



Note d'éducation permanente
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)
N° 2015 – 7, avril 2015
www.ftu.be/ep

Faut-il réinventer le travail ?

La signification du travail face aux transformations des organisations

Sur une longue période, le sens du travail a changé de même que les conditions objectives d'exercice de celui-ci. Cette note propose quelques points de repère pour appréhender la signification contemporaine du travail et les tensions entre celle-ci et l'évolution des organisations.

DE L'ACTIVITÉ PÉNIBLE À LA RÉALISATION DE SOI

D'indigne et de méprisé, le travail est devenu, au cours des trois derniers siècles, le principal lieu d'investissement des énergies utopiques. Synonyme de torture et de souffrance au début du Moyen-âge, lorsque se forge le mot français, il a peu à peu revêtu les différentes significations dont il est aujourd'hui doté.

Notre conception du travail est récente et éminemment moderne ; elle trouve ses racines dans plusieurs couches de signification, parfois contradictoires, qui se sont ajoutées au fil des siècles. C'est au XVIIIe siècle que les économistes vont définir le travail comme un facteur de production procurant un revenu. À cette époque, il continue néanmoins d'être considéré comme une punition, un sacrifice, une « désutilité ». Le XIXe siècle vient ensuite poser le travail comme l'essence de l'homme, c'est-à-dire une activité humaine qui permet à l'homme de s'exprimer et de transformer le monde. Il est alors considéré comme la liberté créatrice de l'homme. À travers le développement de la société salariale, le XXe siècle va faire du travail un système de distribution de revenus, de droits et de protections. Le travail devient également un emploi et il va être apprécié non seulement pour le revenu qu'il procure ou pour l'expression de soi qu'il permet, mais aussi pour les droits auxquels il donne accès.

L'idée que l'épanouissement puisse être recherché dans toutes les activités – et non pas seulement dans celles proches de l'art – existe en théorie depuis le XIXe siècle mais va se concrétiser à partir de la seconde moitié du XXe siècle, lorsque les conditions concrètes vont être réunies. À cette période, deux événements essentiels vont permettre la transition d'une éthique du devoir à une éthique de l'épanouissement : d'une part, le développement de l'État social et de l'idée qu'il

incombe à celui-ci de garantir aux citoyens le bien-être et, d'autre part – et surtout –, l'explosion des taux de croissance qui soudain rend réalisable et accessible ce qui n'apparaissait jusqu'alors que comme une utopie : faire du travail-devoir un plaisir, transformer l'activité pénible en instrument de réalisation de soi et d'expression de soi.

DES ATTENTES IMPORTANTES QUI VIENNENT BUTER CONTRE LES NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Aujourd'hui, le travail est investi d'attentes importantes, dans de nombreux registres. Il est d'abord ce qui apporte la sécurité économique mais il est également valorisé pour les relations humaines qu'il permet et le lien social qu'il conforte. Il est aussi investi d'attentes fortes en termes d'épanouissement. L'augmentation de ces besoins expressifs liés au travail est soutenue par l'accroissement des niveaux d'éducation, notamment parmi les jeunes, et par l'arrivée massive et durable des femmes sur le marché du travail. Mais ces attentes posées sur le travail viennent buter contre trente années de mutations profondes dans les entreprises et les organisations qui ne répondent que partiellement et de manière très inégale à cet ethos contemporain du travail : le travail est jugé intéressant, mais l'organisation en vigueur le rend pénible, fatiguant, trop intense et l'insécurité s'installe, un sentiment de frustration s'ensuit.

Le développement des nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT) s'est accompagné de la mise en place de dispositifs qui cherchent à répondre à la transformation des attentes à l'égard du travail – principalement la montée des besoins expressifs – par exemple, à travers l'autonomie dans le travail, le travail par projet, la participation des salariés, etc. Néanmoins ces dispositifs n'ont répondu que très partiellement aux besoins de réalisation de soi. Les NFOT ont de ce fait généré de nouvelles fractures dans le travail, à la fois par rapport au statut dans l'emploi (entre travailleurs centraux et périphériques) et en fonction des possibilités d'épanouissement (entre travail enrichi et appauvri). Une insécurité économique s'est également installée durablement, en particulier pour certains groupes dont les jeunes et les moins qualifiés, et le mal-être s'est amplifié, révélateur d'une insatisfaction et de dysfonctionnements dans les organisations.

