

Bonheur, travail et sociologie

par

Christian Baudelot,

Michel Gollac

et le

séminaire « Bonheur et travail »

de l'Ecole normale supérieure¹

23 avril 2001

¹ Le séminaire a rassemblé de nombreux élèves de l'ENS et étudiants du DEA de sciences sociales de l'ENS et de l'EHESS. Animé par C. Baudelot et M. Gollac, il a bénéficié de la participation active de plusieurs chercheurs : Stéphane Beaud (ENS et CSEC), Damien Cartron (CEE), Anne Flipo (INSEE), Marc Gurgand (CEE et CREST), Elisabeth Labrousse (ENS), Martine Lurol (DARES) ainsi que Dominique Méda (DARES).

Nous remercions également les chercheurs qui nous ont fait part de leurs conseils et critiques à propos de la rédaction du questionnaire de l'enquête statistique, en particulier François Héran et Serge Volkoff. Ils ne sauraient cependant être responsables des nombreuses imperfections de l'enquête.

L'enquête a été réalisée en partenariat avec l'INSEE et à la DARES qui ont apporté un concours intellectuel, technique et financier.

Avertissement important

Ce texte est destiné à être lu par des adultes avertis. On y trouvera des chiffres relatifs à des questions d'opinion, des indices chiffrés de bonheur, des coefficients de dépendance entre variables. Nous n'avons pas systématiquement répété que les réponses à une question ne peuvent en toute rigueur mesurer que le comportement de réponse à cette question ; qu'un indice n'est jamais qu'un indice, de quelque façon qu'on le nomme ; ou encore que le lien estimé entre deux variables ne vaut que dans le cadre d'un modèle particulier. Nous nous sommes contentés de le rappeler lorsque le risque de méprise nous est apparu particulièrement élevé.

*Avant de commencer la lecture du papier,
merci de remplir le questionnaire joint.*

Les nouvelles formes d'organisation de la production donnent une importance accrue au rapport subjectif des personnes à leur travail. En dépit des difficultés propres aux enquêtes d'opinion, celui-ci a fait l'objet d'une investigation statistique. L'analyse des réponses recueillies montre que le rapport au travail présente trois dimensions principales : degré de bonheur, degré de pression, individualisation ou caractère collectif du travail. La souffrance n'est pas exactement le négatif du bonheur : l'absence de bonheur combinée à une forte pression crée le malheur, mais il existe aussi des situations où le travail ne permet pas le bonheur mais tolère le retrait.

Les principales composantes du statut social, capital économique, capital culturel, responsabilités hiérarchiques, contribuent à la fois au bonheur et à la pression : elles amènent un auto-investissement, source à son tour de bénéfices matériels et symboliques. La souffrance résulte aussi d'une pression, mais subie et non intériorisée. Elle ne résulte pas d'une situation commune à de larges groupes, mais de situations plus locales, plus individuelles, qui ne trouvent pas aisément d'expression collective.

Parmi les évolutions actuelles de l'organisation du travail, l'accroissement de l'autonomie est de nature à augmenter le bonheur au travail. Mais l'intensification du travail augmente considérablement la pression, de sorte que l'écart tend à croître entre ceux qui connaissent le bonheur au travail et ceux pour qui il est source de malheur. Les effets apparaissent au total positifs pour les cadres, négatifs pour les salariés peu qualifiés.

L'opposition entre organisation industrielle-bureaucratique et organisation artisanale-domestique se traduit par des formes différentes de bonheur et de souffrance. A l'investissement heureux de soi-même sur le mode compétitif des champs et des marchés s'oppose l'investissement heureux dans un collectif sur un mode coopératif. A la souffrance taylorienne bien décrite par la sociologie du travail s'opposent des formes de souffrances qui ne parviennent à s'exprimer qu'en creux dans les réponses au questionnaire. La précarisation de l'emploi, qui rend paradoxalement plus supportables des conditions de travail difficiles, s'accompagne d'un regain des formes domestiques de domination.

- *Comme votre métier doit être passionnant, me dit-elle.*

- *Oh ! oui, je lui réponds, on a même la Sécurité sociale et un supplément familial de traitement.*

San Antonio

Le bonheur comme facteur de production

La diffusion de technologies innovantes de façonnement et d'utilisation des habitus par les entreprises met au premier plan la question du rapport subjectif au travail, de l'investissement dans le travail, de la souffrance au travail, mais aussi du plaisir qu'on y trouve, et sans lequel il ne peut y avoir de travail [P. Bourdieu]. Particulièrement périlleux, et insuffisant par lui-même, le recours aux méthodes quantitatives est ici, paradoxalement, particulièrement nécessaire, tant il importe de rompre avec des représentations qui universalisent des points de vue particuliers. Le propos d'une telle recherche est de mettre en évidence la diversité des rapports au travail selon la classe sociale, le genre, la génération ; et d'y retrouver la trace de l'harmonie ou de la dissonance entre les habitus et les postes.

L'étude du chômage met en évidence le fait qu'en perdant son travail, le chômeur perd bien plus que son salaire. A Marienthal, dans les années 1930, c'est toute l'activité d'une ville qui s'est trouvée quasiment anéantie par la fermeture de la mine qui y assurait l'emploi, y compris les activités culturelles et sportives, situées en principe hors de la sphère du travail [P. Lazarsfeld, M. Jahoda et H. Zeisel, 1981]. Les temps ont changé, mais le chômage brouille, aujourd'hui comme autrefois, les repères spatiaux et temporels [D. Schnapper, 1981], et confère un sentiment « d'inutilité au monde » [R. Castel, 1995], de honte sociale [O. Schwartz, 1990]. Tous les travaux empiriques décrivent la perte des liens sociaux par les chômeurs, même les liens sans rapport apparent avec le travail².

² Sous réserve d'une analyse plus approfondie, il ne me semble pas que le mouvement des chômeurs de 1997-1998 infirme ces analyses. Ce mouvement traduit la cristallisation d'une catégorie, les « chômeurs », et le refus des chômeurs de se laisser stigmatiser sans réagir. Par là, il est de nature à atténuer le sentiment d'indignité des chômeurs, à substituer la révolte à l'écrasement. Mais ce mouvement, très divers, semble avoir plutôt revendiqué le droit à la

L'étude du travail et l'étude du chômage convergent donc. Mais, parce que le chômage est indiscutablement une source de malheur, le travail n'est-il qu'une source de bonheur ?

L'investissement affectif du travail est le lieu de paradoxes et de contradictions. Le travail peut être détesté en lui-même, et valorisé comme emploi, comme envers du chômage et de l'inactivité : par les femmes, notamment, car il est le moyen d'échapper à la sujétion domestique [M. Maruani et C. Nicole, 1989]. Le travail peut être aussi valorisé à travers la résistance à son exploitation, à la souffrance qu'il cause : c'est « l'ambiance », le fait de « rigoler avec les copains », le vol d'un instant de temps libre, qui font supporter les conditions du travail industriel, et qui, du même coup y attachent [M. Pialoux, 1993 ; M. Pialoux, 1995].

Attachement paradoxal ? Pas tant que cela. La psychodynamique du travail [C. Dejours, 1996] insiste sur le rôle privilégié du travail dans la satisfaction sublimée des pulsions inconscientes. Mais elle montre aussi que le travailleur n'est pas un consommateur de situations de travail gratifiantes. Il construit lui-même sa santé en inventant, dans la marge de jeu qui lui est accessible, son travail. Il y a une certaine continuité, de ce point de vue entre celui qui déploie dans un travail reconnu par son entreprise ses talents d'*homo faber* au service de celle-ci et celui qui met son action au service des valeurs de son groupe, contre la définition du travail que tente d'imposer l'entreprise. La question se pose donc de savoir ce qui permet la sublimation³ : le travail en tant qu'action sur la matière, exercice d'une « intelligence rusée » ? le travail en tant qu'activité productive reconnue ? le travail en tant que forme d'action affiliant à un groupe ? Tout ce que nous ne savons pas de la sublimation invite à une analyse des formes de bonheur au travail et de leurs conditions de possibilité. Car, bien sûr, à côté des formes paradoxales de valorisation du travail, il y a les formes plus attendues. Le travail apporte argent, considération, relations, et peut être valorisé pour cela. Il peut aussi être investi comme activité passionnante, ou parce qu'on se projette dans le produit de son travail, ou encore parce qu'il donne l'occasion de résoudre des problèmes. Cette diversité, à explorer, des formes d'attachement au travail est, en soi, une invitation à échapper à l'alternative de la divinisation ou de la diabolisation du travail.

dignité et la survie économique de ceux qui sont privés de travail temporairement (même si c'est pour une durée assez longue) et indépendamment de leur volonté, que le droit de bénéficier de revenus en dehors de toute référence au travail.

³ J'ai longtemps résisté, au grand agacement de C. Baudelot, à l'idée de relier « bonheur » et travail. Je préférais parler de « bien-être ». Ce qui me semblait au départ un scrupule méthodologique (le bonheur est-il accessible à l'observation) m'apparaît aujourd'hui comme une résistance à la sociologie. La question de la sublimation n'est pas une chasse gardée de la psychologie, elle pose au contraire, pour ce que j'en sais, des problèmes non résolus à la théorie psychanalytique, notamment celle de ses conditions de possibilité, et de la place privilégiée ou non du travail. De sorte que toute contribution sociologique, même modeste et marginale, doit être considérée comme bienvenue.

Les chiffres du bonheur

Une enquête statistique sur le travail ne va pas de soi. Que dire d'une enquête sur le bonheur ? Il faut souligner l'audace et la largeur de vue de l'INSEE, qui a accepté de réaliser (en janvier 1997) cette enquête⁴, conçue dans le cadre de notre séminaire « bonheur et travail » en partenariat avec lui⁵. La même remarque vaut pour la DARES, dont la Mission d'animation de la recherche a assuré à l'enquête un financement complémentaire⁶. La participation de l'INSEE a permis de bénéficier du savoir-faire de l'Institut, mais l'enquête a aussi été marquée par la tension entre son thème et la tradition des enquêtes obligatoires de l'INSEE, portant habituellement sur des objets plus légitimes dans le champ de l'économie.

L'enquête s'intéresse aux diverses formes d'investissement, de bonheur et de malheur dans le travail. Elle comporte une description du travail et de l'emploi, et s'intéresse également à certains aspects de la vie hors travail. Nous avons procédé préalablement à la rédaction du questionnaire à une pré-enquête par entretiens, qui a été mise à contribution à la fois pour définir la thématique et pour affiner les formulations [J.C. Combessie, 1996]. En outre, comme toutes les enquêtes de l'INSEE, celle-ci a subi deux tests de passation (dans quatre régions différentes).

A côté de questions factuelles, nous posons des questions d'opinion. Nous sommes donc confrontés aux problèmes aigus que pose l'utilisation de telles questions [P. Champagne, 1991]. Une première critique qu'on peut porter aux questions d'opinions, c'est de détourner de l'observation des pratiques. Notre questionnaire comporte bon nombre d'indications sur le travail, l'emploi,..., ce qui permet de mettre en relation opinions et situations. Une deuxième critique concerne le fait que, dans l'exploitation des enquêtes d'opinion, par une fiction statistique qui rejoint la construction politique opérée par le référendum, toutes les opinions se valent. On ne mesure ni le degré de conviction, ni le degré de mobilisation [P. Bourdieu, 1980]⁷. Nous n'avons pas d'autre solution à proposer que le recours aux entretiens. Cependant, l'utilisation, aussi large qu'il a été possible, que nous faisons de questions ouvertes, atténue un peu la portée du problème, sans le résoudre. De plus, nous n'entendons nullement dire quelle est la réponse de l'opinion publique à la question du déclin de la valeur travail. Naturellement, nous conservons les

⁴ Le nom officiel de l'enquête est « travail et modes de vie », mais son sobriquet usuel est « bonheur et travail ».

⁵ A. Flipo, responsable de l'enquête à l'INSEE, a participé régulièrement aux travaux du séminaire.

⁶ Cette Mission est dirigée par D. Méda, qui a désiré favoriser un éclairage complémentaire à celui de ses propres travaux.

⁷ Cette idée a connu récemment deux confirmations expérimentales remarquables [E. Balladur, 1995 ; J. Chirac et A. Juppé, 1997].

non-réponses en vue d'analyses spécifiques⁸. Reste la question de la production des réponses. Une critique centrale de l'usage des sondages d'opinion, c'est la pratique, qui fonde la « sondologie » en tant que « science sans savants », de prendre les chiffres pour des faits sociaux⁹. Selon nous, il convient d'inclure les chiffres dans la construction des faits, qui ne repose pas que sur les chiffres ; et cette construction doit aussi inclure la façon dont sont produits les chiffres [C. Baudelot et M. Gollac].

Plutôt que de décrire ici le questionnaire de l'enquête « bonheur et travail », ce qui serait à la fois fastidieux et incomplet (dans un questionnaire qui est en partie un questionnaire d'opinion, la rédaction compte autant que la thématique), nous invitons le lecteur de cette note à prendre connaissance du questionnaire en le remplissant (document joint)¹⁰. Le niveau des réponses aux questions d'une enquête comme « bonheur et travail » est parfois délicat à interpréter. D'abord il traduit autant les normes auxquelles adhèrent les enquêtés que des pensées intimes ; mais après tout ces normes sont un objet d'étude pertinent. Autre problème : on sait que la ventilation des réponses dépend de détails de leur rédaction et de celle des questions, et même de l'ordre de celles-ci ; mais on ne sait pas quantifier cette dépendance. Plutôt qu'en niveau, il est donc particulièrement indiqué de raisonner en différence, entre individus et entre groupes. Ce raisonnement par différence est réalisé automatiquement par une méthode statistique telle que l'analyse des correspondances multiples, et c'est une des raisons pour lesquelles nous y avons recours ici. L'a.c.m. dont nous présentons les résultats porte sur tous les actifs ayant un emploi, stable ou non, salarié ou indépendant, soit 2 987 individus.

Cette analyse ne peut pas s'interpréter tout à fait de la même façon que l'analyse d'un champ. Les individus ne sont pas en concurrence entre eux pour le bonheur, même s'ils sont en concurrence pour des choses qui concourent au bonheur. Ils ne cherchent pas non plus à imposer une définition du bonheur ; ou du moins les choses ne sont pas si simples que cela. Le rapport au travail, les formes de bonheur et de malheur qu'il comporte, est la trace de phénomènes se déroulant dans divers espaces sociaux. L'analyse factorielle en permet un résumé qu'on peut considérer comme optimal. Ce résumé est toutefois dépendant de ce qu'il résume, c'est-à-dire de

⁸ Il semble malheureusement que l'intérêt des non réponses ne soit pas encore unanimement reconnu dans l'INSEE. Des instructions données oralement aux services régionaux d'enquête ont fait que les enquêteurs en ont limité le nombre, en « forçant » des réponses peu pertinentes, notamment à des questions d'opinion. C'est un des « loupés » de l'enquête.

⁹ Il me semble que, si j'ose écrire, les sondages d'opinion n'existent pas. L'utilisation de questions d'opinion recouvre en fait diverses pratiques. Certaines se situant clairement hors du champ scientifique. Dans d'autres cas, les questions d'opinion sont un outil d'observation scientifique, d'un usage, il est vrai, particulièrement délicat.

la pertinence et de la sélection des variables de l'enquête et de l'analyse. Un retour réflexif s'impose donc. Le problème principal est ici celui de la conception du questionnaire. Nous avons pris pour variables actives toutes celles qui nous ont paru relever principalement du rapport subjectif au travail. La frontière est souvent floue en ce qui concerne les conditions de travail entre ce qui est subjectif et ce qui serait objectif. Nous avons dû exclure de l'analyse (et traiter en variables supplémentaires) des questions qui n'avaient pas été posées dans les mêmes termes aux titulaires d'emploi stables et aux travailleurs précaires. Nous avons aussi traité en variables supplémentaires des questions sur les « aspects du travail qui vous semblent importants » (« sortir de chez soi », « rencontrer des gens », « avoir un revenu », « se sentir utile », « avoir des horaires qui laissent du temps pour soi et sa famille », « avoir une grande liberté dans son travail »). Ces questions sont médiocrement rédigées. Outre qu'il s'agit de questions « en batterie », ce qui porte à des effets de halo (ou d'inattention), on ne saisit pas clairement s'ils s'agit d'aspects de son travail ou du travail en général. Enfin, pour éviter des liaisons statistiques artificielles, nous avons dû éliminer de la liste des variables actives les questions sur les sujets de conversation relatifs au travail, toutes filtrées par le fait d'avoir parlé du travail avec ses proches au cours de la semaine précédant l'enquête. On trouvera dans le tableau \$ la liste des modalités des variables actives, accompagnée des pourcentages recueillis par les diverses réponses possibles aux questions.

¹⁰ Ce qui lui permettra, s'il nous communique le questionnaire rempli, de connaître son degré de bonheur, son niveau de pression, et s'il a un rapport collectif ou individuel à son travail

Tableau \$

Les variables actives de l'a.c.m.

L'astérisque précédant le nom de certaines modalités signale que la modalité complémentaire est aussi incluse dans l'analyse. Son nom est le même précédé d'un N (exemple : TRAVAIL, NTRAVAIL).

