069      |
| Irlande   | -0,310             | *** | 0,081      |
| Italie  | 0,040              |     | 0,058      |
| Lettonie  | 0,223              | *** | 0,071      |
| Lituanie  | 0,159              | **  | 0,076      |
| Pays-Bas  | -1,538             | *** | 0,075      |
| Pologne   | 0,839              | *** | 0,062      |
| Roumanie  | 0,485              | *** | 0,137      |
| Slovaquie   | 0,059              |     | 0,059      |
| Espagne (réf. Suède)  | 0,209              | **  | 0,086      |
| $\mu 1$   | -1,062             | *** | 0,071      |
| $\mu 2$   | 0,817              | *** | 0,071      |
| $\mu 3$   | 1,684              | *** | 0,072      |
| $\mu 4$   | 3,647              | *** | 0,081      |
| Notes : ***=significatif à 1 %; **=significatif à 5 %; *=significatif à 10 %. |                    |     |            |
| Source : ISSP 1989, 1997, 2005.   |                    |     |            |

## Annexe 8 QUI VEUT TRAVAILLER PLUS ?

| Explication de l'envie de travailler plus  |  |                    |     |            |
|--|--|--------------------|-----|------------|
| Variable                                   | Modalité                                 | Coefficient estimé |     | Ecart-type |
| Sexe                                       | Femmes                                   | -0,075             | *** | 0,019      |
| Statut conjugal                            | En couple                                | -0,035             | *   | 0,019      |
| Age (>50)                                  | <30 ans                                  | 0,130              | *** | 0,032      |
|  | entre 30 et 50                           | 0,035              |     | 0,024      |
| Présence d'enfants dans le foyer           |  | -0,068             | *** | 0,019      |
| Religion (réf. aucune religion)            | Catholique                               | -0,122             |     | 0,078      |
|  | Juif                                     | 0,372              |     | 0,295      |
|  | Musulman                                 | 0,397              | **  | 0,183      |
|  | Protestant                               | -0,210             | *** | 0,079      |
|  | Autre                                    | -0,150             |     | 0,114      |
| Niveau d'éducation (réf. <Bac)             | Sup au bac                               | -0,050             | *   | 0,029      |
|  | Bac                                      | 0,020              |     | 0,031      |
| Revenu                                     | 1er quartile                             | 0,330              | *** | 0,051      |
|  | 2ème quartile                            | 0,039              |     | 0,030      |
|  | 3ème quartile                            | -0,138             | *** | 0,029      |
| Temps de travail (réf. temps complet)      | Mi-temps                                 | 0,096              |     | 0,062      |
|  | Temps partiel inférieur au mi-temps      | 0,270              | **  | 0,108      |
| CSP (réf. ouvrier non qualifié)            | Cadres supérieurs et dirigeants          | -0,057             |     | 0,058      |
|  | Professions intellectuelles              | -0,048             |     | 0,049      |
|  | Professions intermédiaires               | -0,127             | *** | 0,042      |
|  | Employés de type administratif           | 0,000              |     | 0,051      |
|  | Personnel des services et vendeurs       | 0,048              |     | 0,046      |
|  | Agriculteurs et pêcheurs                 | 0,009              |     | 0,125      |
|  | Artisans                                 | -0,071             |     | 0,051      |
|  | Ouvriers d'assemblage, conducteurs       | 0,089              |     | 0,058      |
| J'ai la sécurité de mon emploi             | Tout à fait d'accord                     | -0,122             | *** | 0,034      |
|  | D'accord                                 | -0,093             | *** | 0,029      |
|  | Ni d'accord, ni pas d'accord             | 0,008              |     | 0,040      |
|  | Pas d'accord (réf. Pas du tout d'accord) | 0,028              |     | 0,042      |
| Mon salaire est élevé                      | Tout à fait d'accord                     | -0,003             |     | 0,067      |
|  | D'accord                                 | -0,031             |     | 0,037      |
|  | Ni d'accord, ni pas d'accord             | 0,081              | **  | 0,033      |
|  | Pas d'accord (réf. Pas du tout d'accord) | -0,036             |     | 0,034      |
| Mes possibilités de promotion sont élevées | Tout à fait d'accord                     | 0,104              |     | 0,072      |
|  | D'accord                                 | 0,043              |     | 0,037      |
|  | Ni d'accord, ni pas d'accord             | 0,040              |     | 0,033      |
|  | Pas d'accord (réf. Pas du tout d'accord) | -0,049             |     | 0,035      |
| Mon emploi est intéressant                 | Tout à fait d'accord                     | 0,145              | *** | 0,051      |
|  | D'accord                                 | 0,111              | *** | 0,040      |
|  | Ni d'accord, ni pas d'accord             | 0,008              |     | 0,046      |
|  | Pas d'accord (réf. Pas du tout d'accord) | -0,117             | *   | 0,061      |

Suite du tableau, page suivante

| Suite du tableau précédent                                 |  |                    |     |             |
|--|--|--------------------|-----|-------------|
| Variable   | Modalité                                 | Coefficient estimé |     | Ecart -type |
| Je peux travailler de manière autonome                     | Tout à fait d'accord                     | 0,059              |     | 0,040       |
|  | D'accord                                 | 0,007              |     | 0,033       |
|  | Ni d'accord, ni pas d'accord             | 0,028              |     | 0,046       |
|  | Pas d'accord (réf. Pas du tout d'accord) | 0,016              |     | 0,049       |
| Dans mon travail, je peux aider les autres                 | Tout à fait d'accord                     | -0,120             | *** | 0,045       |
|  | D'accord                                 | 0,021              |     | 0,034       |
|  | Ni d'accord, ni pas d'accord             | 0,032              |     | 0,042       |
|  | Pas d'accord (réf. Pas du tout d'accord) | -0,032             |     | 0,050       |
| Mon travail est utile à la société                         | Tout à fait d'accord                     | 0,033              |     | 0,045       |
|  | D'accord                                 | 0,003              |     | 0,036       |
|  | Ni d'accord, ni pas d'accord             | 0,017              |     | 0,040       |
|  | Pas d'accord (réf. Pas du tout d'accord) | -0,155             | *** | 0,055       |
| Mon travail me donne la chance d'améliorer mes compétences | Tout à fait d'accord                     | 0,109              | **  | 0,045       |
|  | D'accord                                 | -0,024             |     | 0,035       |
|  | Ni d'accord, ni pas d'accord             | -0,041             |     | 0,039       |
|  | Pas d'accord (réf. Pas du tout d'accord) | 0,000              |     | 0,051       |
| Rentrez-vous chez vous épuisé après le travail?            | Toujours                                 | -0,249             | *** | 0,058       |
|  | Souvent                                  | -0,115             | *** | 0,037       |
|  | Parfois                                  | 0,076              | **  | 0,034       |
|  | Rarement (réf. Jamais)                   | 0,185              | *** | 0,048       |
| Trouvez-vous votre travail stressant?                      | Toujours                                 | -0,184             | *** | 0,055       |
|  | Souvent                                  | -0,052             |     | 0,035       |
|  | Parfois                                  | 0,059              | *   | 0,031       |
|  | Rarement (réf. Jamais)                   | 0,106              | **  | 0,044       |
| Relation avec la hiérarchie                                | Très bonnes                              | 0,032              |     | 0,047       |
|  | Assez bonnes                             | 0,030              |     | 0,037       |
|  | Ni bonnes, ni mauvaises                  | -0,027             |     | 0,042       |
|  | Assez mauvaises (réf. Très mauvaises)    | 0,072              |     | 0,058       |
| Relation avec les collègues                                | Très bonnes                              | -0,183             | **  | 0,075       |
|  | Assez bonnes                             | -0,177             | **  | 0,072       |
|  | Ni bonnes, ni mauvaises                  | -0,138             | *   | 0,079       |
|  | Assez mauvaises (réf. Très mauvaises)    | -0,033             |     | 0,113       |
| Satisfaction   | Entièrement satisfait                    | 0,341              | *** | 0,067       |
|  | Très satisfait                           | 0,222              | *** | 0,054       |
|  | Assez satisfait                          | 0,062              |     | 0,049       |
|  | Ni satisfait, ni insatisfait             | 0,018              |     | 0,061       |
|  | Assez insatisfait                        | -0,303             | *** | 0,077       |
|  | Très insatisfait                         | -0,222             |     | 0,136       |
| Pays (réf. Suède)  | Allemagne de l'Est                       | 0,438              | *** | 0,084       |
|  | Allemagne de l'Ouest                     | 0,444              | *** | 0,062       |
|  | Danemark                                 | -0,185             | *** | 0,055       |
|  | Espagne                                  | 0,204              | *** | 0,067       |
|  | Finlande                                 | -0,334             | *** | 0,057       |
|  | France                                   | -0,012             |     | 0,050       |
|  | Grande-Bretagne                          | -0,385             | *** | 0,059       |
|  | Irlande                                  | -0,107             | *   | 0,064       |
|  | Portugal                                 | 0,448              | *** | 0,056       |

Notes : \*\*\*=significatif à 1 %; \*\*=significatif à 5 %; \*=significatif à 10 %.  
Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

## DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>

- N° 95** *Recours aux aides professionnelles et mobilisation familiale. La prise en charge des personnes souffrant de troubles du comportement et de la mémoire repose-t-elle sur des configurations d'aide spécifiques ?*  
OLIVIER BAGUELIN, AGNES GRAMAIN  
**janvier 2008**
- N° 94** *Diversité des modes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les mères de jeunes enfants*  
CORINNE PERRAUDIN, MURIEL PUCCI  
**décembre 2007**
- N° 93** *Intensité du travail et trajectoire professionnelle : le travail intense est-il soutenable ?*  
THOMAS AMOSSE, MICHEL GOLLAC  
**septembre 2007**
- N° 92** *Male-Female Wage Gap and Vertical Occupational Segregation: the Role of Motivation for Work and Effort*  
OLIVIER BAGUELIN  
**septembre 2007**
- N° 91** *Construire un modèle de profilage des demandeurs d'emploi : défi statistique ou défi politique ?*  
ETIENNE DEBAUCHE, NATHALIE GEORGES  
**août 2007**
- N° 90** *À chaque marché du travail ses propres modes de recherche d'emploi*  
EMMANUELLE MARCHAL, DELPHINE REMILLON  
**juillet 2007**
- N° 89** *L'usage des canaux de recrutement par les entreprises*  
CHRISTIAN BESSY, EMMANUELLE MARCHAL  
**juillet 2007**
- N° 88** *The Effect of Working Time Reduction on Short-Time Compensation: a French Empirical Analysis*  
OANA CALAVREZO, RICHARD DUHAUTOIS, EMMANUELLE WALKOWIAK  
**juin 2007**
- N° 87** *Les concubins et l'impôt sur le revenu en France*  
FRANÇOIS LEGENDRE, FLORENCE THIBAUT  
**mai 2007**
- N° 86** *La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique*  
LUCIE DAVOINE, CHRISTINE ERHEL  
**mai 2007**