

Télérama



N° 3798
DU 3 AU 9 SEPTEMBRE 2017

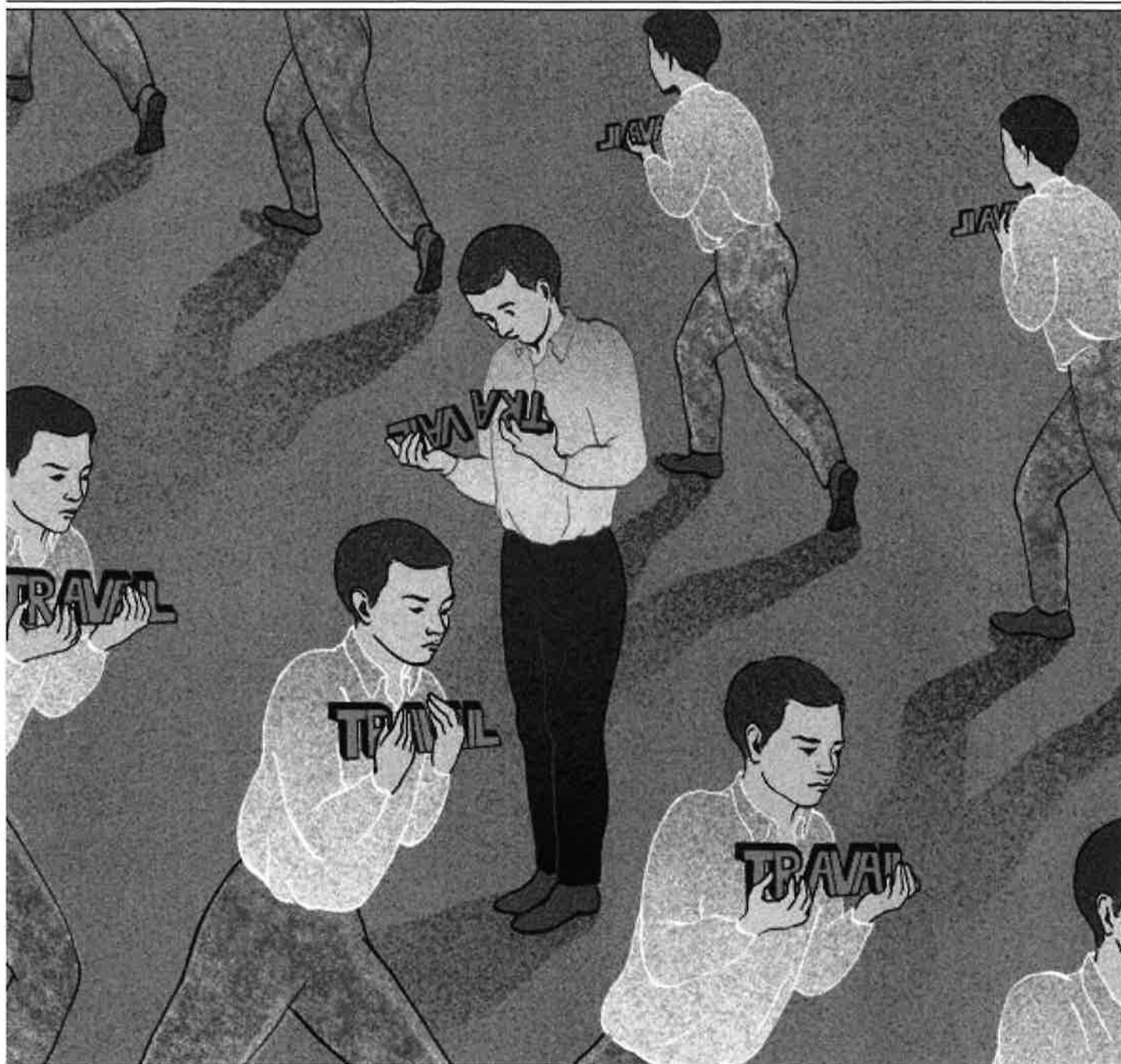
M 02773 - 3798 - F 3,80 €

NOTRE AGENDA CULTUREL
DE L'AUTOMNE

ON VA VOUS FAIRE AIMER LA RENTRÉE

KLEIN
ROSALÍA
LOUIS GARREL
GÉRARD GAROUSTE
STARMANIA
TG STAN
OFFENBACH
MARCEL PROUST
VIRGINIE EFIRA
DENIS PODALYDÈS

ET AUSSI
NOS CHOIX
TÉLÉ
ET RADIO



Travailler, pour qui, pourquoi?

**Objectifs flous, impact environnemental...
Quand l'emploi perd de son sens, les salariés
décrochent. Les économistes Thomas Coutrot
et Coralie Perez décryptent ce mal moderne.**

Sur les portes des restaurants, dans les couloirs des hôpitaux ou les emplois du temps des écoles, le constat est le même : on manque de main-d'œuvre. Aux États-Unis, on parle de « grande démission » (*The Big Quit*) pour évoquer les 48 millions d'Américains qui ont quitté leur emploi en 2021. À droite, on accuse les nouvelles générations de ne pas vouloir travailler. À gauche, on limite l'explication »

» au faible niveau de rémunération de ces emplois. C'est oublier la première raison qui pousse les salariés à quitter leur poste, soulignent les économistes Thomas Coutrot et Coralie Perez : la perte de sens. Dans leur ouvrage, *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, fruit de plusieurs enquêtes sur le marché du travail, ils montrent que cette quête de sens, en opposition aux tendances managériales et capitalistiques à l'œuvre dans les entreprises, résonne de plus en plus chez les travailleurs. Et devrait s'intensifier avec la crise sanitaire et le changement climatique.

Pourquoi dites-vous que le sens du travail est un « impensé » ?

Lorsque l'on pense aux raisons qui nous poussent à travailler, on cite la rémunération pour pouvoir subvenir à ses besoins, la progression sociale que peut permettre l'accès à un contrat... Ces aspects concernent en réalité l'emploi, c'est-à-dire la mise en forme institutionnelle du travail, et non le travail en lui-même. Chez les sociologues, le travail est souvent vu comme une aliénation dont il faudrait se défaire ; en économie, il est considéré comme un effort auquel on consent contre un salaire. Dans la tradition conservatrice comme dans la théorie marxiste, la liberté se trouve hors du travail. Nous contestons cette dichotomie : il peut aussi y avoir de la liberté dans le travail, à condition que celui-ci ait du sens.

Où trouver du sens dans son travail ?

Nous identifions trois dimensions : d'abord, le sentiment d'utilité en travaillant. C'est le cas lorsque votre activité satisfait les besoins d'autres individus, par exemple. Ensuite, la cohérence avec vos valeurs professionnelles et morales. Faites-vous dans votre travail des choses que vous désapprouvez ? Enfin, la capacité transformatrice du travail pour l'individu : pouvoir apprendre des choses, mettre en œuvre et développer des compétences.

À l'inverse, qu'est-ce qui sape le sens d'un travail ?

Les facteurs de perte de sens sont multiples, mais on retrouve principalement toutes les formes de travail contemporaines qui participent à le rendre abstrait : le management par

les chiffres, la multiplication des rapports d'activité, la contrainte actionnariale, les changements répétés de gouvernance... Plus vous êtes éloigné des centres de décision et des destinataires de votre travail, usagers ou clients, moins vous percevez le sens de votre travail. Ainsi, les salariés de la sous-traitance voient beaucoup moins l'utilité de leur activité. Même chose dans les grands groupes, contrairement aux entreprises indépendantes. S'intéresser au sens du travail, c'est se demander ce que l'on produit et comment on le produit. Redonner du sens au travail, c'est donc tout à la fois questionner son organisation, son évaluation et les rapports de pouvoir qui le traversent.

Dans une enquête réalisée en 2016, vous observez que ceux qui quittent leur emploi le font avant tout par manque de sens, avant d'invoquer les conditions de travail ou le salaire...

Nous avons été surpris de constater que le sens avait plus d'influence que l'intensité du travail ou les rapports conflictuels avec la hiérarchie, déjà identifiés comme des facteurs poussant à la mobilité professionnelle. C'est la première fois que l'on teste cette variable, mais c'est probablement un phénomène en expansion. Et contrairement aux idées reçues, il n'est pas l'apanage des jeunes générations ou des classes supérieures. On pense que les ouvriers à la chaîne n'ont pas le luxe de se poser la question du sens, mais c'est faux. Ce n'est pas un problème de riches : les métiers moins qualifiés la verbalisent simplement moins, mais lorsque le travail perd de son sens, les ouvriers

À LIRE
Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire,
éd. du Seuil,
160 p., 13,50 €.

en souffrent autant que les cadres. Perdre le sens de son travail peut constituer un risque psychosocial et mener à des troubles de la santé psychique. Les symptômes dépressifs sont alors multipliés par deux, chez les ouvriers comme chez les cadres. Les professions dans lesquelles les travailleurs trouvent le plus de sens sont d'ailleurs peu qualifiées : assistantes maternelles, ouvriers du gros œuvre, aides à domicile...

Comment la crise sanitaire influe-t-elle sur ces questions ?

La crise sanitaire comme la crise écologique amènent les salariés à s'interroger sur les finalités des organisations dans lesquelles ils travaillent. Les éléments empiriques dont nous disposons, récoltés dans une enquête de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) en février 2021, montrent que le sentiment d'utilité sociale s'est accru dans des métiers où il était faible et dont les travailleurs se sont avérés « essentiels » : agents d'entretien, caissières, agents de sécurité, aides à domicile... Ils aspirent par conséquent à une plus grande reconnaissance salariale. C'est l'inverse pour les métiers des arts et du spectacle, dont le sentiment d'utilité a été revu à la baisse.

Certains des domaines considérés comme ayant le plus de sens, comme les métiers du soin et de l'éducation, manquent pourtant terriblement de travailleurs aujourd'hui...

Dans ces deux secteurs, on note une hausse des conflits personnels liés à l'éthique du travail. Ce sont de bons

« Entre les aspirations des individus et ce que les entreprises leur proposent, il y a un décalage croissant. »



exemples de l'application des règles de gestion des entreprises privées au service public, qui viennent entraver le travail. L'hôpital est dans l'impasse de ce point de vue et le personnel en souffre particulièrement : alors qu'ils ont un fort sentiment d'utilité sociale, se pose pour eux le problème de la cohérence éthique lorsqu'on leur demande de trier les malades ou de raccourcir leurs séjours.

Cette quête de sens n'est-elle pas aussi l'expression de l'individualisation de notre société ?

Le fait que les gens soient plus diplômés les rend plus exigeants face au travail. Cela s'exprime sur un mode individuel, par des démissions, des ruptures conventionnelles ou des candidatures plus rares. Mais plutôt que de l'individualisme, cela exprime de l'individuation, soit la volonté d'exister en tant qu'individu. On accepte moins aujourd'hui un travail répétitif qui ne permet pas d'apprendre et de développer des compétences. S'intéresser au sens du travail, c'est aussi une aspiration démocratique.

Des exemples existent-ils déjà ?

Les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) essaient de regrouper des auto-entrepreneurs échappés du salariat pour fuir la subordination, mais qui se trouvent confrontés à la précarité et l'isolement. Ces structures, en permettant d'accéder de nouveau au statut salarial tout en développant des

projets collaboratifs, essaient de concilier autonomie et solidarité. Les sociétés coopératives d'intérêt collectif (Scic) permettent quant à elles d'avancer vers une économie des communs, où les décisions relatives à l'activité de la structure sont prises par l'ensemble des partis qu'elle concerne – collectivités, riverains, clients... – et pas seulement les travailleurs. Elles sont surtout présentes dans les services de proximité et sociaux, les activités de conseil et de formation, le commerce et la restauration. Cela permet une démocratisation du travail au-delà des seuls salariés. Ces formes d'organisation par nature porteuses de sens sont en plein essor, leur nombre a doublé entre 2005 et 2020.

La nouvelle génération est-elle en train de modifier la place du travail dans nos vies ?

Les plus âgés trouvent plus de sens dans leur travail, mais cela peut à la fois être le signe d'un rapport au travail différent et le résultat de trajectoires professionnelles qui mènent, sur le long terme, à trouver des emplois en cohérence avec leurs aspirations. Il faut donc être prudent : le discours anti-travail que l'on trouve chez une fraction de la jeunesse est davantage une réaction à des conditions de travail dégradées et à la précarité, que l'expression d'un nouveau rapport au travail. En revanche, les jeunes sont plus regardants sur l'impact environnemental de leur travail.

Parler de « grande démission » pour évoquer la pénurie de main-d'œuvre actuelle en France est-il légitime ?

Les plus récentes données montrent une hausse des démissions et ruptures conventionnelles par rapport à la période pré-Covid, mais il est un peu tôt pour en tirer des conclusions. Une chose est certaine : les conditions de travail et le sens du travail jouent un rôle croissant dans les difficultés de recrutement. Les entreprises et secteurs qui ne parviennent pas à fidéliser leur personnel sont ceux où l'on est empêché de faire un travail de qualité. L'augmentation de 180 euros pour une partie des soignants n'a pas ralenti le mouvement de démission dans les hôpitaux, car la rémunération n'est pas à elle seule le fond du problème. Ce qui est le plus mal vécu, c'est l'incapacité à pouvoir travailler correctement. Cette analyse fournit un important levier d'action pour les entreprises, à rebours de la piste privilégiée par le gouvernement, qui a choisi de durcir les règles de l'assurance chômage au lieu d'améliorer les conditions de travail.

Le rapport de force est-il en train de basculer du côté des salariés ?

Il existe un décalage croissant entre les aspirations des individus et ce que les entreprises et les services publics leur proposent. C'est en ça que la recherche de sens au travail est une aspiration révolutionnaire : elle est en contradiction avec les modes de gouvernance et d'organisation actuels. Ces refus devenant significatifs sur le plan macroéconomique, le rapport de force évolue en faveur des salariés. Mais cette question était quasi absente du débat électoral alors qu'elle est au cœur des préoccupations de beaucoup de gens. Ni la droite, qui brandit la valeur travail comme un bâton, ni la gauche, qui ne s'y intéresse pas en soi et se concentre sur la rémunération, ne la portent politiquement. C'est une lacune dramatique, car elle empêche de parler à des millions de gens en souffrance de ne pas pouvoir faire du bon travail. Nous ne nions pas l'importance des questions de pouvoir d'achat et de salaires, mais elles ne doivent pas évacuer celle du travail concret. L'intérêt que portent les salariés à leur travail est lui aussi un levier d'émancipation.

*Propos recueillis par Romain Jeanticou
Illustrations Élodie Bouédéc
pour Télérama*