Modalités (variables élémentaires)		% des enquêtés
Nom de code	Signification (simplifié ; se référer au questionnaire pour l'intitulé exact)	
*TRAVAIL	Utilise le mot « travail » dans sa définition du bonheur	28%
*EMPLOI	Id. pour « emploi »	2%
*BOULOT	Id. pour « boulot »	1%
*PROFMET	Id. pour « profession » ou « métier »	3%
*EQUIPE	« Equipe » décrit bien la situation professionnelle	76%
*GALERE	Id. pour « galère »	18%
*JUNGLE	Id. pour « jungle »	14%
*PASSIO	Id. pour « passion »	55%
*OBSTAC	Id. pour « course d'obstacles »	42%
*IMPASS	Id. pour « voie de garage »	10%
*ROUTIN	Id. pour « routine »	39%
*AVENTU	Id. pour « aventure »	36%
*ASSYNDI	Membre d'un groupement syndical ou professionnel	12%
*HCOMMOD	« Les horaires sont pratiques »	80%
*VIEILLI	« Le travail vieillit prématurément »	22%
*DSLECOU	« Le travail permet de rester dans le coup »	83%
BTBPAYE	« Plutôt bien » ou « très bien payé » compte tenu du travail fourni	11%
NORMPAYE	« Normalement payé »...	46%
AMALPAYE	« Plutôt mal payé »...	33%
TMALPAYE	« Très mal payé »...	9%
PASINTER	S'implique peu par manque d'intérêt	1%
PRIVEDAB	Id. car privilégie sa vie privée	< 1%
JUSTIMPL	S'implique « juste ce qu'il faut »	22%
GAGNEPLU	S'implique beaucoup « pour gagner plus d'argent »	16%
INTERESS	Id. parce que ça l'intéresse	68%
OBLIGEIM	Id. car ne peut pas faire autrement	35%
*ENFANTID	Serait heureux qu'un de ses enfants s'engage dans la même activité	34%
REFUSHS	Si un travail en cours réclame de rester plus longtemps sur le lieu de travail, refuse	1%
OBLIGHS	Accepte car obligé	18%
FRICHS	Accepte pour récupérer ou être payé en heures supplémentaires	17%
CHICHS	Accepte de plein gré	62%
*FIERBW	Eprouve parfois « la fierté du travail bien fait »	92%
*RECONN	... « l'impression d'être reconnu à sa juste valeur »	67%
*UTILOT	... « l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres »	84%
*EXPLOIT	... « le sentiment d'être exploité »	38%
*ENNUI	... « l'ennui »	15%
*ANONYME	... l'impression que ce qu'il fait, n'importe qui pourrait le faire »	31%
WBONEQ	Travaille dans une équipe qui s'entend bien et l'apprécie	72%
PFBONEQ	Id. mais pourrait s'en passer	4%
AIBONEQ	Non et le regrette	12%
HMBONEQ	Non et n'en est pas gêné	11%
WPOUVO	A du pouvoir et l'apprécie	31%

PFPOUVO	Id. mais pourrait s'en passer	10%
AIPOUVO	Non et le regrette	7%
HMPOUVO	Non et n'en est pas gêné	50%
WRESTE	Fait des choses qui restent et l'apprécie	61%
PFRESTE	Id. mais pourrait s'en passer	7%
AIRESTE	Non et le regrette	5%
HMRESTE	Non et n'en est pas gêné	26%
WECOUT	Est écouté et l'apprécie	77%
PFECOUT	Id. mais pourrait s'en passer	3%
AIECOUT	Non et le regrette	10%
HMECOUT	Non et n'en est pas gêné	10%
WNATUR	Travaille en contact avec la nature et l'apprécie	18%
PFNATUR	Id. mais pourrait s'en passer	2%
AINATUR	Non et le regrette	27%
HMNATUR	Non et n'en est pas gêné	53%
*AMICOL	Des collègues ou anciens collègues sont des amis	57%
VOICOW	Voit des collègues hors travail dans un cadre para-professionnel	11%
VOICONW	Id. en dehors de tout cadre professionnel	50%
NVOICO	A des collègues mais ne les voit pas hors du travail	29%
*TROPW	Au cours des 6 derniers mois, tensions avec la famille ou l'entourage car se consacrait trop à son travail	16%
PARLBCPW	La semaine précédent l'enquête, a beaucoup parlé du travail avec ses proches	25%
PARLPEUW	... un peu	48%
PARLPASW	... pas du tout	26%
*TENSNER	Le travail expose à une tension nerveuse importante	60%
PASMORAL	Le premier jour de la semaine, n'a pas le moral	6%
CONTENT	... est plutôt content	10%
COMMZOTR	... c'est un jour comme les autres	59%
LEPLUDUR	... c'est le jour le plus dur	24%
*BRIME	Il y a des activités que l'enquêté aimerait faire ou faire davantage et ne peut à cause du travail	59%
*VEINAR	Au travail, a l'occasion de faire des choses qui plaisent et qu'il ne pourrait faire ailleurs	38%
*DURCHEF	A parfois des relations difficiles avec certains chefs	34%
*DURSUBO	Id. pour subordonnés	16%
*DURCOLL	Id. pour collègues	26%
*DURCLIE	Id. pour public, clients, personnes extérieures à l'entreprise	26%
MIEUKPAP	Juge sa situation professionnelle meilleure que celle du parent de même sexe au même âge	49%
COMMEPAP	La juge équivalente	9%
PIREKPAP	... moins bonne	15%
DIFFDPAP	N'arrive pas à comparer	23%

Le rapport subjectif au travail doit être rapporté, autant que faire se peut, à des déterminants plus objectifs ou, du moins, mieux objectivés. Nous avons eu recours pour cela à la technique classique des variables supplémentaires. Celle-ci apporte beaucoup d'informations utiles, mais, à notre avis, elle n'est pas suffisante ici. Les observations de terrain signalent en effet des phénomènes paradoxaux, où des caractéristiques du travail apparemment indésirables et associées à des situations parfois extrêmes de domination et d'exploitation peuvent rendre le travail supportable. Pour tenter de mettre en évidence statistiquement des effets de ce genre, il

est nécessaire d'éliminer les effets de structure, donc de recourir à des techniques de régression, utilisées ici comme techniques post-factorielles.

Nous proposons ici l'interprétation des trois premiers facteurs : le graphique des valeurs propres (graphique \$) montre qu'ils se détachent des suivants.

Graphique \$

Valeurs propres de l'a.c.m.

Singular Values	Principal Inertias	Chi-Squares	Percents	2	4	6	8	10
0.31828	0.10130	13276.5	6.55%	-----+-----+-----+-----+-----+-----	*****			
0.27781	0.07718	10115.2	4.99%	*****				
0.21574	0.04655	6100.17	3.01%	*****				
0.18749	0.03515	4607.26	2.27%	*****				
0.18178	0.03304	4330.73	2.14%	*****				
0.18117	0.03282	4301.51	2.12%	*****				
0.17735	0.03145	4122.32	2.03%	*****				
0.17297	0.02992	3920.91	1.93%	*****				
0.17076	0.02916	3821.68	1.88%	*****				
0.16883	0.02850	3735.44	1.84%	*****				
0.16630	0.02765	3624.43	1.79%	****				
0.16505	0.02724	3570.28	1.76%	****				
0.16458	0.02709	3550.02	1.75%	****				
0.16200	0.02624	3439.52	1.70%	****				
0.15943	0.02542	3331.09	1.64%	****				
0.15775	0.02489	3261.51	1.61%	****				
0.15745	0.02479	3249.05	1.60%	****				
0.15554	0.02419	3170.73	1.56%	****				
0.15491	0.02400	3145.05	1.55%	****				
0.15375	0.02364	3098.15	1.53%	****				
0.15292	0.02338	3064.6	1.51%	****				
0.15204	0.02312	3029.52	1.49%	****				
0.15162	0.02299	3012.7	1.49%	****				

Le bonheur existe

Les mêmes individus tendent à cumuler les diverses formes de bonheur au travail envisageables : telle est la signification du premier axe factoriel. Toutes les modalités traduisant des sentiments de plaisir, de satisfaction, de bien-être, de bonheur, sont, sur la figure \$, à l'ouest de l'origine, et même à l'intérieur d'un cône centré sur le premier axe factoriel, en direction de l'ouest. Il n'y a pas d'exception. Des formes de bien-être ou de bonheur en toute logique difficilement compatibles se révèlent statistiquement conciliables, comme l'avait déjà remarqué le perspicace commissaire San-Antonio : ainsi vivre son travail comme une aventure n'empêche nullement de juger ses horaires commodes, la probabilité n'en est ni augmentée ni diminuée (tableau \$). Bien entendu, et nous aurons l'occasion d'y revenir longuement, il existe des formes différentes de bonheur (et aussi de malheur) au travail. Il n'empêche : en première approximation, ces formes de bonheur différentes sont positivement liées. Par exemple retirer de

son travail une satisfaction toute personnelle (« Au travail, avez-vous l'occasion de faire des choses qui vous plaisent et que vous ne pourriez pas faire ailleurs ? Oui.») augmente modérément, mais augmente quand même la probabilité d'avoir « l'impression d'être reconnu à sa juste valeur ».

Graphique \$

Variables actives dans le premier plan factoriel

Sur ce graphique, les modalités exprimant des formes de bonheur sont en gras souligné

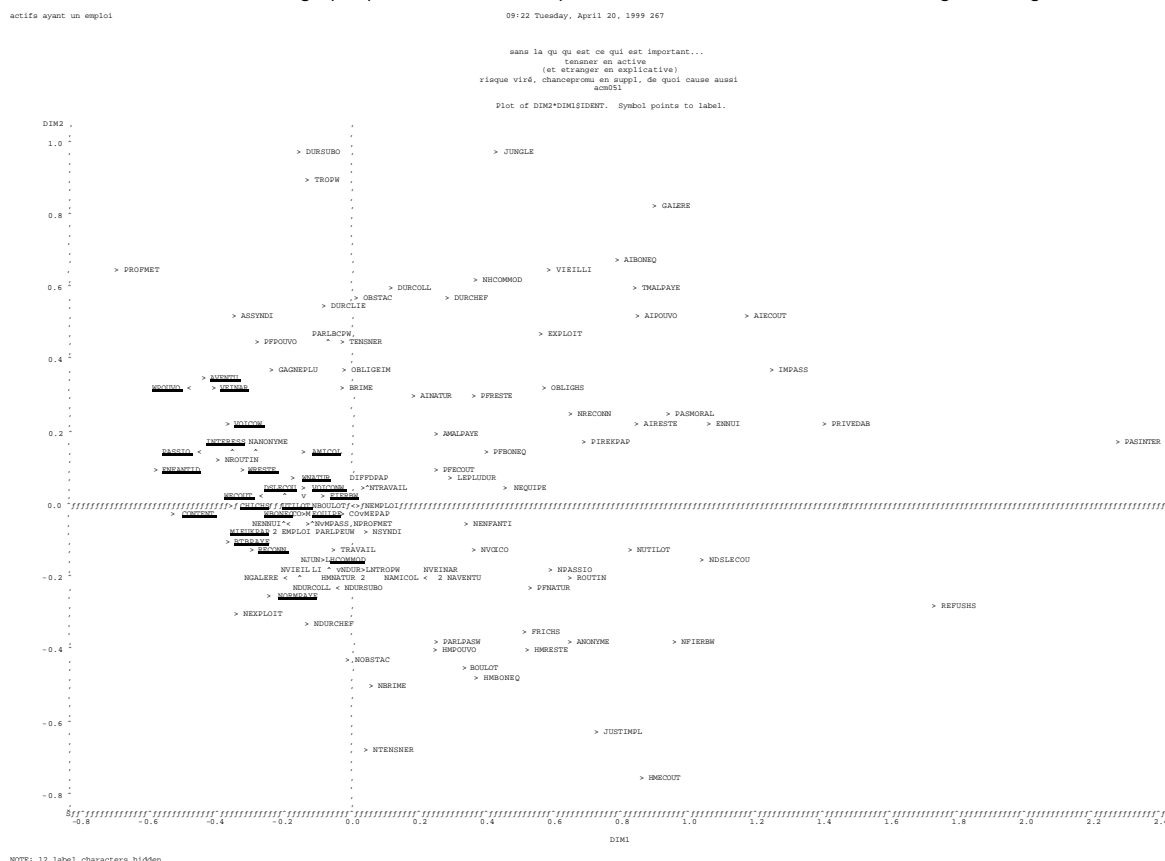


Tableau \$

L'aventure n'exclut pas le confort¹¹

% de personnes qui jugent leurs horaires de travail pratiques parmi celles qui...	
... trouvent que l'expression " aventure " décrit bien leur situation professionnelle actuelle	80%
... ne le trouvent pas	79%

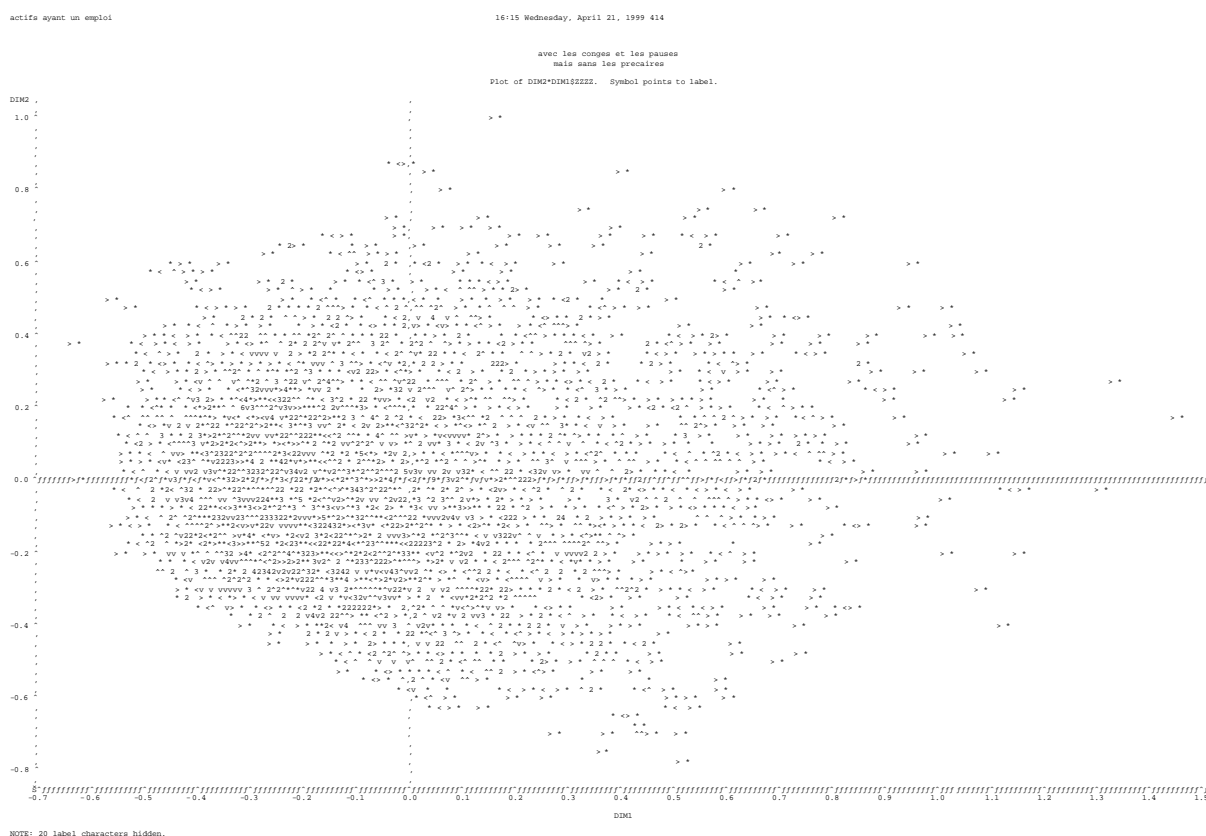
Ce que mesure le premier facteur de l'a.c.m. est donc une sorte de « degré de bonheur au travail ». Que penser de l'eutycomètre constitué par le questionnaire de l'enquête *travail et modes de vie* ? D'évidence l'enquête porte mal son surnom « *Bonheur et travail* ». Elle apparaît en effet comme un instrument grossier pour mesurer le bonheur (en dehors même des problèmes de concepts et de définition) et bien plus fin lorsqu'il s'agit de mesurer l'absence de bonheur ! La courbe de répartition des coordonnées des individus sur le premier axe factoriel est très dissymétrique, beaucoup plus étalée à droite qu'à gauche (ceci se voit bien aussi sur le graphique \$). Pour le comprendre, il faut remonter à la genèse de l'enquête. Même si la problématique a ensuite évolué, l'enquête a été conçue en réaction aux théories sur « la fin de la valeur travail ». L'hypothèse de départ était que le travail peut être encore sinon la, du moins une source de bonheur. Faute d'avoir suffisamment analysé a priori la spécificité de ce point de vue, il en est résulté des questions qui se montrent peu sélectives pour classer les enquêtés du côté du bonheur. Plus précisément le concepteur (collectif) de l'enquête, tout en étant conscient, ne s'est pas suffisamment prémuni contre deux phénomènes. Premièrement, la réponse normale à la question « comment allez-vous ? » est : « pas mal ». Deuxièmement, l'attitude légitime est d'aimer son travail, et il est difficile de s'en plaindre, ou même de ne pas affirmer y trouver bien

¹¹ Nous utilisons systématiquement dans cette note, par souci d'homogénéité, des données non pondérées. Toutefois, nous nous sommes assurés lorsque c'était pertinent que l'usage de données pondérées ne changeait pas systématiquement les résultats.

des satisfactions. C'est ainsi que 68% des personnes qui travaillent affirment « s'impliquer beaucoup » dans leur activité professionnelle parce que « ça les intéresse », que 92% affirment éprouver « la fierté du travail bien fait » et 84% « l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres ». Il en est de telles questions comme des plébiscites organisés par les dictatures : les réponses oui recouvrent une large gamme d'opinions, les réponses non sont très significatives.

Graphique \$

Les observations dans le premier plan factoriel



Cette réserve, importante, n'implique pas que la gradation du bonheur proposée par l'analyse soit dénuée de signification. Il est rassurant sur le plan de la méthode et intéressant en ce qui concerne l'interprétation de constater qu'une des réponses les plus caractéristiques de ce que nous appellerons, pour être concis, le bonheur au travail est le fait de répondre « oui » à la question « seriez-vous ou auriez-vous été heureux que l'un(e) de vos enfants s'engage dans la même activité que vous ? ». Il s'agit d'une question que les personnes se sont sûrement presque toutes posées avant l'enquête, une question à laquelle on ne leur demande pas de fabriquer une opinion pour les besoins de la cause. Les réponses sont loin d'être unanimes : 34% de oui, 62% de non (et 4% de non réponses). Non seulement la réponse est globalement liée au premier

facteur, mais encore le pourcentage de oui s'élève rapidement et régulièrement avec le « degré de bonheur » mesuré par ce facteur : de 4% pour le décile des « moins heureux » à 82% pour le décile des « plus heureux » (figure). Le bonheur au travail tel que nous l'évaluons tend à se confondre avec le désir de voir son identité professionnelle prolongée à travers ses enfants.

Tableau \$

Le bonheur au travail se traduit par le souhait de voir ses enfants s'engager dans la même activité

Décile de la position sur le premier axe factoriel (des « moins heureux » aux « plus heureux »)	% de réponses oui à la question « seriez-vous ou auriez-vous été heureux que l'un(e) de vos enfants s'engage dans la même activité que vous ? »
1	4%
2	10%
3	18%
4	23%
5	26%
6	34%
7	37%
8	47%
9	57%
10	82%

Un autre réponse caractéristique du cumul des bonheurs est d'ailleurs d'estimer sa situation professionnelle meilleure que celle de sa mère (pour les femmes) ou de son père (pour les hommes) au même âge : la question du bonheur au travail apparaît ici s'apprécier non seulement à partir du travail en soi, mais dans le cadre du destin de la lignée.