Ces constats sont illustrés ci-dessous par des données reprises dans la vague 2010 de l'enquête européenne sur les conditions de travail (données EU 27). Ainsi, l'insécurité dans l'emploi est une réalité qui concerne 16% des salariés européens qui déclarent craindre de perdre leur travail au cours des six prochains mois, avec des différences selon les profils de qualification : 22.5% dans le cas des cols bleus moins qualifiés, 18.5% pour les cols bleus plus qualifiés, 16% pour les cols blancs moins qualifiés et 11% pour les cols blancs plus qualifiés. De 2005 à 2010, la moyenne européenne est passée de 14% à 16%.

Les débordements du travail sur la sphère privée et l'incapacité d'assurer une charge de travail dans le temps prévu sont devenus la règle dans certains métiers. En Europe, 16% des salariés travaillent au moins une fois par semaine durant leur temps libre pour répondre aux exigences de leur travail, avec de grosses différences selon les profils professionnels, pour les cols blancs plus qualifiés, ce sont 31% des Européens qui empiètent au moins une fois par semaine sur leur temps libre pour les besoins de leur travail.

L'enquête de la Fondation de Dublin fournit également de nombreux indicateurs permettant d'approcher la prévalence de certains symptômes (dont les troubles du sommeil, la fatigue générale, l'anxiété, le stress) et leurs liens avec des caractéristiques organisationnelles ou professionnelles. Toujours selon la vague 2010 de l'enquête, un peu plus de 35% des salariés européens ont souffert de fatigue générale au cours des 12 derniers mois précédents l'enquête, 18% d'insomnies ou de troubles du sommeil et 8.5% de dépression ou d'anxiété. Une proportion importante de salariés européens déclare également avoir été confrontée au stress dans le cadre de son travail : près de 10% « toujours », 17% « la plupart du temps », 40.5% « parfois », un peu plus de 18% « rarement »,

15% « jamais ». Plus d'un salarié sur quatre déclare ainsi être régulièrement exposé au stress dans le cadre de son travail. Les professions sont différemment exposées.

Cette enquête met bien en évidence que le manque de temps pour effectuer son travail constitue l'un des principaux facteurs de stress : 57% des salariés européens qui déclarent n'avoir « jamais » ou « rarement » le temps nécessaire à la réalisation de leur travail déclarent aussi être régulièrement confrontés au stress dans leur travail ; ceux qui ont suffisamment de temps pour réaliser leur travail sont 20% dans ce cas. L'expérience régulière du stress est aussi plus fréquente quand le salarié a été confronté à des restructurations ou des réorganisations substantielles durant les trois années précédant l'enquête, ce qui est le cas de près d'un tiers des salariés européens (31%). La même tendance s'observe lorsque les salariés font état d'un sentiment d'insécurité dans l'emploi. Ceux qui indiquent risquer de perdre leur emploi dans les six mois à venir sont ainsi plus nombreux à se déclarer exposés au stress dans leur travail.

Si le travail n'est pas la seule variable explicative des situations individuelles. De nombreuses recherches menées dans différentes disciplines scientifiques montrent des corrélations fortes entre des situations professionnelles et des expressions diverses de mal-être physique ou psychique.

RÉINVENTER LE TRAVAIL

S'il a perdu son caractère hégémonique, le travail reste un puissant intégrateur social ; il donne des places, des droits et des devoirs, et distribue les individus sur une échelle de prestige social. Réinventer le travail, comme nous le suggérons (1), « consisterait dès lors à prendre au sérieux les attentes aujourd'hui massivement exprimées par l'ensemble des Européens, en particulier par les jeunes et les femmes : attentes d'un travail faisant sens, d'un travail permettant d'exprimer son individualité mais également de fabriquer une production socialement utile, un travail décent intégré dans le reste de la vie et permettant aux travailleurs de déployer pleinement leurs autres rôles de citoyens, parents et amis, un travail bien réparti entre les membres de la société. »

Patricia VENDRAMIN

(1) Note basée sur l'ouvrage de Méda D. et Vendramin P., *Réinventer le travail*, Paris, PUF, 2013.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à gvalenduc@ftu-namur.org.

FTU – Association pour une Fondation Travail-Université

Rue de l'Arsenal, 5 – 5000 Namur
+32-81-725122
Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles
+32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be/ep
Site recherche : www.ftu-namur.org

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles