



Plus de 130 collaborateurs ont participé à ce tout premier Dictionnaire du travail élaboré entre autres sous la direction de Michel Lallement. Un travail d'exception sur le travail, qui revisite et interroge sous des angles multiples notre rapport individuel ou social au labeur.

# « Les Français placent le travail en tête de leurs



Michel Lallement est sociologue, professeur au CNAM (Paris) et membre du laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (Lise-CNRS). Il a dirigé avec Antoine Bevort, Annette Jobert et Arnaud Mias le *Dictionnaire du travail* (PUF, 2012).



Propos recueillis par Nicolas Dambre

**Pourquoi avoir voulu créer un Dictionnaire du travail en faisant appel à autant de contributeurs dans des domaines si différents ?**

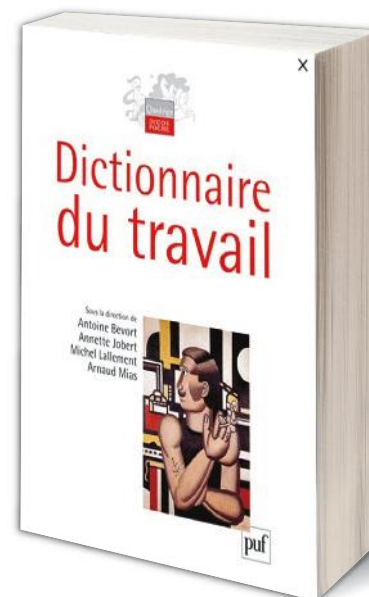
**Michel Lallement :** Le travail a beaucoup changé au cours de ces trois dernières décennies. À la fois de façon quantitative (accroissement du chômage, de la féminisation...) et qualitative (nouvelles organisations du travail, nouvelles pathologies...). Il y avait donc besoin de connaissances sur ce double mouvement. Nous avons choisi de mobili-

*« Le travail reste l'une des activités les plus structurantes du point de vue de notre identité. »*

ser des disciplines complémentaires à celles de la sociologie : ergonomie, histoire, droit, économie, psychologie ou linguistique. Car le travail concerne toutes ces disciplines, il engage par exemple la personne avec des mécanismes psychologiques très importants.

**En quoi étudier le travail est-ce étudier une société ?**

**M. L. :** Notre conviction commune c'est que, contrairement à ce que l'on a pu annoncer au milieu des années 90, nous n'avons pas assisté à la fin du travail. On peut croire que le travail prend de moins en moins de place dans notre vie, entre 10 et 20 % de notre temps de vie éveillé. Mais il reste l'une des activités les plus structurantes du point de vue de notre





# valeurs >>

identité. Par exemple, pour faire connaissance avec une personne, l'un des premiers réflexes, c'est de savoir ce qu'elle fait professionnellement. À preuve, l'INSEE, en France, continue de classer la population à partir de son occupation professionnelle. Par ailleurs, le revenu est l'élément principal pour vivre dignement, le lien social est largement structuré par le travail, le quart des amis est issu du monde du travail. À l'inverse, le fait de ne pas avoir de travail, d'être au chômage, est aujourd'hui très mal vécu par nos contemporains. Le travail reste un constituant majeur de la société française.

## Quel est justement le rapport des Français au travail ?

M. L. : Dans les enquêtes de valeur, les

Français placent le travail en tête de leurs valeurs, juste derrière la famille, devant les amis ou la religion. Le travail est l'une des valeurs centrales de la société française. Mais d'un groupe social à l'autre, les choses ne sont pas aussi claires. En bas de la hiérarchie salariale, le travail reste plutôt « une condition du bonheur » pour reprendre l'expression de Baudelot et Gollac. Si on travaille, c'est pour en tirer des revenus, qui permettent d'acheter une maison, de payer des études, etc. À l'inverse, pour les populations cadres ou libérales, le travail devient davantage « une composante du bonheur », pour citer une nouvelle fois mes collègues. Les catégories sociales supérieures ont tendance à associer travail avec investissement subjectif, passion, bien-être, etc.

## Comment ont évolué les rapports entre les salariés, les employeurs et l'État ?

M. L. : La France reste marquée par un phénomène fort : la faiblesse du taux de syndicalisation (moins de 8 % des travailleurs). Notre pays est de ce point de vue avant-dernier des pays de l'OCDE. Les différences sont fortes, entre secteur privé et public (ce dernier est plus syndiqué), et surtout les taux de syndicalisation sont beaucoup plus faibles chez les ouvriers et les employés que chez les cadres. Il n'y a plus guère de formes d'expression et de négociations qui relèvent de ce que l'on appelle en sociologie des formes d'actions de masse et de classe, comme de grandes manifestations ou de grands débrayages nationaux. En conséquence, on assiste au déclin des conflits du travail de grande ampleur au profit de formes de manifestation plus difficiles à percevoir : absentéisme, refus des heures supplémentaires...

## L'État a instauré la loi sur les 35 heures de travail hebdomadaire. Qu'a-t-elle changé dans le rapport au travail ?

M. L. : Ce fut une réforme impor-



tante, malheureusement sous-estimée et trop dénigrée à mon sens. D'abord, les économistes reconnaissent volontiers que 350 000 à 400 000 emplois ont été ainsi sauvés ou créés, grâce à un « effet partage » du travail. Il y a eu également un effet de productivité, car une partie des salariés a dû faire la même chose en moins de temps. Ensuite, j'ai beaucoup enquêté sur les conséquences des 35 heures sur les conditions de travail des salariés. Ils n'ont pas massivement investi des lieux de sociabilité différents, en devenant militant associatif ou en profitant davantage de loisirs, mais ont pris plus de temps pour faire la même chose. Enfin, les négociations dans les entreprises sur les 35 heures ont permis l'invention de nouvelles formes d'organisation du travail. Cela a parfois été une étincelle nécessaire pour des entreprises. Aujourd'hui, si l'on demande aux Français s'ils souhaiteraient faire marche arrière sur les 35 heures, la majorité dit non. D'ailleurs, les partis de droite l'ont compris et ne les ont pas remises en cause.

## Les Françaises et les Français souffrent-ils davantage au travail ?

M. L. : Il ne faut pas parler seulement de souffrance, il y a aussi du plaisir, le tableau n'est pas unilatéralement sombre. Il est inutile de se focaliser sur les cas de suicides relayés par les médias. La psychologisation de la réalité sociale a rencontré un certain succès dans les médias. La grosse majorité des Français vit son travail avec plaisir. On peut analyser la souffrance de deux façons : en considérant qu'intrinsèquement travailler c'est souffrir ou en considérant que la souffrance n'est pas une fatalité. Pour la comprendre, il faut d'abord observer les choix des entreprises françaises du point de vue du travail, de l'organisation du travail et du marché du travail. Il existe plein de leviers organisationnels sur lesquels on peut agir. La souffrance au travail n'est donc pas une fatalité. ■