Le bonheur au travail a, bien entendu, beaucoup à voir avec les éléments classiquement constitutifs de la qualification. Il naît du fait « d'avoir du pouvoir et l'apprécier » (d'ailleurs déclarer « avoir du pouvoir, mais pouvoir s'en passer » est aussi lié, bien que moins nettement à un état de bonheur), d'être reconnu, d'avoir un travail que « n'importe qui [ne] pourrait [pas] faire », qui n'est pas « une routine », et dans lequel on n'a pas « le sentiment d'être exploité » mais celui « d'être écouté » et de « l'apprécier ».

C'est un travail qui est valorisé à la fois en soi, et par rapport à la sphère du hors travail : il donne « l'occasion de faire des choses qui plaisent et qu'on ne pourrait pas faire ailleurs » ; il donne le sentiment de « faire des choses qui restent » (une autre façon de se prolonger, non plus ici à travers ses enfants, mais par la trace qu'on laisse dans le monde).

Le bonheur au travail tend donc à aller de pair avec un fort investissement psychologique dans l'activité professionnelle. Il est caractéristique de déclarer que « aventure » et « passion » (deux mots qui décrivent aussi bien des loisirs fortement investis : il existe un « salon aventure-passion ») « décrivent bien [la] situation professionnelle ». Il est également caractéristique de déclarer « s'impliquer beaucoup dans son travail » parce qu'on est intéressé par celui-ci. Fort logiquement, « si un travail en cours réclame de rester plus longtemps sur le lieu de travail », on le fait « de plein gré ».

Bien entendu, il ne faut pas prendre ces déclarations au pied de la lettre. Il est surprenant, pour ne pas dire inquiétant de constater que la majorité des personnes interrogées reconnaissent dans leur travail une passion, et que près des deux tiers déclarent rester au travail après l'heure de leur plein gré. Comme on l'a déjà dit, faire preuve d'intérêt et de bonne volonté vis-à-vis de son travail est plus ou moins la norme, ce qui rend difficile l'expression d'opinions qui seraient perçues comme déviantes (cette expression n'en ayant alors que plus de force). Il serait donc imprudent de tirer des conclusions en termes de comportements ou de sentiments profonds du fait que 62% des français (plutôt que 43% ou 71%) restent volontiers après l'heure de fin de travail en cas de besoin. Ce n'est pas ce que nous faisons ici. Ce sur quoi travaille l'analyse factorielle c'est sur l'opposition entre ceux qui ont fait cette déclaration et ceux qui ne l'ont pas faite, et dont on n'a pas de raison de penser qu'ils se sentaient spécialement libres dans leur expression vis-à-vis des enquêteurs de l'INSEE. L'analyse met en évidence des cohérences et des oppositions sensées dans les opinions exprimées : ces liaisons positives ou négatives sont probablement beaucoup moins sensibles au protocole d'enquête que les niveaux absolus des réponses. Surtout, on le verra, les réponses aux questions subjectives, les opinions, peuvent être

reliées à des caractéristiques objectives des individus, de leur emploi et de leur travail, d'une manière qui serait inexplicable si elles n'étaient que des artefacts.

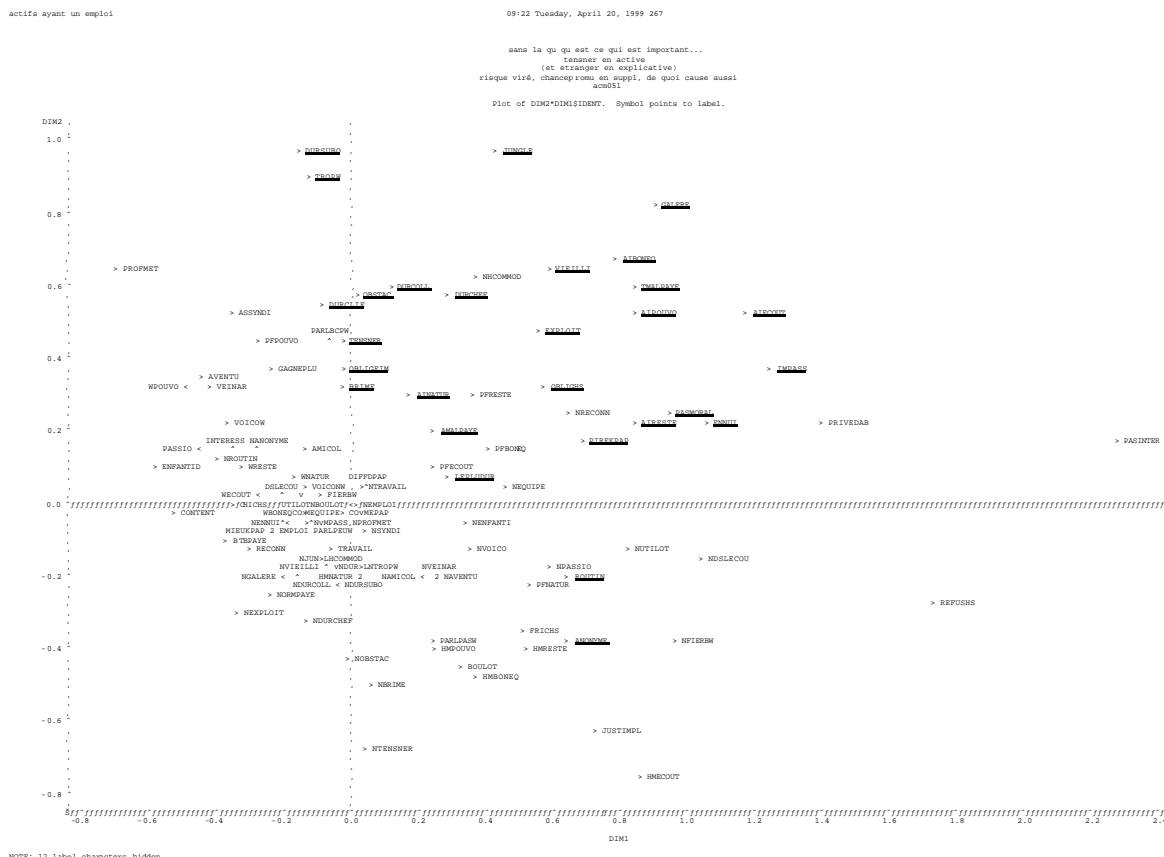
Le malheur n'est pas que l'opposé du bonheur

De même que les items relatifs aux formes de bonheur étaient à l'ouest de l'origine, ceux qui expriment des formes de malheur sont à l'est. Les quelques exceptions, qui d'ailleurs s'écartent fort peu de l'axe vertical, ont une signification quelque peu ambiguë. Par exemple, qu'il arrive « d'avoir des relations difficiles » avec des subordonnés, c'est une situation qui est susceptible d'être vécue douloureusement. Mais d'aucuns y trouvent le motif d'une satisfaction consciente (« c'est dur, mais j'impose ma volonté ») ou non. Les individus en position de responsabilité hiérarchique qui déclarent avoir des relations difficiles avec les salariés sous leurs ordres sont plus nombreux que les responsables n'éprouvant pas ces difficultés à déclarer « avoir du pouvoir » (79% contre 69%) et notamment « avoir du pouvoir et l'apprécier » (57% contre 48%) ; au contraire plus du quart de ceux qui ont de bonnes relations avec leurs subordonnés déclarent qu'ils n'ont pas de pouvoir et que ça ne les gêne pas. De même, déclarer que « au cours des six derniers mois, des tensions ont été provoquées avec la famille ou l'entourage parce qu'on se consacrait trop à son travail » peut signaler des personnes victimes d'une forte pression, ou au contraire qui se réalisent dans leur travail au détriment de leur vie familiale. Ce genre d'ambiguïté, n'est pas, ou du moins pas seulement, un défaut des questions posées : elle est constitutive de beaucoup de situations de travail.

Graphique \$

Variables actives dans le premier plan factoriel

Sur ce graphique, les modalités exprimant des formes de malheur sont en gras souligné



Dans l'ensemble, les formes de souffrance, de malaise ou de malheur au travail tendent à se cumuler. Par exemple, reconnaître dans son travail « une course d'obstacles » ne diminue pas, comme on pourrait s'y attendre, la probabilité d'y éprouver de l'ennui, mais l'augmente. L'ennui est également plus fréquent chez ceux qui estiment que leur travail les « expose à une tension nerveuse importante ». Il existe quelques exceptions, mais en fait elles sont relatives à des situations ambiguës. Ainsi voir dans son travail « une routine » diminue le risque d'y éprouver une forte tension nerveuse, et aussi, assez logiquement, la probabilité d'y voir une course d'obstacles. Mais si la routine peut apporter l'ennui (c'est le cas pour un bon quart de ceux qui jugent leur travail routinier), elle est aussi le signe d'une organisation bien huilée. Quant à la course d'obstacles, on sait que d'aucuns s'y adonnent en dehors de toute obligation professionnelle, et si elle engendre bien souvent une forte tension nerveuse, il n'est pas rare qu'elle soit vécue comme une aventure.

Le premier facteur de l'a.c.m. opère donc une séparation entre les formes de bonheur (à l'ouest de l'origine) et les formes de malheur (à l'est). Connaître une forme de bonheur diminue le risque d'éprouver la plupart des formes de malheur, et vice-versa. Mais ceci n'implique pas que toutes les formes de malheur et toutes les formes de bonheur s'excluent mutuellement. Par exemple, le travail qui empêche de faire « des activités qu'on aimerait faire ou faire davantage » est assez souvent celui qui donne « l'occasion de faire des choses qui plaisent et qu'on ne pourrait pas faire ailleurs ».

Il y a plus : la vision en deux dimensions proposée par le premier plan factoriel montre que le malheur n'est pas exactement le négatif du bonheur. D'abord la « région du bonheur », la partie du plan où se trouvent des items exprimant la satisfaction, le plaisir, le bien-être, le bonheur, n'occupe pas la totalité du semi-plan occidental, mais un angle un peu moins ouvert, centré sur l'axe horizontal. Surtout, les modalités du malheur, loin de se répartir dans tout le demi-plan oriental sont situées dans un angle centré plutôt sur la première diagonale que sur l'axe horizontal. C'est le quadrant nord-est qui est, à proprement parler la « région du malheur ». Entre l'est et le sud-est, on trouve de nombreux items caractéristiques de l'absence de bonheurs : le travail ne permet pas de rester dans le coup, ne donne pas le sentiment d'être utile aux autres, ce n'est ni une passion, ni une aventure, il ne procure pas la fierté du travail bien fait, on ne souhaite pas que ses enfants aient la même situation. Mais les seules formes de malheur présentes ici sont ambiguës : le sentiment que le travail est une routine, dont nous avons déjà parlé ; « l'impression que ce qu'on fait, n'importe qui pourrait le faire », impression qui ne traduit pas seulement l'aliénation, mais aussi l'intégration [C. Bessière et F. Houseaux]. Au-delà, entre le sud-est et le sud, les inconvénients du travail sont relativisés : on n'a pas le sentiment d'être écouté, ni celui de faire partie d'une équipe qui s'entend bien, ni de faire des choses qui restent, on n'a pas de pouvoir, mais « ça ne gêne pas ». Le travail ne permet pas de faire des choses qui plaisent et qu'on ne pourrait pas faire ailleurs, mais il n'empêche pas non plus de se livrer à ses activités favorites. Quand on l'évoque dans la définition du bonheur, c'est plutôt comme « boulot ». On s'implique « juste ce qu'il faut ». Bref, ce n'est plus le malheur, c'est le « retrait » [Sainsaulieu]. Le travail ne procure pas de bonheur, mais il n'est pas source de malheur visible car on peut s'en protéger, le tenir à sa place : il ne crée pas de difficultés avec l'entourage parce qu'on s'y consacrerait trop, les amis sont bien distincts des collègues,... Reste que, comme l'ont montré des travaux de psychodynamique du travail [\$\$\$], le retrait peut avoir un coût psychologique élevé.

Le malheur se traduit par la souffrance psychique, le sentiment de la dévalorisation sociale, celui du déclin et de l'injustice. Dans son travail, on éprouve de l'ennui ; le premier jour de la semaine, on « n'a pas le moral ». On ne se sent pas reconnu dans un travail qui est vu comme

une « galère » ou une « jungle ». C'est un travail qui vieillit prématurément l'individu, qui lui donne le sentiment d'avoir une situation moins bonne que celle de son père ou sa mère au même âge, qu'il ne souhaite pas pour ses enfants. Il se considère comme mal payé par rapport au travail qu'il fait, voire exploité.

Investissement, obligation, pression

La partie nord du premier plan factoriel juxtapose donc, en les séparant mais en les faisant voisiner, la plupart des formes du malheur avec certaines formes du bonheur au travail. Ce qui rassemble ces sentiments en première analyse contradictoires (et effectivement peu ou prou opposés dans la dimension est-ouest du premier facteur), c'est souvent le fait qu'ils traduisent une place importante du travail dans la vie. Deux modalités caractéristiques¹² rassemblent ceux pour qui le travail est irremplaçable : « avoir du pouvoir et l'apprécier », « le travail donne l'occasion de faire des choses qui plaisent et qu'on ne pourrait pas faire ailleurs ». Ce travail qui apporte est aussi un travail exigeant, prenant : il empêche de se livrer à des activités qu'on aimerait faire ou faire davantage, il crée des difficultés avec l'entourage parce qu'on s'y consacre trop. Il déborde sur la vie hors travail : on parle beaucoup de son travail ; accessoirement certains amis au moins sont des collègues ou d'anciens collègues. La mobilisation qu'exige le travail explique la « tension nerveuse importante » qu'il suscite, et peut-être qu'il arrive d'avoir des relations difficiles avec les collègues, les subordonnés, les chefs ou les clients. Lorsque les bénéfices ne sont pas à la hauteur des sacrifices consentis à un travail qui « vieillit prématurément », on conçoit que les personnes concernées puissent s'estimer très mal payées par rapport au travail qu'elles font, qu'elles aient le sentiment d'être exploitées.

Le sens des positions au nord du graphique varie évidemment selon qu'elles se situent du côté du bonheur ou du côté du malheur. Des expressions à forte charge émotionnelle¹³ ont été soumises, en début de questionnaire, aux personnes interrogées en leur demandant si elles décrivaient bien leur situation professionnelle. La plupart des réponses « oui » se situent dans la moitié nord du graphique, certaines étant même très caractéristiques de ce pôle du second axe factoriel, ce qui est cohérent avec l'idée d'une plus grande place du travail dans la vie et dans l'esprit. Mais lorsqu'on se déplace du nord-ouest au nord-est, « l'aventure » devient « galère ». Quand la place du travail dans la vie est grande, quand le travail est source d'une forte tension

¹² Ce sont celles qui apportent la plus forte contribution au facteur.

¹³ « Une équipe », « une galère », « une jungle », « une passion », « une course d'obstacles », « une impasse », « une routine », « une aventure ».

nerveuse, il n'y a pas loin du bonheur à la souffrance. L'implication devient forcée ; l'aventure devient course d'obstacles puis jungle ; le travail qui permet de faire des choses qu'on ne pourrait pas faire ailleurs apparaît comme un travail qui empêche ou restreint des activités hors travail ; aux difficultés relationnelles, ambiguës, avec les subordonnés se substituent ou s'ajoutent des difficultés douloureuses dans les relations avec les collègues ou les supérieurs hiérarchiques.

Les valeurs positives (nord) du second facteur traduisent un fort investissement dans le travail. Mais cet investissement tend à être un surinvestissement, à causer une déception. Avoir du pouvoir et l'apprécier est certes plus fréquent dans des situations où le poids du travail dans (et sur) la vie est important. Mais avoir du pouvoir et déclarer « pouvoir s'en passer » (autrement dit avoir consenti l'investissement dans le travail (ou la formation, la stratégie de carrière,...) nécessaire pour acquérir une situation de pouvoir et ne pas y trouver de bénéfices en rapport traduit un poids du travail encore plus important, et pas du tout une attitude de retrait. De même « apprécier » de « travailler dans une équipe qui s'entend bien », « être écouté », voire « faire des choses qui restent » ne traduit pas un niveau d'investissement dans le travail spécialement élevé. Déclarer « pouvoir s'en passer » correspond à un degré d'investissement plutôt supérieur (une position un peu plus au nord sur le graphique). Mais surtout le poids du travail est maximal pour ceux qui « regrettent » de ne pas avoir de pouvoir et surtout de ne pas être écouté ou de ne pas travailler dans une équipe qui s'entend bien.

Ce surinvestissement, cette déception se traduisent par « le sentiment d'être exploité », celui d'être « très mal payé compte tenu du travail qu'on fournit ». Au contraire, ne pas juger qu'on est exploité, s'estimer « normalement payé compte tenu du travail qu'on fournit » et aussi éprouver « le sentiment d'être reconnu à sa juste valeur » ne traduisent pas seulement un état de bonheur au travail, mais sont également caractéristique d'un poids modéré du travail.

Les réponses sur le degré d'implication dans le travail et ses causes s'expliquent bien à partir de la structure mise à jour par le premier plan factoriel. Même dans des situations de travail d'où le bonheur est absent, « s'impliquer juste ce qu'il faut » (au sud-sud-est) traduit la possibilité d'une forme minimale d'équité, d'un équilibre entre la faiblesse des bénéfices et la modération des investissements, l'existence de garanties contre une emprise excessive du travail (il n'y a pas trop de pression sur la personne pour l'obliger à s'impliquer plus qu'elle ne le fait). Au contraire, déclarer « ne pas pouvoir faire autrement » que de « s'impliquer beaucoup » est caractéristique d'une forte pression. « S'impliquer beaucoup pour gagner plus d'argent » traduit un rapport au travail analogue (du point de vue des dimensions correspondant aux deux premiers facteurs), tandis que s'impliquer beaucoup dans le travail parce qu'il est intéressant (réponse qui est la plus

courante et dont on ne discutera pas ici le degré de sincérité) traduit déjà une pression moindre (et un degré de bonheur plus élevé)¹⁴. L'opposition entre équité et pression se traduit aussi dans les réponses relatives aux attitudes « si un travail en cours réclame de rester plus longtemps sur le lieu de travail » : au nord-est, on « le fait parce qu'on est obligé » ; au sud-est, on « le fait parce qu'on va récupérer ou être payé en heures supplémentaires », ou, rarement (l'équité relative n'est pas la liberté complète), on peut se permettre de refuser.

Résumons-nous. Le premier axe factoriel traduit le degré de bonheur au travail (en fonction des conceptions des concepteurs de l'enquête) : ce degré croît d'est en ouest. Le second axe factoriel traduit le degré de pression au travail, croissant du sud au nord : pression au sens de « stress », de pression intérieure ou d'oppression inéquitable. Au nord-ouest le bonheur est lié à un fort auto-investissement personnel et à de fortes gratifications ; autrement dit à une situation d'*illusio* fondée (nous verrons cependant que toutes les formes d'investissement dans le travail ne relèvent pas également de l'*illusio* comme investissement individuel dans un champ où interagissent des individus). Au sud-ouest le bonheur provient non pas tant de l'ampleur des bénéfices que du sentiment d'en avoir pour son travail. Au nord-est, au cumul de diverses formes de souffrance s'ajoute un sentiment d'injustice lié à une pression excessive s'exerçant sur les individus. Au sud-est l'impression que « ce qu'on fait, n'importe qui pourrait le faire » traduit une dévalorisation sociale et une absence de bonheur au travail, mais aussi la modération relative des pressions s'exerçant sur soi en tant qu'individu singulier et la possibilité de se mettre, du moins, en retrait de la souffrance. Près des deux tiers des personnes qui se situent du côté du bonheur déclarent que « dans leur travail, les motifs de satisfaction l'emportent » et moins de 1% que ce sont les motifs d'insatisfaction¹⁵. Dans le quadrant sud-est (retrait), un quart des individus seulement se déclarent satisfaits, mais pas plus de 5% insatisfaits : ce qui l'emporte, du moins dans les déclarations, c'est l'idée que « les motifs de satisfaction et les motifs d'insatisfaction s'équilibrent à peu près ». Dans le quadrant nord-est, la satisfaction devient encore moins fréquente (16%) et l'expression d'une franche insatisfaction, si elle reste très minoritaire, n'est plus marginale (19%).

¹⁴ Les réponses « je m'implique peu par manque d'intérêt » et « je m'implique peu pour privilégier ma vie privée » sont trop rares (p = 1% ; N = 26) pour qu'on puisse en tirer des conclusions solides. Il semble néanmoins que les formes individuelles de résistance qu'elles représentent traduisent surtout le malheur au travail et non le retrait que facilite plutôt une régulation collective de la pression.

¹⁵ Cette question n'a pu être traitée en variable active, faute d'avoir été posée aux salariés temporaires.

Malheur aux dominés

On ne saurait en rester à une simple mesure des niveaux de satisfaction, ni même à une analyse interne des formes de bonheur et de malheur au travail. Celles-ci doivent être rapportées aux caractéristiques des personnes et de leurs emplois. On peut pour cela projeter en variables supplémentaires sur le premier plan factoriel les caractéristiques sociales fondamentales (sexe, âge, diplôme, CS, statut indépendant ou salarié, stable ou précaire, ancienneté, salaire,...). Deux constats sautent aux yeux (graphique \$). Premièrement, ces variables sont presque aussi dispersées que les variables actives (les figures étant tracées à la même échelle). Ceci montre que les opinions sur le travail, loin d'être purement subjectives, sont étroitement liées aux situations objectives. Par exemple, 80% des cadres se situent du côté du bonheur, 75% des ouvriers non qualifiés du côté du malheur. Mais, et c'est le deuxième constat qu'on fait immédiatement, les diverses modalités des variables fondamentales sont très dispersées le long d'une droite qui coïncide à peu près avec la diagonale nord-ouest/sud-est, et beaucoup moins dans la direction perpendiculaire. Y aurait-il une dimension importante du bonheur au travail qui échapperait aux déterminants sociaux ? Nous réfuterons cette opinion, mais en introduisant une distinction entre déterminants sociaux et grandes variables instituées.

L'augmentation du niveau social, des ouvriers non qualifiés aux ouvriers qualifiés et aux employés, de ceux-ci aux patrons (principalement des petits patrons) et professions intermédiaires, et de ces petits-bourgeois salariés ou non aux cadres, se traduit à la fois par un accroissement du bonheur au travail, et par un accroissement de la pression (graphique \$). Le bonheur des dominants ne se limite pas à la sphère de la consommation, des loisirs, des relations sociales ; ils le trouvent aussi dans l'activité de travail elle-même. Mais « noblesse oblige » et « les dominants sont dominés par leur domination ». Leur bonheur n'est pas séparable de leur investissement. Ils le cherchent (et le trouvent). A ce bonheur des dominants s'oppose le retrait des dominés. Les membres des catégories populaires ont du mal à trouver le bonheur dans le travail. Ceci ne veut pas dire qu'ils n'ont pas besoin du travail pour être heureux. Rappelons que ce sont eux qui citent le plus la sphère du travail lorsqu'on leur demande ce qui est important pour être heureux [C. Baudelot et M. Gollac]¹⁶.

¹⁶ L'invocation du travail comme condition du bonheur est même d'autant plus fréquente que la possession d'un emploi est moins assurée. Cependant l'analyse factorielle suggère que le degré de bonheur rencontré dans le travail (pour ceux qui en ont un !) joue également un certain rôle. A l'intérieur de chaque groupe social, ceux qui citent le travail ou un de ses synonymes dans leur réponse à la question « qu'est-ce qui pour vous est le plus important pour être heureux ? » ont un degré de bonheur supérieur à celui de ceux qui ne le citent pas. L'écart croît lorsque le niveau social diminue. Au total, la propension à citer le travail est d'autant plus élevée qu'on est exposé à perdre un travail qui, relativement au standard de sa classe sociale, est un « bon » travail.

En ce qui concerne le degré de bonheur et le degré de pression, aucune différence n'apparaît entre les petits patrons et les salariés de niveau intermédiaire. L'examen des catégories socioprofessionnelles détaillées ne fait que nuancer ce constat tout en le confirmant globalement (graphique \$). Les différentes CS apparaissent grossièrement alignées sur la diagonale nord-ouest/sud-est, ce qui confirme d'un côté qu'aucune espèce de capital ne permet d'échapper à la domination par sa propre domination et de l'autre que le retrait est un rapport au travail généralisé dans les catégories populaires. Cependant au sein des catégories dominantes et intermédiaires, le ratio pression/bonheur est très légèrement plus élevé dans le monde de l'entreprise que dans la fonction publique. En revanche, aucun écart notable n'apparaît de ce point de vue entre indépendants et salariés supérieurs ou intermédiaires des entreprises. La détention d'un capital économique ne paraît pas avoir des effets différents de celle d'un capital culturel dès lors qu'on est plongé dans l'univers de l'entreprise¹⁷. La mise en œuvre d'un capital économique est donc, comme celle d'un capital culturel, inséparable de dispositions et de manières d'agir et de ressentir : le capital économique des sociologues ne se réduit pas au capital économique des économistes. En fait il existe des formes de rapport au travail qui sont spécifiques des indépendants, et que nous étudierons plus loin, mais elles sont différentes des dimensions illustrées par le premier plan factoriel¹⁸. Si on se place du point de vue des cadres et professions intermédiaires des entreprises, d'autre part, on constate qu'ils n'échappent pas à la pression qui s'exerce sur les chefs d'entreprise.

Au niveau des catégories populaires, le ratio pression/bonheur apparaît plus faible dans les activités organisées sur un mode domestique ou quasi-domestique : services directs aux particuliers, travail agricole, travail artisanal non qualifié. Il est plus élevé dans le travail industriel, surtout non qualifié, et dans le travail en voie d'industrialisation, comme celui des chauffeurs ou des employés de commerce. Des études de terrain ont montré que le recul des rapports quasi-domestiques au sein des organisations, l'accentuation du caractère industriel ou marchand de celles-ci provoque de nouvelles formes de souffrance [T. Périlleux, 1997].

L'alignement quasi-parfait des niveaux de diplôme et des niveaux de salaire sur un même axe, en gros nord-ouest/sud-est, sur lequel se situe aussi le statut d'indépendant, tend à confirmer que le rapport au travail, du moins dans ses dimensions de « degré de bonheur » et de

¹⁷ Même si l'effectif est trop faible pour conclure (N = 9), il est frappant de voir que les dirigeants d'entreprise se rapprochent des artistes et journalistes, ce qui rejoint une idée de L. Boltanski [\$] sur le monde du management.

¹⁸ Ceci porte sur des individus dirigeant en personne des entreprises presque toutes de taille modeste. On ne saurait en déduire quoi que ce soit sur l'univers du grand patronat, ou sur les effets sociaux de la détention d'un capital financier.

« degré de pression », dépend du montant et non de la composition des capitaux détenus (graphique\$). Cependant tous les déterminants socio-économiques ne jouent pas de la même façon (graphique \$). L'opposition entre salariés de la fonction publique (Etat et collectivités locales) et salariés des entreprises, particulièrement des entreprises privées, se traduit par un écart de bonheur, en faveur des salariés de la fonction publique, indépendamment du degré de pression. Un statut d'emploi précaire se traduit en moyenne par une attitude de retrait ; il en est de même du temps partiel ; mais l'expérience du chômage conduit à des situations de malheur, sans diminution de la pression ressentie. Autrement dit, certains aspects de la position statutaire de la personne jouent dans le même sens que la possession ou la dépossession d'un capital économique ou culturel, tandis que d'autres ont un effet plus original. Il est cependant difficile, au vu des seuls graphiques représentant les variables supplémentaires, de démêler l'effet des différents aspects de la situation des personnes sur leur rapport au travail. Par exemple comment interpréter le retrait des précaires ? Est-ce un effet de la précarité, ou un reflet de la faible qualification des précaires ? Nous essaierons ultérieurement de séparer, autant que faire se peut, « effets propres » et « effets de structure ». Poursuivons l'examen du lien entre caractéristiques « objectives » du travail et de l'emploi et rapport « subjectif » au travail toutes choses inégales réunies, en commençant par des aspects de l'organisation du travail qui sont en pleine transformation : l'organisation du temps de travail et l'intensité du travail, le degré d'autonomie.

La dimension temporelle est essentielle dans la pression du travail (graphique \$). Celle-ci est étroitement liée à la durée du travail, aux horaires atypiques et à l'intensité du travail. Quelques nuances existent cependant dans les liens entre ces différents aspects de la pression temporelle et le bonheur au travail. La fraction du temps de travail pendant laquelle les personnes déclarent « devoir travailler à un rythme élevé » est en relation quasiment linéaire avec le degré de pression mesuré par le deuxième facteur. Il est regrettable de n'avoir pu disposer, faute de place, d'autres indicateurs de l'intensité du travail. On peut reprocher à celui-ci d'être trop subjectif. Du moins met-il en évidence de façon frappante le fait que l'intensité du travail caractérise, si elle ne la détermine pas, toute une dimension du rapport à celui-ci.

La durée du travail, du moins à partir de 39 heures par semaine, est également en lien direct avec la pression du travail. Cependant les durées élevées sont plutôt du côté du bonheur, ou du moins de l'investissement dans le travail. La notion administrative d'horaire atypique apparaît, elle, trop générale pour être explicative. Travailler le soir, pendant les fins de semaine ou les vacances peut être, dans certains cas au moins, sinon indépendant de la pression subie, du moins ressenti comme un choix dans la façon de s'en arranger. Ce type d'horaire indique une pression élevée mais se présentant sous la forme de l'auto-investissement. Elle caractérise un type

de rapport au travail marqué par le fait que la place excessive du travail provoque des difficultés avec l'entourage, et aussi par la mention d'une « harmonie » (souvent entre vie professionnelle et vie familiale) dans la définition du bonheur : l'emploi de ce terme traduit à la fois une situation objective (même aux dominants, le temps est compté) et une tendance (qui, au fond, est aussi une caractéristique objective de la situation sociale des personnes concernées) à la ressentir comme un problème psychologique.

Autonomie, pression temporelle et rapport au travail¹⁹

Choix de l'ordre des tâches	oui		Non	
Travaille très vite plus de la moitié du temps				
oui	Bonheur et pression : 42%	Malheur : 21%	Bonheur et pression : 20%	Malheur : 36%
	Bonheur sans pression : 26%	Retrait : 12%	Bonheur sans pression : 17%	Retrait : 27%
Non	Bonheur et pression : 22%	Malheur : 14%	Bonheur et pression : 13%	Malheur : 18%
	Bonheur sans pression : 38%	Retrait : 26%	Bonheur sans pression : 33%	Retrait : 37%

La mesure du degré d'autonomie au travail, dans l'enquête « travail et modes de vie » est particulièrement insatisfaisante. On ne dispose que d'indications sur la possibilité de choisir l'ordre de ses tâches d'une part, son rythme de travail d'autre part : cette dernière variable présente de plus l'inconvénient d'être liée à une faible intensité du travail. Compte tenu de ces réserves, l'autonomie apparaît assez nettement liée au bonheur²⁰ et pratiquement pas à la pression. Les situations de malheur, de détresse, apparaissent comme des situations d'autonomie faible et d'intensité du travail, de pression temporelle élevée, résultat classique en psychologie du travail [Karasek]. Ici aussi, il est souhaitable de voir si le résultat subsiste une fois éliminés des effets de structure évidents : les cadres sont plus autonome que les ouvriers et aussi plus heureux au travail, mais l'augmentation de l'autonomie des ouvriers est-elle susceptible de les rendre plus heureux au travail, ce dont on a quelques raisons de douter [Pialoux] ?

¹⁹ Par convention les rapports au travail caractérisés par une coordonnée négative sur le premier axe et positive sur le second sont appelés dans ce tableau « bonheur sous pression », les rapports au travail caractérisés par une coordonnée négative sur le premier axe et sur le second sont appelés « bonheur sans pression », les rapports au travail caractérisés par une coordonnée positive sur le premier axe et négative sur le second sont appelés « retrait », les rapports au travail caractérisés par une coordonnée positive sur le premier axe et positive sur le second sont appelés « retrait » (ce qui exagère un peu la zone du retrait et rétrécit celle du malheur).

²⁰ Rappelons qu'il s'agit du bonheur au travail vu à travers des questions jugées pertinentes par des chercheurs en sociologie. Or on sait que ceux-ci valorisent particulièrement l'autonomie...

Qu'est-ce qui détermine le rapport au travail ?

Le rapport au travail apparaît donc dépendre à la fois de la position sociale définie notamment par le capital économique et le capital culturel, de la position statutaire, et de l'organisation du travail.

Nous avons étudié numériquement la dépendance de la position des individus dans le premier plan factoriel vis-à-vis de variables mesurant (de manière grossière) les causes possibles du rapport au travail. Dans un premier « modèle » économétrique, nous examinons comment les coordonnées sur les axes, autrement dit le rapport au travail, dépendent de la position sociale et des ressources statutaires. Nous mesurons la position sociale par le diplôme (en trois postes), indicateur de capital culturel, par le statut d'indépendant, indicateur de capital économique (en distinguant selon que l'entreprise dirigée a moins de dix salariés ou en a au moins dix), et par trois variables qui jouent un rôle important sur le marché du travail : le sexe, l'âge (moins ou plus de trente ans) et la nationalité (français ou étranger). Nous distinguons des ressources statutaires positives (appartenance à la Fonction publique) et négatives (emploi temporaire de droit ; faible ancienneté pouvant laisser penser, pour les salariés du privé, que l'emploi n'est pas sûr même si le contrat est à durée indéterminée).

Dans un second modèle, portant sur les seuls salariés, nous introduisons des variables explicatives relatives à l'emploi et à la position dans l'organisation du travail : l'exercice de responsabilités hiérarchiques, le salaire (en trois niveaux), la durée du travail (trois niveaux également), l'intensité du travail (trois niveaux aussi), la possibilité de choisir l'ordre de ses tâches, qui est comme on a vu le moins mauvais indicateur d'autonomie disponible, et enfin des indicateurs du mode de mobilisation de la main-d'œuvre pratiqué par l'entreprise : l'existence d'entretiens d'évaluation et l'évaluation du travail sur la base de critères mesurables. A la différence de la position sociale et des ressources statutaires qui sont peu susceptibles d'évoluer, ces variables peuvent se modifier en même temps que le management des entreprises et leur « gestion des ressources humaines ». Ces variables peuvent aussi être considérées comme des conséquences (en probabilité), dans un état donné du marché du travail, de la position sociale et des ressources statutaires : un homme français diplômé du supérieur de quarante-cinq ans a plus de chance de choisir lui-même l'ordre de ses tâches qu'une jeune femme étrangère sans diplôme.

L'estimation du modèle le plus réduit, où n'interviennent que les capitaux détenus et les ressources statutaires, apporte d'abord une confirmation : le capital économique et le capital culturel jouent, du point de vue du degré de bonheur et du degré de pression au travail, des rôles

analogues. Pour autant que l'approximation des mesures et l'arbitraire des nomenclatures permette d'en juger, ils apparaissent comme les déterminants fondamentaux du rapport au travail.

Tableau \$

Influence des caractéristiques sociales de base sur le degré de bonheur (opposé du 1^{er} facteur) et le degré de pression (2^{ème} facteur). Résultat d'une régression.

Estimation par les m.c.o.. Les écarts types sont entre parenthèses. Les coefficients significativement différents de 0 sont soulignés.

Variable explicative	Influence sur le bonheur	Influence sur la pression
Femme	Référence	Référence
Homme	<u>+0,027</u> (0,011)	<u>+0,058</u> (0,010)
Etranger	Référence	Référence
Français	<u>+0,088</u> (0,021)	<u>+0,053</u> (0,019)
Moins de 30 ans	Référence	Référence
30 ans et plus	<u>+0,038</u> (0,014)	+0,001 (0,013)
Aucun diplôme, CEP	Référence	Référence
CAP, BEPC, bac	<u>+0,100</u> (0,014)	<u>+0,086</u> (0,013)
Diplôme supérieur	<u>+0,239</u> (0,016)	<u>+0,179</u> (0,014)
Agriculteur, petit patron	<u>+0,132</u> (0,018)	<u>+0,063</u> (0,016)
Chef d'entreprise, 10 sal. et plus	<u>+0,269</u> (0,100)	<u>+0,190</u> (0,090)
Salarié de la Fonction publique	<u>+0,111</u> (0,014)	-0,014 (0,013)
Salarié d'entreprise, ancienneté de plus de 5 ans	Référence	Référence
Salarié d'entreprise, ancienneté de moins de 5 ans	+0,017 (0,017)	-0,018 (0,015)
Salarié temporaire	+0,023 (0,026)	-0,043 (0,023)

Le genre ne joue (en moyenne et autres ressources égales par ailleurs) qu'un rôle limité. Les hommes sont un peu plus favorisés que les femmes, au prix d'une pression sensiblement plus grande : l'investissement dans le travail est plutôt masculin. Mais ce qui frappe c'est plutôt l'absence de différence globale radicale de rapport au travail induite par le sexe : on sait qu'en effet les conditions objectives d'emploi et de travail des hommes et des femmes sont très contrastées. Par contre la nationalité française est une source appréciable de bonheur ou plutôt, pour être plus concret, les immigrés sont l'objet de discriminations spécifiques qui les privent de bonheur au travail (et secondairement les poussent plutôt dans des positions de retrait).

La régression confirme également que la ressource statutaire constituée par l'appartenance à la Fonction publique est une source très efficace de bonheur et que cette appartenance n'a aucun effet notable sur la pression. Elle diffère donc du capital économique et du capital culturel en ce sens qu'elle apporte des bénéfices sans exiger un investissement permanent : à supposer que l'entrée dans la Fonction publique puisse être considéré comme un investissement, c'est un investissement de type économique, réalisé une fois pour toutes, il n'a pas besoin pour être productif de la mise en œuvre constante d'une illusion associée²¹. Mais les salariés de la Fonction publique ne sont pas non plus à l'abri de la pression : en fait ils ne le sont, toutes choses égales par ailleurs, ni plus ni moins que les autres²². En d'autres termes ni le discours apologétique des syndicats sur le sens du service public et le dévouement spécifique qu'il implique ni le discours libéral de dénonciation des planqués du service public ne correspondent aux résultats de l'enquête²³.

La « ressource statutaire négative » que constitue un emploi précaire a, si on tient compte de la formation, de l'âge, du sexe,... des précaires un effet paradoxal : elle ne diminue pas le degré de bonheur et elle diminue peut-être²⁴ quelque peu la pression. Les précaires sont, en moyenne, malheureux au travail parce qu'ils sont peu qualifiés, mais pas spécifiquement à cause

²¹ La conception étroitement économiste du capital s'applique donc mieux au « capital statutaire » qu'au capital économique !

²² L'effet de l'appartenance aux générations âgées de trente ans et plus est le même, mais d'amplitude bien moindre. A peu de choses près, le même commentaire s'applique à l'avantage que représente le fait d'être de nationalité française.

²³ Ceci ne les invalide pas absolument. D'une part il se peut que des dimensions du rapport au travail aient été omises du questionnaire. D'autre part l'analyse factorielle, et a fortiori les deux premiers facteurs que nous avons seuls étudiés jusqu'à présent, n'est qu'un résumé de l'analyse. L'existence d'une idéologie du service public est mesurable à travers, par exemple, le fait que, toutes choses égales par ailleurs, les salariés de l'Etat et des collectivités locales sont plus nombreux à avoir le sentiment d'être « utile aux autres ». Une étude plus approfondie est en cours sur les spécificités du secteur public.

²⁴ Le coefficient n'est pas significativement différent de 0 au seuil 5%.

de leur statut. Et pourtant nous savons que leurs conditions de travail sont plus mauvaises, même « toutes choses égales par ailleurs », que celles des autres salariés [V. Letourneux]. Il y a là un paradoxe aussi intrigant que celui de la proximité des rapports subjectifs au travail des hommes et des femmes, et qui apparaîtra plus clairement encore en introduisant dans les variables explicatives les aspects les plus fondamentaux de l'emploi et du travail.

L'impact du mode de management

Admettre parmi les sources de bonheur de malheur ou de pression le salaire, la durée et l'intensité du travail, l'autonomie et le mode d'évaluation tend, bien entendu, à diminuer l'impact apparent des capitaux et des ressources statutaires. L'effet du diplôme est ainsi divisé par deux. Si le capital culturel rend heureux au travail, c'est en partie parce qu'il a une rentabilité économique (il permet d'avoir un bon salaire), parce qu'il permet d'accéder à des postes où on est autonome, à des responsabilités hiérarchiques,... L'effet résiduel (encore considérable) du diplôme peut tenir au fait que la description du travail et de l'emploi par les variables du modèle est incomplète. On peut aussi penser que la détention d'un capital culturel élevé est en soi une source de bonheur au travail parce qu'elle facilite l'illusion, qu'elle permet de découvrir, voire d'inventer, dans son travail des aspects intéressants, donc, pour ne prendre que cet exemple, de répondre « oui » à la question : « au travail avez-vous l'occasion de faire des choses qui vous plaisent et que vous ne pourriez pas faire ailleurs ? ».

D'autres résultats sont plus surprenants. La précarité apparaît comme une source de bonheur ! C'est aussi le cas, en moins marqué, de la précarité non instituée que peut trahir une faible ancienneté. Doit-on conclure à l'artefact pour cause d'in vraisemblance ? A notre avis, non. De nombreux travaux montrent que la précarité de l'emploi peut, à court terme, sinon créer le bonheur du moins aider à supporter le malheur au travail. Des salariés précaires en droit ou en fait peuvent supporter l'exploitation économique et de mauvaises conditions de travail et « jouer le jeu » du travail et du management parce qu'ils pensent que cette situation n'est que provisoire, et supporter une déqualification parce qu'ils ne considèrent pas que leur emploi du moment définit leur identité sociale [G. Burnod]. D'autres précaires peuvent, par un mécanisme inverse mais avec un résultat voisin, s'impliquer fortement dans leur travail parce qu'ils espèrent ainsi pérenniser leur emploi ; cette implication est facilitée par le fait que la trajectoire des précaires est souvent différente de celle des salariés en place, ce qui peut empêcher leur intégration aux groupes et leur résistance [S. Beaud et M. Pialoux]. Enfin les malheurs associés à la précarité peuvent dans certains cas être jugés légers par rapport à ceux du chômage. Il serait d'ailleurs erroné de dire

que la précarité fait le bonheur : elle est seulement associée à une relativisation subjective de malheurs objectifs. Une description enchantée de la précarité qui négligerait ceux-ci est donc fausse. Mais une description misérabiliste qui négligerait les bénéfiques subjectifs de la précarité serait également inexacte. Tenir compte de la vision spécifique que les précaires ont de leur travail est nécessaire à la fois pour comprendre comment la précarité est supportée (ce qui est essentiel à son efficacité économique) et comment certaines trajectoires conduisent à des désillusions parfois dramatiques, soit lorsqu'une situation vécue comme transitoire en vient à apparaître durable, soit lorsqu'une situation espérée, et finalement vécue, comme durable, se révèle n'avoir été que transitoire.

L'exercice de responsabilités hiérarchiques a, sur le degré de bonheur et le degré de pression au travail, des effets remarquablement voisins de ceux de la détention d'un diplôme d'enseignement supérieur. Il est source de bonheur, et aussi de pression. L'opposition entre le chef-qui-paie-de-sa-personne et le philosophe platonicien gambadant dans la prairie des idées pourrait donc, comme celle entre le chercheur-entièrement-investi-dans-son-sujet et le hiérarque simple agent de transmission du capital ou de l'Etat, être en un certain sens fallacieuse. La position de chef a plusieurs traits d'un capital au sens sociologique. Elle résulte sinon d'un investissement spécifique, du moins de la conversion d'un capital culturel, social,... Elle rapporte des bénéfiques non seulement économiques mais spécifiques (avoir du pouvoir et en jouir). Son exercice suppose des dispositions, un habitus adapté : celui qui ne l'a pas « n'est pas un vrai chef », « il n'a que le titre, mais pas la carrure », « il n'y croit pas lui-même »²⁵. Dans le « petit champ » de l'organisation, les experts, riches en capital culturel, et les hiérarchiques sont en lutte pour définir la forme la plus légitime d'exercice de la domination. Il ne faut pas surestimer la portée de notre constat empirique, mais il invite quand même à poser la question d'une éventuelle homologie entre l'exercice de la domination hiérarchique et d'autres formes de domination (y compris culturelle) et à considérer l'exercice de la première non seulement d'un point de vue extérieur mais aussi du point de vue des agents qui l'exercent.

²⁵ On ne sait pas s'il y a une tendance à hériter de fonctions hiérarchiques, mais c'est après tout fort possible.

Tableau \$

Influence des caractéristiques sociales de base et des caractéristiques fondamentales de l'organisation du travail sur le degré de bonheur (opposé du 1^{er} facteur) et le degré de pression (2^{ème} facteur) pour les SALARIES. Résultat d'une régression.

Estimation par les m.c.o.. Les écarts types sont entre parenthèses. Les coefficients significativement différents de 0 sont soulignés.

Variable explicative	Influence sur le bonheur	Influence sur la pression
Femme	Référence	Référence
Homme	-0,015 (0,012)	+0,015 (0,010)
Etranger	Référence	Référence
Français	<u>+0,062</u> (0,022)	+0,034 (0,019)
Moins de 30 ans	Référence	Référence
30 ans et plus	-0,001 (0,015)	-0,014 (0,013)
Aucun diplôme, CEP	Référence	Référence
CAP, BEPC, bac	<u>+0,055</u> (0,015)	<u>+0,063</u> (0,013)
Diplôme supérieur	<u>+0,114</u> (0,019)	<u>+0,103</u> (0,016)
Agriculteur, petit patron	Sans objet	Sans objet
Chef d'entreprise, 10 sal. et plus	Sans objet	Sans objet
Salarié de la Fonction publique	<u>+0,120</u> (0,014)	+0,017 (0,012)
Salarié d'entreprise, ancienneté de plus de 5 ans	Référence	Référence
Salarié d'entreprise, ancienneté de moins de 5 ans	<u>+0,042</u> (0,016)	-0,003 (0,014)
Salarié temporaire	<u>+0,083</u> (0,025)	-0,005 (0,022)
N'a pas de subordonnés	Référence	Référence
A des subordonnés	<u>+0,120</u> (0,013)	+0,106 (0,011)

Salaire inférieur à 8 000 F/mois	Référence	Référence
8 à 10 000 F	<u>+0,088</u> (0,015)	+0,024 (0,013)
10 000 F et plus	<u>+0,125</u> (0,017)	+0,020 (0,015)
39 heures/semaine ou moins	Référence	Référence
40 à 44 h	+0,009 (0,015)	<u>+0,044</u> (0,013)
45 h et plus		<u>+0,135</u> (0,014)
Rythme élevé moins de la moitié du temps	Référence	Référence
La moitié du temps	-0,028 (0,016)	<u>+0,066</u> (0,014)
Plus de la moitié du temps	<u>-0,054</u> (0,013)	<u>+0,140</u> (0,011)
Pas le choix de l'ordre des tâches	Référence	Référence
Choix de l'ordre des tâches	<u>+0,105</u> (0,012)	-0,006 (0,010)
Pas d'entretiens d'évaluation	Référence	Référence
Entretiens d'évaluation	<u>+0,038</u> (0,012)	<u>+0,027</u> (0,011)
Pas d'évaluation sur critères mesurables	Référence	Référence
Evaluation sur critères mesurables	+0,006 (0,013)	<u>+0,034</u> (0,012)

A la différence d'un capital, un bénéfice n'engage pas : un salaire relativement élevé se traduit, toutes choses égales par ailleurs, par un accroissement du bonheur mais pas par un accroissement de la pression. Le bonheur associé au salaire dépasse le seul avantage économique qu'il confère et même sans doute le plaisir d'être bien payé ou mieux payé que d'autres. Certes il faut tenir compte du fait qu'on ne sait pas vraiment mesurer l'effet propre du salaire (ni d'aucune autre variable) parce qu'aucun modèle n'est complet, et que le salaire est corrélé avec un grand nombre de caractéristiques du travail. Reste que le salaire est plus que le salaire. Si, par exemple, un salaire élevé incite, toutes choses égales par ailleurs, à penser que son travail « permet de rester dans le coup », ce peut être parce qu'un salaire élevé (et plus encore sans doute un salaire

en progression) est souvent un signe qu'on est un salarié qui a de l'avenir. Comme un bon salaire, l'autonomie dans le travail apporte du bonheur, mais pas de pression. Ce dernier résultat est surprenant : on s'attendrait à ce que l'autonomie exige davantage d'implication des travailleurs. Peut-être est-ce seulement un effet de l'indicateur d'autonomie utilisé, mais comme c'est le seul disponible, il n'y a pas moyen de le vérifier.

Une longue durée du travail n'apparaît pas comme un obstacle au bonheur dans le travail, ce serait même plutôt le contraire : nous verrons cependant que ce résultat dépend du modèle retenu. Mais elle est, comme on pouvait s'y attendre, cause d'un poids important du travail. Il en est de même et plus nettement encore pour l'intensité du travail. Celle-ci, de plus, fait quelque peu obstacle au bonheur au travail. Durée et intensité du travail apparaissent, dans la modélisation retenue, comme les principales causes de la pression, du poids du travail. La part de la variance du second facteur qu'elles expliquent représente plus des deux tiers de la variance expliquée par l'ensemble des variables exogènes du modèle discuté ici.

Le perfectionnement des méthodes d'évaluation des salariés est un des moyens de l'intensification du travail : il permet d'obtenir un effort accru de salariés pourtant plus autonomes. Ce perfectionnement porte à la fois sur les critères d'évaluation, qu'on s'efforce de rendre précis, quantifiés, et sur le décorum, avec la pratique des entretiens périodiques d'évaluation, les pratiques managériales les plus innovantes combinant les deux. Il ne s'agit pas seulement de pratiquer un contrôle, mais d'imposer la légitimité de critères d'évaluation de l'action. Entretiens d'évaluation et critères chiffrés d'évaluation du travail ont des effets sur le rapport des salariés à leur travail. Conformément aux attentes des managers qui les promeuvent, ces formes de gestion des ressources humaines accroissent la satisfaction, le degré de bonheur au travail²⁶. Si on en croit les résultats de l'estimation économétrique, elles contrebalancent presque l'effet négatif d'une forte intensité du travail. Et, en même temps elles ont pour effet d'accroître très sensiblement la pression subie par les salariés. Plus précisément, ce sont les entretiens qui accroissent, ou restaurent la satisfaction des salariés. Ils augmentent également la pression. Mais, pour cette fonction, l'utilisation de critères mesurables est aussi efficace, alors que l'usage de ces critères n'accroît guère le niveau de satisfaction. En somme les entretiens joueraient le rôle d'euphorisant, tandis que l'usage de critères chiffrés met la pression²⁷. Comme à peu près n'importe quel résultat

²⁶ Les enquêtes sur la satisfaction au travail ont été, et demeurent souvent, un outil de pilotage des politiques de gestion des ressources humaines.

²⁷ L'analogie avec le crack ou l'usage conjoint de l'alcool et du tabac et la conclusion subséquente que les formes modernes d'évaluation seraient une drogue pour les salariés seraient le fait du lecteur et ne saurait engager la responsabilité des auteurs.

économétrique, celui-ci, aussi séduisant soit-il, demande à être étayé, notamment par des observations de terrain. En effet, dans la mesure notamment où l'utilisation de critères mesurables est assez étroitement liée à l'intensité du travail, et les entretiens plus rares pour les ouvriers, il peut provenir en partie de défauts de spécification du modèle.

Les conditions de travail, condition du bonheur ?

Nous avons introduit plusieurs variantes dans notre modèle d'estimation du bonheur. Une première consiste à tenir compte du fait que les jugements que les personnes portent sur leur travail dépendent de leurs convictions idéologiques. Pour s'en faire une idée, nous avons introduit dans la liste des variables explicatives la situation vis-à-vis de la religion, en trois postes : sentiment d'appartenance et pratique, sentiment d'appartenance sans pratique, ni sentiment d'appartenance ni pratique. Il résulte de notre estimation que la croyance augmente le bonheur, ou plutôt la propension à se déclarer satisfait ; tandis que la pratique diminue la pression, résultat plus inattendu, dont une explication possible, parmi d'autres, peut être l'existence d'investissements autres que professionnels.

Il est raisonnable aussi de penser que les jugements portés sur le travail dépendent des attentes forgées par la socialisation non seulement scolaire mais familiale, et donc de l'origine sociale. Cependant, dans l'impact estimé de l'origine sociale, on ne sait pas départager ce qui traduit un point de vue différent, et ce qui traduit une situation différente. On sait en effet que, même à diplôme égal, l'origine sociale a une influence sur la qualification (en partie prise en compte par le salaire, il est vrai), la profession,... Plutôt que d'introduire des modèles complexes à équations simultanées, dont les résultats seraient probablement très dépendants des spécifications retenues, elles-mêmes fort arbitraires, nous avons préféré introduire dans la liste des variables explicatives un ensemble aussi complet que l'enquête le permettait de descripteurs du travail, ce qui présente un intérêt propre²⁸.

Il se confirme que la pression ressentie par les salariés résulte largement de la pression temporelle sous toutes ses formes. De la durée du travail et de l'intensité du travail, comme on l'a vu. Leur impact est un peu atténué. L'intensité du travail par exemple est cause de mauvaises conditions de travail toutes choses égales par ailleurs, parce qu'elle impose des modes opératoires efficaces mais contraires à la construction par les travailleurs de leur santé au travail ; l'effet de

²⁸ Dans cette régression, nous avons également utilisé des nomenclatures plus détaillées pour les variables de base (diplôme, salaire,...).

ces mauvaises conditions de travail est ici séparé de celui de l'intensité du travail qui en est cependant en partie la cause. Reste que durée et intensité du travail ont, même ici un effet propre considérable. Autres formes de pression temporelle, les horaires atypiques (travail de nuit, du dimanche, du samedi, rare ou fréquent), limitation des pauses ont un impact toujours positif sur la pression, même si tous les coefficients ne sont pas significativement différents de zéro. Des horaires variables d'un jour à l'autre déterminés par l'entreprise entraînent une augmentation importante de la pression, mais pas les horaires alternants réguliers (2x8, 3x8,...) : la pression apparaît liée à la flexibilité du travail, non aux formes fordistes d'organisation...

Tableau \$

Influence des conditions de travail sur le degré de bonheur (opposé du 1^{er} facteur) et le degré de pression (2^{ème} facteur). Résultat de régressions.

Estimation par les m.c.o.. Les écarts types sont entre parenthèses. Les coefficients significativement différents de 0 sont soulignés.

Autres variables explicatives : sexe, nationalité (2 modalités), statut (8 modalités), salaire (7 modalités), âge (10 modalités), groupe social (7 modalités), diplôme (5 modalités), existence d'entretiens d'évaluation, de notation, évaluation sur critères mesurables, situation vis à vis de la religion (3 modalités), ancienneté (5 modalités), responsabilités hiérarchiques

Variable explicative	Influence sur le bonheur	Influence sur la pression
Moins de 35 h/semaine	-0,012 (0,019)	-0,001 (0,016)
35 à 38 h	<u>+0,046</u> (0,022)	+0,002 (0,019)
39 h	Référence	Référence
40 à 44 h	+0,007 (0,016)	+0,021 (0,013)
45 à 50 h	+0,022 (0,018)	<u>+0,088</u> (0,015)
Plus de 50 h	-0,016 (0,021)	<u>+0,123</u> (0,018)
Rythme élevé jamais	Référence	Référence
Moins de la moitié du temps	-0,019 (0,018)	-0,016 (0,014)
La moitié du temps	-0,012 (0,017)	<u>+0,045</u> (0,014)
Plus de la moitié du temps	-0,013 (0,016)	<u>+0,082</u> (0,014)
Tout le temps	<u>-0,045</u> (0,016)	<u>+0,113</u> (0,014)
Même horaire tous les jours	Référence	Référence

Horaires alternants	-0,037 (0,020)	-0,010 (0,017)
Horaires variables déterminés par l'entreprise	+0,014 (0,014)	<u>+0,040</u> (0,012)
Horaires variables déterminés par l'individu	<u>+0,036</u> (0,014)	- ? (0,012)
Ne travaille jamais la nuit	Référence	Référence
1 à 50 nuits par an	+0,004 (0,017)	+0,014 (0,015)
Plus de 50 nuits par an	<u>-0,057</u> (0,020)	+0,029 (0,017)
Ne travaille jamais le dimanche	Référence	Référence
1 à 12 dimanches par an	+0,004 (0,016)	+0,021 (0,016)
Plus de 12 dimanches par an	+0,025 (0,018)	+0,023 (0,014)
Ne travaille jamais le samedi	Référence	Référence
1 à 12 samedis par an	<u>+0,033</u> (0,015)	<u>+0,037</u> (0,013)
Plus de 12 samedis par an	<u>+0,033</u> (0,014)	+0,012 (0,012)
Peut choisir l'ordre de ses tâches	<u>+0,048</u> (0,013)	<u>+0,034</u> (0,012)
Peut choisir son rythme de travail	<u>+0,042</u> (0,013)	<u>-0,051</u> (0,011)
Une erreur aurait des conséquences graves sur la qualité	<u>+0,035</u> (0,013)	<u>+0,033</u> (0,011)
Une erreur aurait des conséquences graves sur les coûts	+0,001 (0,012)	<u>+0,021</u> (0,010)
Une erreur aurait des conséquences graves sur sécurité	<u>+0,055</u> (0,012)	+0,005 (0,010)
Exposé à des bruits empêchant d'entendre une voix à 2-3 m	<u>-0,024</u> (0,012)	<u>+0,050</u> (0,010)
Exposé au froid, la chaleur, les	<u>-0,031</u>	-0,001

intempéries	(0,013)	(0,011)
Exposé à la saleté	<u>-0,031</u> (0,015)	<u>+0,037</u> (0,013)
Exposé à des poussières, fumées, substances dangereuses	-0,014 (0,013)	+0,011 (0,011)
Exposé à des postures ou mouvements pénibles	<u>-0,054</u> (0,012)	<u>+0,046</u> (0,010)
Exposé à des accidents graves	-0,007 (0,014)	<u>+0,046</u> (0,012)
Utilise un ordinateur au travail	+0,008 (0,012)	<u>+0,028</u> (0,010)

Le lien entre temps de travail et bonheur disparaît presque complètement, la situation la plus favorable étant, de plus, celle où la durée du travail est courte, tout en restant celle d'un plein temps : 35 à 38 heures hebdomadaires. L'association apparente entre bonheur et longue durée du travail, que mettait en évidence le modèle réduit, tient donc à ce que les horaires longs sont souvent associés à de meilleures conditions d'emploi et de travail. Les cadres ont des horaires longs, mais ce n'est pas ce qui fait leur bonheur.

Les ouvriers non qualifiés sont caractérisés par un degré de bonheur très bas, même en raisonnant toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en tenant compte de leurs conditions d'emploi et de travail. On peut penser que le statut d'ouvrier non qualifiant tend par lui-même, du fait qu'il est dévalorisé, à détruire le bonheur au travail : il expose au mépris d'autrui et s'oppose à la construction d'une estime de soi. Il semble bien que l'avantage ou le désavantage résultant de la qualification reconnue résulte d'un profit de distinction, plus précisément du fait de ne pas se situer au bas de la hiérarchie. Il n'y a, en effet, quand on raisonne toutes choses égales par ailleurs²⁹, aucun écart entre cadres, professions intermédiaires et ouvriers qualifiés qui, tous sont en position dominante par rapport aux ouvriers non qualifiés. Les employés ne sont pas, pour la plupart, stigmatisés comme non qualifiés ; mais ils ne sont pas non plus des « qualifiés » s'opposant à des « non qualifiés » comparables : toujours toutes choses égales par ailleurs, une classification d'employé a un effet intermédiaire entre ouvrier non qualifié et qualifié. La

²⁹ Les cadres bénéficient bien entendu des avantages de leur capital culturel, de leur salaire, de leurs conditions de travail, du fait d'occuper fréquemment une position hiérarchique,...

déqualification fait donc le malheur, mais, quand elle ne s'accompagne pas d'autres avantages (c'est le sens du raisonnement toutes choses égales par ailleurs), une qualification élevée (cadre, technicien, maîtrise) n'apporte pas de bonheur particulier. Le paiement en monnaie de singe que représente l'octroi d'une qualification toute réalité de l'emploi et du travail inchangée par ailleurs semble mettre quelque peu la pression, mais les écarts ne sont pas statistiquement significatifs. La différence est surtout nette en les ouvriers, pour qui le poids du travail est nettement moindre, et les autres groupes socioprofessionnels, y compris les employés. Le libellé des questions y est peut être pour quelque chose, mais la construction de possibilités de retrait, de préservation de soi, d'équité relative dans l'échange avec l'employeur, sont aussi des conquêtes ouvrières, aujourd'hui remises en cause.

Résistance de classe et souffrances individuelles

La description des conditions physiques de travail dans l'enquête « Travail et modes de vie » est sommaire, mais permet quand même d'approcher divers aspects des conditions de travail physiques et psychologiques³⁰. Etre exposé à des bruits très forts, travailler dans la saleté, être en contact avec des fumées, des poussières, des substances dangereuses ou des radiations³¹, travailler dans des postures ou faire des mouvements pénibles ou fatigants à la longue, être trop « les uns sur les autres³² »: toutes ces mauvaises conditions de travail s'opposent au bonheur, ce qui n'a rien de surprenant (encore que l'impact des conditions de travail soit parfois minimisé³³). Mais elles augmentent aussi la pression, le poids du travail, elles créent du malheur, et non seulement un retrait³⁴. Le bruit est créateur de tension nerveuse et de troubles divers. Les entreprises qui n'épargnent pas la pression qui s'exerce sur les travailleurs ne cherchent pas non plus à créer de bonnes conditions de travail. L'intensité du travail est génératrice de mauvaises conditions de travail parce que lorsqu'ils doivent aller au plus vite, les salariés ne peuvent choisir

³⁰ La frontière entre « conditions de travail psychologiques » supposées s'imposer aux individus et rapport subjectif au travail est passablement arbitraire. Ici, nous avons considéré les relations difficiles avec les chefs, les collègues, les clients,... comme faisant partie du rapport subjectif au travail (une autre personne pourrait ne pas éprouver les mêmes difficultés) et les sentiments de responsabilité vis-à-vis de la qualité, des coûts, de la sécurité comme des conditions de travail (ils sont nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation), mais un choix inverse aurait sans doute été possible. Plus fondamentalement, on verra ci-après que les conditions physiques de travail sont elles aussi, en un certain sens, subjectives.

³¹ Pour cette variable, cependant, les coefficients ne sont pas significativement différents de zéro.

³² L'impact de cette dernière variable est particulièrement fort, ce qui est à relier à sa forte dimension subjective.

³³ Il ne s'agit ici que de l'impact immédiat. Respirer des fibres d'amiante a, quoi qu'en pensent les intéressés sur le moment, et même s'ils n'en sont pas informés, des effets dévastateurs sur leur bonheur à long terme.

³⁴ Ce n'est pas absolument général : être exposé au froid, à la chaleur ou aux intempéries diminue le bonheur, mais n'augmente pas la pression.

la façon de faire qui leur conviendrait le mieux, qui serait la mieux adaptée à la construction de leur santé (physique et mentale) dans le travail.

Ces mauvaises conditions de travail recensées dans l'enquête expriment en fait plus qu'elles même : elles traduisent l'impossibilité pour les individus concernés de faire face, de concilier les exigences de leur travail et de leur santé. Au contraire, réussir à faire face, réaliser son travail avec le sentiment qu'une erreur pourrait avoir des conséquences graves sur la qualité du produit ou du service, ou bien sur les coûts financiers, ou bien encore sur la sécurité, assumer une telle responsabilité implique un supplément de pression, mais aussi de bonheur, sur le mode de l'investissement. La conscience de risquer des accidents graves traduit une situation d'incertitude où on ne sait pas si on pourra faire face, éviter l'accident : elle se traduit par une augmentation de la pression, à degré de bonheur inchangé ; l'exposition au risque peut donc être un facteur de bonheur (au prix d'un fort investissement) comme de malheur selon que le travailleur concerné a ou non les moyens de l'assumer.

Le malheur au travail est lié aux mauvaises conditions de travail, à l'impossibilité pour le travailleur de se créer de bonnes conditions de travail, au fait de perdre pied. Déclarer que c'est « souvent » qu'il arrive de « se sentir dépassé, de ne pas voir les compétences pour accomplir son travail » est caractéristique de ce malheur au travail (graphique \$). C'est en revanche plutôt dans les situations de retrait que les personnes déclarent qu'il ne leur arrive jamais de se sentir dépassées. Le bonheur suppose plutôt d'être « rarement » dépassé, d'avoir presque toujours les compétences requises, de ne pas perdre pied mais de n'être pas non plus sous-employé.

Le sentiment de perdre pied, de ne pouvoir faire face à l'intensification du travail, à sa difficulté, aux mauvaises conditions de travail, peut se traduire par l'expression de l'idée que « le risque de perdre son emploi actuel au cours de l'année est élevé », voire « très élevé »³⁵. Minoritaire (10% des personnes interrogées, salariés temporaires exclus), cette expression est très caractéristique des situations où le malheur au travail est grand et la pression intense. La « possibilité élevée ou très élevée d'avoir une promotion (ou d'agrandir son entreprise) au cours de l'année³⁶ » exprimée par 14% des enquêtés est, elle, caractéristique de situations de bonheur, surtout celles où le poids du travail est important. Au total la pression sur le travail apparaît liée à l'enjeu en terme d'emploi, davantage cependant à la menace de le perdre qu'à l'espoir de l'améliorer. Tandis que le bonheur est, sous l'angle de l'emploi également, associé non seulement

³⁵ Cette question n'a pu être traitée en variable active, faute d'avoir été posée aux salariés temporaires.

³⁶ Cette question n'a pu être traitée en variable active, faute d'avoir été posée aux salariés temporaires.

à la situation présente mais aux anticipations sur l'avenir probable. La stabilité ou l'instabilité de la situation d'emploi ressenties par le travailleur a donc un impact bien différent de celui de la précarité « officielle », contrats à durée déterminée ou missions d'intérim.

Mais la crainte de perdre son emploi n'est pas un fait objectif. N'est-elle pas un élément du rapport subjectif au travail, plutôt que sa cause³⁷ ? Et même les mauvaises conditions de travail qui expliquent le malheur au travail ne sont-elles pas perçues à travers le compte-rendu, nécessairement subjectif, qu'en fait le travailleur³⁸ ? Au lieu de choisir pour variables expliquées dans les régressions le premier facteur f_1 (degré de bonheur) et le second facteur f_2 (degré de pression), on choisit plutôt le degré d'auto-investissement dans le travail $i = f_2 - f_1$ et le degré de malheur $m = f_1 + f_2$ ³⁹. On constate alors que l'auto-investissement est remarquablement bien expliqué par les variables sociologiques de base complétées par les caractéristiques fondamentales de la situation de travail : le R^2 est de 0,38. L'auto-investissement s'explique presque aussi bien que le salaire par un petit nombre de caractéristiques de l'individu et de l'emploi : si on élimine le salaire des variables explicatives, le R^2 est encore de 0,36 pour l'auto-investissement, contre 0,43 pour le salaire. Par contre, le malheur est assez mal expliqué, avec un R^2 de 0,10. Lorsqu'on se limite aux caractéristiques sociales de base comme variables explicatives, les R^2 sont de 0,19 pour l'auto-investissement, ce qui est encore assez élevé, 0,02 seulement pour le malheur et 0,34 pour le salaire. Si on introduit les conditions de travail comme variables explicatives, la qualité de l'explication du degré de malheur devient acceptable ($R^2 = 0,19$)⁴⁰. Mais ces conditions de travail sont mesurées à travers la perception qu'en a l'individu, et n'ont pas le caractère objectif du sexe, de l'âge ou du diplôme.

Y aurait-il donc dans le rapport au travail une dimension sociologique, l'auto-investissement, et une dimension psychologique, la souffrance ? Nous ne pensons pas que cette séparation des chasses gardées du sociologue et du psychologue soit judicieuse. D'abord si on qualifie le malheur de psychologique, il faut quand même expliquer pourquoi sa dépendance aux

³⁷ Nous avons implicitement adopté ce point de vue dans notre démarche statistique, puisque dans les régressions dont les résultats sont présentés ici, elle ne figure pas parmi les variables explicatives. Nous l'avons traitée en variable supplémentaire de l'a.c.m., et non en variable active parce qu'il n'y a pas de variable comparable pour les précaires.

Si on introduit la crainte de perdre son emploi, ou l'espoir de promotion comme variable explicative dans les régressions, \$\$\$\$

³⁸ Les entretiens montrent aussi que perdre son emploi entraîne une révision radicale des jugements sur le travail [rapport pour la DARES]. Nous ne savons pas si la conscience d'une fragilité de l'emploi peut entraîner une semblable révision.

³⁹ En toute rigueur, il aurait fallu procéder à une standardisation préalable des facteurs (sphéricisation), ce qui sera fait dans une version ultérieure de ce travail.

⁴⁰ On a alors 0,44 pour l'illu et 0,58 pour le salaire.

variables sociologiques n'est pas nulle⁴¹. Par exemple les agents de l'Etat auraient-ils un profil psychologique particulier ? Certaines conditions de travail cause de malheur comme le bruit sont mesurées de façon assez objective⁴². Le fait que les autres soient déclarées traduit un degré minimum d'objectivation [M. Gollac]. Plus profondément, l'opposition entre des variables purement psychologiques et individuelles et des variables purement sociologiques et collectives doit être mise en cause. En fait il n'y a pas de différence de nature a priori entre le psychologique et le social, l'individuel et le collectif ; il y a seulement des processus plus ou moins réussis et achevés de constitution de la dénonciation des souffrances singulières en causes collectives [L. Boltanski].

La politisation des conflits entre dominants et dominés a permis la constitution de certaines formes de souffrance comme problèmes collectifs. Ceci a eu deux effets. D'une part la résistance à la domination a permis de limiter l'emprise de celle-ci. Les dominés ont pu construire des situations de retrait objectif. D'autre part l'existence de groupes comme le groupe ouvrier a été un rempart contre le mépris de classe et la brutalité symbolique, permettant un retrait moral. La destruction du groupe ouvrier [Pialoux et Beaud] et, plus généralement, la désaffiliation d'une partie des salariés [Castel] brisent ce rempart collectif contre le malheur et livrent des individus dépouillés de leur appartenance sociale à des souffrances vécues sur le registre de l'individuel et du malheur psychologique. Notre propos n'est pas de nier l'existence de mécanismes proprement psychologiques : les individus réagissent à des souffrances sociales en fonction de leur structure psychique et de leur histoire personnelle. Mais d'une part nos résultats tendent à confirmer l'idée, développée de manière beaucoup plus subtile et approfondie que nous ne pouvons le faire ici par la psychodynamique du travail [Dejours et al.], que le travail joue un rôle moteur comme source de plaisir et de souffrance. D'autre part, les évolutions actuelles nous montrent à l'œuvre un processus d'individualisation : le psychologique sort ici du social.

Nos résultats montrent aussi les traces de la résistance à ce processus de réduction des individus à leur individualité. La déclaration par les personnes de leur mauvaises conditions de travail est un signe de l'objectivation de celles-ci. Et cette objection résulte de processus sociaux qui sont de l'ordre de la construction de causes collectives et de collectifs [Kramarz ; Gollac]. Cependant sur le graphique des variables supplémentaires, les mauvaises conditions de travail déclarées par ceux qui « craquent » apparaissent relativement peu éloignées de l'origine, donc

⁴¹ Parmi toutes les combinaisons linéaires de f_1 et de f_2 , $f_1 + f_2$ n'est pas exactement celle dont le coefficient de corrélation avec les variables de nos modèles les plus parcimonieux est le plus faible. Nous l'avons choisie par souci de simplicité.

assez peu représentatives du malheur (direction nord-est) alors que des groupes sociaux, comme les ouvriers non qualifiés sont bien représentatifs de situations extrêmes dans la dimension investissement-retrait. Le malheur au travail a du mal à s'objectiver. Dans le monde de la gestion, étatique et managériale, du travail, beaucoup de débat tournent autour de la reconnaissance de la souffrance, du stress, des pénibilités psychologiques.

Cette souffrance qui ne trouve pas d'expression politique est vécue comme iniquité. Les mauvaises conditions de travail, le sentiment que l'emploi n'est pas sûr engendrent le sentiment d'être mal payé par rapport à son travail [O. Godechot et M. Gurgand], le sentiment d'être exploité. La souffrance au travail engendre donc une révolte, même si elle n'est pas (encore) collective et efficace. Que le travail soit vécu comme souffrance individuelle, physique et psychique n'empêche pas que l'origine sociale de cette souffrance soit reconnue. Inversement les formes enracinées de résistance à la domination (retrait) ne sont pas exemptes d'une forme paradoxale d'adhésion, du sentiment d'un échange en quelque sorte équilibré dans la mesure où on peut s'impliquer « juste ce qu'il faut »⁴³.

Les situations de retrait sont très caractéristiques des catégories populaires : les cadres, professions intermédiaires et patrons ne forment que 16% des individus situés dans le quadrant sud-est du graphique. Le malheur touche préférentiellement les catégories populaires, mais 36%, plus du tiers donc, des individus du quadrant nord-est appartiennent aux catégories dominantes ou petites bourgeoises. Que le malheur touche ainsi des personnes appartenant à des groupes concrets divers facilite sa minimisation, voire son déni. On a affaire à des individus qui craquent et dont on peut dire qu'ils sont déprimés, douillets, paresseux,.... Le problème qui se pose à eux est de constituer une protestation collective légitime. C'est une entreprise difficile, et pour laquelle les syndicats sont, ou du moins ont été jusqu'à une date récente, d'un faible secours. En effet la souffrance individuelle, la « déprime », la difficulté qu'éprouvent certains à assumer leur travail tendent à diviser les collectifs : des collègues pourront se rallier à l'idée qu'il s'agit de problèmes individuels et porter des jugements moraux négatifs, au nom des valeurs du travail ou de la virilité, voire au nom de l'égalité rompue par ceux qui n'assument pas leur part de travail [Pialoux]. De plus, le syndicalisme français, syndicalisme de délégation, manque de forces pour

⁴² La question est « Est-ce que votre travail vous expose à des bruits qui vous empêchent d'entendre normalement les autres personnes qui vous parlent à deux ou trois mètres de distance ? » permet de repérer un niveau d'intensité sonore bien précis, à quelques décibels près.

⁴³ Comme cas typique de cette attitude, on peut évoquer les immigrés turcs en France interviewés par R. Establet [\$], qui louent assez massivement l'attitude « réglo » du patronat français, lequel exige le respect de la discipline industrielle (notamment en matière d'horaires) mais s'abstient d'escroqueries subalterne, paie effectivement les heures supplémentaires,...

effectuer le travail très lourd qui consiste à référer les cas individuels, particuliers à des causes générales (c'est-à-dire à construire celles-ci).

L'évolution du travail : vers plus d'implication ou vers plus de souffrance ?

L'évolution du travail est caractérisée par une forte intensification : très rapide au cours de la seconde moitié des années 1980, elle s'est poursuivie, bien qu'un peu plus lentement au cours des années 1990. D'autre part l'autonomie des travailleurs s'est accrue, bien qu'à un rythme moins soutenu que celui de l'intensité du travail. Replaçons-nous dans le cadre du modèle simple où le rapport subjectif au travail dépend de quelques caractéristiques sociales de bas, et de quelques caractéristiques du travail dont justement un indicateur d'intensité et un indicateur d'autonomie. Faisons un exercice qui consiste à faire travailler en dynamique ce modèle statique, synchronique. Considérons un travailleur qui n'a pas le choix de l'ordre de ses tâches, et qui travaille à un rythme élevé sensiblement moins de la moitié du temps. Supposons que, conformément à l'évolution générale, son travail change : il a désormais le choix de l'ordre de ses tâches, et il travaille à un rythme élevé sensiblement plus de la moitié de son temps de travail ? Quel sera l'effet probable sur son rapport au travail ? Toutes choses demeurant égales par ailleurs, le surcroît d'autonomie va entraîner une élévation sensible du degré de bonheur (de l'ordre des deux tiers d'un échelon de qualification dans une échelle ouvriers non qualifiés – ouvriers qualifiés et employés – professions intermédiaires – cadres) et laisser inchangée la pression. L'intensification du travail va avoir un effet négatif sur le bonheur, éliminant la moitié de l'effet positif de l'autonomie. surtout elle va se traduire par une augmentation considérable de la pression. Au total on a une augmentation modérée du bonheur et une augmentation forte de la pression.

Notre exercice d'école devient encore plus intéressant si nous rapportons cet effet différentiel à des situations de départ différentes (graphique \$). Supposons que la situation initiale soit une situation de bonheur : alors nous restons dans la zone du bonheur. Supposons maintenant que le travailleur concerné par les changements du travail soit dans une situation de retrait : un effet possible de ce changement sera de le faire passer dans la zone du malheur. Alors que dans le premier cas on a un changement qualitatif (accroissement du bonheur et de l'investissement), dans le second il y a un changement qualitatif, la souffrance l'emporte, même si la situation nouvelle est plus ambiguë, et que des éléments de bonheur plus nombreux peuvent apparaître.

Il y a plus. L'effet des caractéristiques du travail sur le bonheur dépend du milieu social (tableaux \$ et \$). Le surcroît de bonheur apporté par un surcroît d'autonomie est, semble-t-il, plus élevé pour les cadres et professions intermédiaires que pour les ouvriers qualifiés et les employés. Surtout il est significativement plus faible pour les ouvriers non qualifiés : en ce qui les concerne, il n'est même pas sûr que l'autonomie ait un effet sur le degré de bonheur. L'idée que les changements du travail, même positifs, ne répondent pas aux attentes des ouvriers non qualifiés, attentes qui se situent dans d'autres domaines, est bien attestée par l'observation directe [Pialoux, ouvrière & chef d'équipe\$] : nos résultats la confirment ; en même temps ils montrent que la situation des ouvriers non qualifiés a, ici encore, quelque chose de singulier. Le lien entre intensité du travail et rapport subjectif au travail est encore plus contrasté. L'accroissement de la part du temps où il faut travailler à un rythme élevé (de sensiblement moins de la moitié à sensiblement plus) a un effet nul sur le niveau de bonheur des cadres et des professions intermédiaires. Elle diminue peut-être le bonheur des employés, mais l'écart n'est pas significatif. Par contre la détérioration est massive pour les ouvriers qualifiés et dramatique pour les ouvriers non qualifiés.

Tableau \$

Influence des caractéristiques sociales de base et des caractéristiques fondamentales de l'organisation du travail sur le degré de bonheur (opposé du 1^{er} facteur) pour les cadres et les ouvriers non qualifiés. Résultats de régressions.

Estimation par les m.c.o.. Les écarts types sont entre parenthèses. Les coefficients significativement différents de 0 sont soulignés.

Variable explicative	CADRES	OUVRIERS NON QUALIFIES
Femme	Référence	Référence
Homme	+0,014 (0,028)	-0,006 (0,039)
Etranger	Référence	Référence
Français	+0,045 (0,067)	+0,085 (0,054)
Moins de 30 ans	Référence	Référence
30 ans et plus	+0,005 (0,036)	-0,017 (0,048)
Aucun diplôme, CEP	Référence	Référence
CAP, BEPC, bac	+0,001	-0,010

Diplôme supérieur	(0,080) +0,030 (0,077)	(0,041) +0,130 (0,123)
Agriculteur, petit patron	Sans objet	Sans objet
Chef d'entreprise, 10 sal. et plus	Sans objet	Sans objet
Salarié de la Fonction publique	<u>+0,115</u> (0,033)	+0,069 (0,075)
Salarié d'entreprise, ancienneté de plus de 5 ans	Référence	Référence
Salarié d'entreprise, ancienneté de moins de 5 ans	+0,044 (0,042)	-0,017 (0,047)
Salarié temporaire	+0,102 (0,075)	+0,054 (0,062)
N'a pas de subordonnés	Référence	Référence
A des subordonnés	<u>+0,069</u> (0,029)	+0,116 (0,065)
Salaire inférieur à 8 000 F/mois	Référence	Référence
8 à 10 000 F	+0,048 (0,051)	+0,119 (0,061)
10 000 F et plus	+0,059 (0,048)	<u>+0,195</u> (0,097)
39 heures/semaine ou moins	Référence	Référence
40 à 44 h	-0,012 (0,039)	-0,003 (0,050)
45 h et plus	+0,025 (0,032)	+0,115 (0,082)
Rythme élevé moins de la moitié du temps	Référence	Référence
La moitié du temps	-0,047 (0,042)	-0,078 (0,056)
Plus de la moitié du temps	+0,009 (0,032)	<u>-0,223</u> (0,044)
Pas le choix de l'ordre des tâches	Référence	Référence
Choix de l'ordre des tâches	<u>+0,118</u> (0,033)	+0,040 (0,040)
Pas d'entretiens d'évaluation	Référence	Référence
Entretiens d'évaluation	+0,028 (0,026)	+0,004 (0,045)
Pas d'évaluation sur critères mesurables	Référence	Référence

Evaluation sur critères mesurables	+0,004 (0,030)	+0,037 (0,044)
------------------------------------	-------------------	-------------------

Tableau \$

Influence des caractéristiques sociales de base et des caractéristiques fondamentales de l'organisation du travail sur le degré de pression (2ème facteur) pour les cadres et les ouvriers non qualifiés. Résultat de régressions.

Estimation par les m.c.o.. Les écarts types sont entre parenthèses. Les coefficients significativement différents de 0 sont soulignés.

Variable explicative	CADRES	OUVRIERS NON QUALIFIÉS
Femme	Référence	Référence
Homme	+0,019 (0,028)	+0,048 (0,033)
Etranger	Référence	Référence
Français	-0,088 (0,068)	+0,049 (0,045)
Moins de 30 ans	Référence	Référence
30 ans et plus	-0,056 (0,037)	+0,040 (0,040)
Aucun diplôme, CEP	Référence	Référence
CAP, BEPC, bac	-0,023 (0,081)	+0,041 (0,034)
Diplôme supérieur	-0,043 (0,078)	+0,030 (0,102)
Agriculteur, petit patron	Sans objet	Sans objet
Chef d'entreprise, 10 sal. et plus	Sans objet	Sans objet
Salarié de la Fonction publique	+0,040 (0,033)	+0,039 (0,062)
Salarié d'entreprise, ancienneté de plus de 5 ans	Référence	Référence
Salarié d'entreprise, ancienneté de moins de 5 ans	+0,001 (0,042)	+0,007 (0,039)
Salarié temporaire	<u>+0,168</u> (0,076)	+0,053 (0,051)
N'a pas de subordonnés	Référence	Référence

A des subordonnés	<u>+0,100</u> (0,029)	<u>+0,195</u> (0,054)
Salaire inférieur à 8 000 F/mois	Référence	Référence
8 à 10 000 F	+0,080 (0,052)	-0,014 (0,051)
10 000 F et plus	+0,093 (0,049)	-? (0,080)
39 heures/semaine ou moins	Référence	Référence
40 à 44 h	+0,008 (0,040)	+0,006 (0,042)
45 h et plus	<u>+0,100</u> (0,032)	<u>+0,194</u> (0,068)
Rythme élevé moins de la moitié du temps	Référence	Référence
La moitié du temps	<u>+0,119</u> (0,042)	+0,070 (0,046)
Plus de la moitié du temps	<u>+0,106</u> (0,032)	<u>+0,136</u> (0,037)
Pas le choix de l'ordre des tâches	Référence	Référence
Choix de l'ordre des tâches	-0,037 (0,033)	+0,007 (0,033)
Pas d'entretiens d'évaluation	Référence	Référence
Entretiens d'évaluation	+0,052 (0,026)	<u>+0,091</u> (0,038)
Pas d'évaluation sur critères mesurables	Référence	Référence
Evaluation sur critères mesurables	+0,051 (0,030)	+0,045 (0,037)

Si on combine les effets de l'accroissement de l'autonomie avec ceux de l'intensification du travail, la résultante a des effets radicalement différents selon le niveau de qualification (graphique \$). Pour les cadres, le changement se traduit avant tout par un surcroît de bonheur, au prix d'un investissement encore accru⁴⁴. Pour les professions intermédiaires, l'évolution est en

⁴⁴ Plus on s'élève dans l'échelle sociale, moins la causalité est à sens unique. Les cadres, par exemple, ont sans doute plus de latitude dans leur degré d'initiative et leur cadence de travail que les ouvriers non qualifiés. On peut imaginer que dans certains cas, leur rythme de travail dépend de la satisfaction qu'ils trouvent dans leur travail, ou des

gros la même⁴⁵, le surcroît d'implication étant cependant particulièrement sensible. L'évolution est beaucoup moins favorable pour les employés : l'augmentation de la pression l'emporte de beaucoup sur l'amélioration, non significative, du niveau de bonheur. Et c'est encore pire pour les ouvriers qualifiés. Quand aux ouvriers non qualifiés la résultante de la minuscule amélioration liée à une plus grande autonomie et de la sévère détérioration due à l'intensification, c'est une aggravation considérable de leur rapport au travail : beaucoup plus de pression, beaucoup moins d'éléments de bonheur. Le cocktail autonomie-intensification fait passer les cadres d'une forme de bonheur à une autre. Il plonge les ouvriers dans le malheur.

Une évolution du travail analogue pour tous se traduirait donc par une aggravation des inégalités dans le bien-être, par la détérioration de la situation des plus défavorisés. Certes l'exercice que nous avons fait est artificiel. Les évolutions que nous avons examinées ne suffisent pas à rendre compte de la complexité des évolutions du travail. De plus, ces évolutions ne sont pas, en fait, exactement les mêmes pour tous les groupes sociaux. En outre les effets sur lesquels nous raisonnons sont des effets moyens : les changements peuvent revêtir des aspects très différents selon les secteurs, les entreprises, les services, les professions, voire les individus. Nous ne prétendons nullement qu'il y ait une détérioration générale de la situation morale des ouvriers. Reste que le jeu auquel nous nous sommes livrés montre que les évolutions du travail doivent faire l'objet d'une étude fine, tenant compte de la diversité des situations selon la catégorie sociale. Il met en évidence l'ambiguïté de l'implication au travail, et même de l'intensification du travail. Il attire, conjointement avec d'autres travaux, l'attention sur les risques (et même, selon toute apparence, la réalité) de voir la situation de beaucoup de travailleurs se dégrader en dépit de l'existence d'aspects positifs (en terme de bonheur social) dans les changements actuels. Enfin, il aide à comprendre que des cadres, des consultants, voire des sociologues puissent pratiquer ou préconiser des changements générateurs de souffrance. Il n'est pas nécessaire pour cela d'être animé de sombres intentions. On peut même en avoir d'excellentes. Il suffit de projeter ses propres catégories de perception du travail sur autrui en ignorant les effets différentiels de l'appartenance sociale. Comme ce refoulement du raisonnement sociologique est très général, notre explication est plus économe en hypothèses que celle de la banalité du mal avancée par C. Dejours [§]. Sans doute légitime pour expliquer des comportements tels que la participation à

enjeux qu'ils y placent, et non l'inverse. Il ne faut pas sous-estimer cependant le poids des déterminants organisationnels, économiques et même moraux qui pèsent sur les cadres.

⁴⁵ La différence avec les cadres n'est pas statistiquement significative.

des licenciements massifs dans des entreprises prospères, le recours à des mécanismes psychologiques spécifiques n'est peut-être pas nécessaire à l'exercice banal de la domination. C'est en tous cas une idée à tester.

La trace de l'organisation collective

Le troisième facteur de l'analyse des correspondances oppose les attitudes subjectives à l'égard d'un travail organisé collectivement, souvent sur un mode industriel ou bureaucratique (au sud sur le graphique \$) et celles qui se rapportent à un travail organisé sur le mode artisanal, domestique (au nord). Chacun des deux pôles déterminés par le facteur prend évidemment une signification différente selon qu'on se situe, du point de vue du premier facteur, du côté du bonheur (qui est aussi celui des dominants, et, secondairement, des situations « abritées ») ou du côté opposé.

Dans les organisations industrielles ou bureaucratiques, l'absence de bonheur (sud-est du graphique \$) amène, de la part des enquêtés, des réponses conformes aux descriptions classiques de l'activité taylorisée par la sociologie du travail. Le travail suscite, avant tout, « l'ennui ». Ce n'est certes pas « une passion ». C'est un travail que « n'importe qui pourrait faire », qu'on considère comme « une routine ». On n'y éprouve pas le sentiment de « faire des choses qui restent ». A cette dénonciation de la monotonie et de la faible qualification du travail s'ajoute celle des maux dus à l'occupation de positions subalternes dans des organisations structurées : les personnes concernées estiment n'avoir pas de pouvoir et déclarent le regretter. Elles regrettent aussi de ne pas « être écoutées ». Elles font état de relations difficiles avec leurs chefs. Ces malheurs, liés au fait de subir une organisation industrielle-bureaucratique, s'accompagnent de résistances également spécifiques. L'implication est mesurée : juste ce qu'il faut. Si on accepte de travailler en dehors des horaires normaux pour finir un travail ou parer à une urgence, c'est uniquement en échange d'une contrepartie monétaire. Ces résistances, au demeurant ne sont pas incompatible avec le bon fonctionnement d'une organisation taylorienne ou assimilée : elles en font même d'une certaine façon partie. Taylor lui-même prônait un échange économique équilibré entre salariés et employeurs, son système était fondé sur l'intérêt économique et non sur d'autres formes de motivation. Les formes de résistance plus agressives à l'égard de l'entreprise, comme le fait de refuser de rester en dehors des horaires normaux quoi qu'il arrive, ou de déclarer s'impliquer peu dans son travail (que ce soit parce qu'on privilégie sa vie privée ou parce que le travail est inintéressant), sont bien plus rares. L'organisation industrielle-bureaucratique s'accommode fort bien, bon gré, mal gré, d'une faible implication des salariés. Mais il ne s'agit pas

pour autant d'un retrait : les exécutants des organisations tayloriennes ne sont pas à l'abri de la souffrance ; ils éprouvent même des souffrances spécifiques, l'ennui et l'humiliation hiérarchique. Ce sont eux qui, de manière caractéristique, déclarent le plus que « le premier jour de la semaine, c'est le jour le plus dur »⁴⁶.

Le travail organisé sur un mode collectif peut aussi être source de bonheur (quadrant sud-ouest du graphique). Bonheur qui n'est pas sans mélange, car il est difficile d'éviter toute friction avec les collègues et les subordonnés. Mais le travail est un travail d'équipe, et on apprécie le fait d'appartenir à une équipe qui s'entend bien. Certains amis sont des collègues ou d'anciens collègues de travail, et il arrive de se retrouver entre collègues en dehors du travail. De manière moins caractéristique, les grandes organisations apportent aussi une bonne rémunération, et on y est plus enclin à se dire « bien ou très bien payé compte tenu du travail qu'on fournit ». C'est plutôt là, aussi qu'on jugera sa situation professionnelle meilleure que celle de ses parents.

Ceux qui ont une vision austère et individualiste du travail pourront juger que les bonheurs apportés par l'organisation collective relèvent plutôt des à-côtés du travail que du travail proprement dit. En fait s'intégrer dans une équipe, entretenir des relations amicales avec des collègues requièrent un investissement. Il s'agit d'un travail spécifique, qui exige de surmonter les difficultés des relations entre collègues, de construire et maintenir en permanence des liens d'amitié ou du moins de coopération. En effet, qu'il arrive d'avoir des relations difficiles avec certains collègues, c'est à la fois une situation souvent pénible, une situation très caractéristique du travail collectif et une situation bien ordinaire dans ce type de travail : un bon quart des actifs déclarent éprouver ce genre de difficultés, ce qui ne les empêche de trouver autant que les autres que l'expression « une équipe » s'applique bien à leur travail, d'avoir des collègues pour amis et même d'estimer qu'ils appartiennent à une équipe qui s'entend bien et de l'apprécier. Qu'il faille faire effort dans les relations signale la rupture avec l'univers domestique ou quasi-domestique, celui de la micro-entreprise, où des rapports affectifs s'établissent « naturellement » et où les tensions graves ne peuvent être apaisées que par le départ. Cet investissement dans le collectif est en général utile, voire indispensable, au bon fonctionnement de l'organisation, d'autant que le travail de coopération est rarement reconnu par l'entreprise [P. Zarifian]. Il se distingue de l'investissement dans un champ par son aspect coopératif, à l'opposé de l'esprit de compétition⁴⁷.

⁴⁶ Déclare que ce jour là, on n'a « pas le moral » est moins caractéristique, peut-être parce que la souffrance n'est pas la même chose que le renoncement à la résistance.

⁴⁷ Encore que les relations de coopération puissent aller du collectif égalitaire au réseau sélectif, outil d'entretien et d'accroissement du capital culturel et symbolique [M. Gollac].

L'*illusio* se reconnaît mieux dans les types de rapport au travail qui, comme c'est le cas au nord-ouest du graphique, reviennent à le vivre comme une « passion » individuelle. On « s'implique beaucoup dans son travail », pour « gagner plus d'argent » certes, mais aussi, bien que de manière moins caractéristique, parce que le travail « intéresse ». C'est une « aventure », le contraire d'une routine. « Si un travail en cours réclame de rester plus longtemps sur le lieu de travail », on « le fait de plein gré ». Et le premier jour de la semaine, on est « plutôt content ». Le travail est aussi, pour les agriculteurs bien sûr, mais pas seulement, l'occasion appréciée d'un contact avec la nature. Revers de la médaille, le travail déborde sur la vie hors travail. Non seulement c'est un sujet de conversation avec les proches, mais encore il arrive que « des tensions soient provoquées avec la famille ou l'entourage parce qu'on se consacre trop à son travail ».

Il n'y a pas si loin, en réalité, du travail vécu comme « passion » au fait de s'impliquer beaucoup dans son travail parce qu'on « ne peut pas faire autrement ». Et le rapport individuel au travail peut s'accompagner de malheur. Juger ses horaires malcommodes, s'estimer « très mal payé compte tenu du travail qu'on fournit » sont des réponses caractéristiques du quadrant nord-est du graphique. Plus encore que le travail taylorisé, ce travail individualisé mais qui n'est pas source de bonheur amène à juger sa situation plus mauvaise que celle de ses parents. Ceci reste vrai à origine sociale égale. En fait, même dans le cas où le bonheur l'emporte, le travail individuel s'accompagne de jugements moins optimistes sur la mobilité sociale par rapport à la génération précédente. C'est chez les salariés artisanaux peu qualifiés que le sentiment de stagnation, voire de déclin, est le plus répandu. Mais il est aussi relativement fréquent chez les petits indépendants, surtout si on les compare aux salariés de niveau comparable. Le travail artisanal, individuel est économiquement dévalorisé par rapport au travail dans les grandes organisations. Plus généralement, il l'est aussi socialement. La critique, justifiée, de l'aliénation taylorienne, a fait souvent perdre de vue deux points importants. D'une part, et conformément aux vues de Taylor, les travailleurs des organisations tayloriennes, fordiennes,... ou bureaucratiques sont relativement bien payés (à l'exception des femmes ouvrières) et jouissent d'une relative stabilité d'emploi. D'autre part, le travail industriel est un moyen d'échapper à l'oppression domestique, qu'elle s'exerce dans la famille ou dans la micro-entreprise.

Alors que le questionnaire de l'enquête permet de rendre compte de la souffrance engendrée par les organisations tayloriennes, la situation vécue par les travailleurs peu qualifiés des organisations artisanales, particulièrement ceux qui travaillent de façon relativement isolée, lui échappe en partie. Jusqu'à présent, on n'a pas réussi à construire de questionnaires, du moins au niveau national, décrivant de façon satisfaisante ce type de travail, qui apparaît surtout comme

l'envers du travail dans les grandes organisations [M. Gollac]. Bien que conscients de cette difficulté, nous n'avons pu la surmonter. Vis à vis des travailleurs isolés, nos questions manquent de pertinence ; et, juste retour des choses, leurs réponses ne sont pas dénués de quelque impertinence. En dépit de tous les effets de domination culturelle qui peuvent s'exercer lors de la passation d'un questionnaire conçu dans un séminaire de l'ENS et administré par des enquêteurs de l'institut le plus officiel qui soit, l'INSEE, une partie de ces personnes résistent à l'imposition de problématique à laquelle elles sont soumises. Certes, cette résistance est minoritaire. Mais la logique de l'analyse factorielle permet de raisonner en différence, et de mettre en évidence ce qu'elle a de spécifique. Notre regard est dirigé par les présupposés de notre culture, qui est en gros la culture légitime, et par les préoccupations de la sociologie du travail (au sens large), qui, malgré des efforts récents de redéploiement, a surtout décrit l'univers industriel et bureaucratique. Du coup ce regard est peu ou prou à côté de la plaque ; et une fraction des enquêtés concernés (ou plutôt peu concernés par nos questions !) ne nous l'envoient pas dire. « Là n'est pas la question », tel est le sens général de leurs réponses. Travaillent-ils dans une équipe qui s'entend bien ? Non, mais « ça ne les gêne pas ». Ont-ils le sentiment d'être écoutés ? Non plus, et ça ne les gêne pas non plus. Et pour ceux qui se sentent écoutés, ils « pourraient s'en passer ». Ne pas avoir de pouvoir n'est pas tellement un problème non plus. A la limite⁴⁸, aucun des enjeux proposés ne colle au vécu du travail individuel, artisanal.

Cet échec relatif⁴⁹ de l'enquête n'est pas sans portée sociologique, et il ne nous apporte pas d'information que sur les sociologues et la sociologie. Il prolonge le constat de la faible objectivation des conditions de travail (et des formes d'organisation du travail) dans l'univers artisanal : cette faible objectivation fait partie des spécificités de l'exercice de la domination dans cet univers. De même que les mauvaises conditions de travail tendent à y être déniés, refoulés, les souffrances psychologiques (ou les joies) ne peuvent se dire dans le langage de la culture légitime. Le vécu de ce travail domestique ou quasi-domestique reste, plus encore qu'ailleurs, une affaire privée. Ce refoulement, cette mise à l'écart du débat public (qui ne contribue pas à l'amélioration des conditions objective de travail) doit sans doute être relié à une infériorisation

⁴⁸ Cinquante enquêtés déclarent ne pas faire des choses qui restent, n'être pas écoutés, ne pas travailler dans une équipe qui s'entend bien, n'avoir pas de pouvoir et que rien de tout ceci ne les gêne. Trente-huit, soit 76% sont agriculteurs, petits patrons, personnels de service ou ouvriers artisanaux.

⁴⁹ On remarquera que le traitement statistique conduit ici à un retour réflexif et à la critique de l'outil, d'autant plus aisément, il est vrai, qu'il peut s'appuyer sur des observations d'une autre nature (voir ci-après).

culturelle spécifique qui pourrait, conjointement à un déclin objectif d'ailleurs en grande partie stoppé aujourd'hui⁵⁰, contribuer au sentiment de déclin social des travailleurs artisanaux⁵¹.

Cette difficulté du questionnement statistique résultant d'une insertion sociale problématique explique bien la situation des personnels de service, des ouvriers artisanaux non qualifiés⁵², des ouvriers agricoles ou même des chauffeurs, catégories situées dans le quadrant nord-est en tant que variables supplémentaires (graphique \$). L'observation de la passation des questionnaires a montré que c'était les catégories où l'interrogation soulevait le plus de difficultés : certaines questions, voire la problématique générale du questionnaire apparaissaient en total décalage par rapport aux situations concrètes [C. Bessières et F. Houseaux]. La situation très particulière des petits indépendants (artisans, petits commerçants, agriculteurs), loin au nord-nord-ouest, est également cohérente avec les résultats d'observations directes, cette fois par entretiens [\$\$]. Ces entretiens montrent un discours très spécifique, différent de celui des salariés (d'où l'isolement des indépendants sur le troisième facteur). Ils mettent aussi en évidence, à côté d'éléments de bonheur, des éléments de souffrance. Les indépendants se plaignent du poids excessif du travail, de manquer de temps. Cette plainte est à relier à un sentiment d'infériorité culturelle, à l'impression de passer tout son temps à des activités indignes, sans pouvoir lire, aller à des spectacles,... Les petits indépendants évoquent aussi, de façon plus ou moins précise, un travail sans perspective, l'avenir incertain de leurs entreprises et de leurs enfants. On peut regretter a posteriori que le questionnaire ne pose pas de question plus précises relatives au fait d'accumuler et de transmettre (ou non) un capital. Certains artisans (un pâtissier notamment) évoquent aussi le choix douloureux qui est le leur entre répondre aux souhaits de la clientèle ou innover. Cette irruption inattendue, même sous forme de regret, de la logique des champs intellectuels et artistiques au pôle économique de l'espace social n'a pas été assez anticipée lors de la conception du questionnaire. La question sur la « fierté du travail bien fait » n'est pas assez sélective (trop peu de réponses négatives), et celle sur l'assimilation du travail à une « passion » n'est pas assez précise, même s'il apparaît que finalement, les réponses affirmatives doivent être prises au sérieux plus largement qu'on n'aurait pu le penser de prime abord. Ceci rapproche les indépendants, surtout les chefs d'entreprises, des professions artistiques et libérales, souvent

⁵⁰ Le déclin numérique des petits indépendants est devenu irrégulier [\$\$], l'emploi non qualifié de service est en expansion rapide [Goux et Maurin] et la dégradation des situations d'emploi et de travail touche sévèrement le pôle industriel-bureaucratique.

⁵¹ Contrairement à une vision enchantée du travail artisanal, ceux qui le pratiquent n'ont nullement plus que les autres le sentiment de « faire des choses qui restent » par exemple.

⁵² Catégorie qui comprend notamment les femmes de ménage travaillant pour des entreprises.

exercées sur le mode de la vocation bien que, dans le cas des professions libérales au moins, les revenus qu'elles procurent soient substantiels.

Souvent définies elles aussi comme vocation, les professions enseignantes ou les professions médico-sociales de niveau intermédiaire sont cependant marquées par leur insertion dans des organisations structurées. Il en est de même des autres cadres et professions intermédiaires, des employés et des ouvriers industriels. Les ouvriers qualifiés artisanaux sont plutôt du côté du travail collectif que du travail isolé. C'est aussi le cas des employés de commerce, catégorie qui apparaît ici en cours d'industrialisation, en raison sans doute de l'expansion de la grande distribution.

Le côté collectif du travail apparaît globalement plus marqué, en moyenne dans le secteur public : c'est ce qu'on voit sur le graphique \$. Cependant l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » (tableau \$) montre qu'il n'y a pas de différence entre les salariés de la Fonction publique et les salariés des entreprises qui ont plus de cinq ans d'ancienneté. Les dispositions à l'égard du travail correspondant au pôle collectif ne sont pas liées à un statut particulier mais à un mode de management caractérisé, de façon non séparable, par la stabilité de l'emploi, par une organisation collective du travail et par une gestion bureaucratisée des ressources humaines. Entretiens d'évaluation et évaluation sur critères mesurables (autrement dit la bureaucratisation de la familiarité et sa subordination aux logiques industrielles et marchandes) tendent à instituer un rapport au travail qui est celui du pôle collectif du troisième facteur, ou du moins à accompagner les formes de travail qui le favorisent. Il en est de même de l'existence de périodes de pointes (devoir travailler à un rythme élevé pendant environ la moitié du temps de travail), forme très moderne d'intensité du travail, qui correspond donc plutôt à la recherche de la flexibilité interne par les grandes organisations qu'aux nécessités du service personnel. La flexibilité externe, caractérisée par l'emploi précaire de droit (contrats à durée déterminée, intérim, stages,...) ou de fait (une faible ancienneté en est un indice) induit un rapport à l'emploi qui tend à ressembler à celui des travailleurs artisanaux. Il en est de même pour les longues durées du travail et les bas salaires. Ceci reste vrai même si on introduit la catégorie socioprofessionnelle dans la liste des variables explicatives⁵³, et on peut estimer qu'il y a un effet propre de la précarité de l'emploi (précarité de droit ou de fait), au-delà des phénomènes de segmentation. L'instabilité de l'emploi pourrait notamment être un frein à l'établissement de liens

⁵³ D'ailleurs, toutes choses inégales réunies, les salariés précaires ou peu anciens des entreprises n'ont pas un rapport au travail spécialement artisanal. L'effet de la gestion de l'emploi n'apparaît que toutes choses égales par ailleurs.

collectifs, et un facteur d'individualisation du rapport au travail. La tendance actuelle à la précarisation de l'emploi pourrait entraîner un regain des formes d'investissement et surtout de souffrance liées à l'exercice de la domination sur le mode domestique.

Tableau \$

Influence des caractéristiques sociales de base et des caractéristiques fondamentales de l'organisation du travail sur le caractère individualisé du rapport au travail (3^{ème} facteur). Résultat de deux régressions.

Estimation par les m.c.o.. Les écarts types sont entre parenthèses. Les coefficients significativement différents de 0 sont soulignés.

Variable explicative	Caractéristiques sociales seulement TOUS ACTIFS OCCUPES	Caractéristiques sociales + organisation du travail SALARIES SEULEMENT
Femme	Référence	Référence
Homme	-0,019 (0,007)	<u>-0,024</u> (0,008)
Etranger	Référence	Référence
Français	-0,027 (0,014)	<u>-0,028</u> (0,014)
Moins de 30 ans	Référence	Référence
30 ans et plus	+0,029 (0,009)	<u>+0,035</u> (0,009)
Aucun diplôme, CEP	Référence	Référence
CAP, BEPC, bac	-0,052 (0,009)	<u>-0,043</u> (0,009)
Diplôme supérieur	-0,083 (0,010)	<u>-0,064</u> (0,012)
Agriculteur, petit patron	+0,290 (0,011)	Sans objet
Chef d'entreprise, 10 sal. et plus	+0,113 (0,063)	Sans objet
Salarié de la Fonction publique	-0,017 (0,009)	-0,006 (0,009)
Salarié d'entreprise, ancienneté de plus de 5 ans	Référence	Référence
Salarié d'entreprise, ancienneté de moins de 5 ans	+0,070 (0,011)	<u>+0,056</u> (0,010)
Salarié temporaire	+0,076 (0,070)	<u>+0,063</u> (0,016)
N'a pas de subordonnés	Sans objet	Référence
A des subordonnés	Sans objet	<u>-0,037</u> (0,008)
Salaires inférieur à 8 000 F/mois	Sans objet	Référence
8 à 10 000 F	Sans objet	<u>-0,024</u>

10 000 F et plus	Sans objet	(0,010) <u>-0,040</u> (0,011)
39 heures/semaine ou moins	Sans objet	Référence
40 à 44 h	Sans objet	<u>+0,021</u> (0,010)
45 h et plus	Sans objet	<u>+0,100</u> (0,010)
Rythme élevé moins de la moitié du temps	Sans objet	Référence
La moitié du temps	Sans objet	<u>-0,036</u> (0,010)
Plus de la moitié du temps	Sans objet	+0,011 (0,008)
Pas le choix de l'ordre des tâches	Sans objet	Référence
Choix de l'ordre des tâches	Sans objet	<u>+0,022</u> (0,008)
Pas d'entretiens d'évaluation	Sans objet	Référence
Entretiens d'évaluation	Sans objet	<u>-0,030</u> (0,008)
Pas d'évaluation sur critères mesurables	Sans objet	Référence
Evaluation sur critères mesurables	Sans objet	<u>-0,018</u> (0,009)

L'importance assez grande de ces éléments de l'organisation du travail et de la gestion de l'emploi empêche d'interpréter l'axe comme opposant purement et simplement les détenteurs de capital économique aux détenteurs de capital culturel. Cette interprétation aurait été tentante parce que le capital culturel (repéré à travers le diplôme) induit un rapport au travail de type plus industriel-bureaucratique, même toutes choses égales par ailleurs et surtout parce que le statut d'indépendant entraîne un rapport au travail typiquement artisanal. En fait il existe d'autres arguments pour la rejeter. On ne comprendrait pas bien dans cette logique pourquoi un fort capital économique (chefs d'entreprise) aurait un effet plus limité qu'un capital plus faible (agriculteurs, artisans et petits commerçants). De même, le rapport « collectif » au travail n'est pas plus marqué, toutes choses égales par ailleurs pour un diplômé du supérieur que pour un bachelier ou un titulaire du BEPC. De plus, les catégories dont on peut supposer que leur capital scolaire est particulièrement élevé à capital scolaire certifié égal, par exemple les enseignants, ne sont nullement caractérisés par des attitudes plus « collectives ». En fin de compte, plus encore que les effets de la détention d'un capital économique en général, le troisième facteur met en évidence ce qu'a de particulier le rapport au travail des petits indépendants. Leur attitude est peu ou prou partagée non seulement par les chefs d'entreprise ou les membres des professions libérales, mais aussi par les salariés les moins qualifiés des services et plus généralement par les

salariés gérés selon un mode artisanal (horaires longs, salaires faibles, pas de sécurité d'emploi) qui partagent avec eux non les bénéfices de l'indépendance mais les aléas d'un rapport direct à l'incertitude économique. S'y opposent les attitudes des salariés des grandes organisations assurant (en dépit de leur réorientation marchande récente) la régularité, la routinisation, voire la monotonie du travail, et aussi une certaine sécurité de l'emploi ; et où la coopération interne l'emporte sur les affrontements externes.