L'évolution du rapport au travail en vingt ans

Jacqueline Palmade (*), Réjean Dorval (**)

En vingt ans, les transformations structurelles du système productif, la tertiarisation et le recul des formes d'emploi salarial standard sont des phénomènes patents et amplement décrits. Le présent article cherche à mesurer les répercussions de ces transformations sur les représentations et les attentes des individus par rapport à l'existence et à la société, selon les différentes catégories sociales. À partir de l'exploitation secondaire de deux enquêtes qualitatives menées en 1977 et en 1997/1998, la comparaison à vingt ans de distance est possible. Au terme de ce travail, il apparaît bien, sur longue période, que la fragilisation professionnelle croissante s'est accompagnée, pour les individus, d'un déclin du sentiment d'efficience à agir sur leur existence individuelle et collective, à l'exception des cadres supérieurs bien placés dans le système d'emploi, et des individus à profil militant, soutenus par leurs engagements associatifs ou syndicaux. Une telle étude apporte une contribution originale aux débats sur la centralité du travail et sur les conséquences de la précarité en montrant les liens entre ancrage au travail et investissement dans l'action collective.

L'objet de cet article est de présenter l'évolution entre 1977 et 1997-1998 du rapport au travail en fonction notamment de la situation d'emploi des personnes interrogées sur cette période. Les matériaux de base s'appuient sur deux enquêtes qualitatives dont la taille des échantillons est respectivement de 204 et 202 individus.

Les deux enquêtes permettent de situer les attitudes vis-à-vis du travail non seulement par rapport aux activités hors-travail, mais aussi par rapport aux attitudes et aux représentations à l'égard du changement social. La problématique a consisté à ne pas autonomiser l'analyse du rapport au travail des autres activités qui contribuent à donner sens à la vie. De même, l'anticipation de l'avenir ne se réduit pas à l'avenir professionnel : l'adhésion, le refus ou l'acceptation dépendante au sens du changement social et à ses acteurs interviennent, notamment de manière très significative sur les conduites d'adaptation/résistance aux conditions de travail et/ou d'emploi.

Le texte ci-après s'organise autour des quatre points suivants :

1. L'analyse de la situation des deux recherches.

2. L'analyse du rapport entre le travail et le changement social, notamment l'hypothèse d'un lien entre les conduites d'adaptation/résistance aux conditions de travail et les conduites d'adaptation/résistance aux orientations de la société.

3. L'analyse du rapport au travail comme activité symbolique de médiation entre Soi et la Société ou bien comme simple « emploi », qui conduit à proposer l'hypothèse d'une fragilisation des processus d'intégration sociale induite par l'affaiblissement de la valeur socialisatrice du rapport entre les activités travail et hors-travail.

4. Des propositions interprétatives.

Présentation des deux enquêtes et précisions méthodologiques

L'analyse du sens du changement social relatif au travail depuis 1977 développée ici repose sur l'analyse comparée de données issues de deux enquêtes de 1977, puis de 1997-1998. Avant de présenter ces matériaux empiriques, il n'est pas inutile de rappeler les grandes évolutions du marché de l'emploi sur la période.

Évolution du marché de l'emploi : éléments de cadrage

Entre 1950 et le début des années soixante-dix, la généralisation du salariat et l'extension de la protection sociale sur fond de croissance économique forte et continue s'accompagnent d'une réduction notable des disparités entre les catégories sociales et ce, tant en termes de niveau de revenu que de type de consommation. Surtout, l'extension et l'institutionnalisation du salariat favorisent l'émergence d'une nouvelle norme de l'emploi. En effet, l'emploi salarié stable devient dès la fin des années soixante, la référence pour l'ensemble de la population active [1].

Cependant, sous le coup des évolutions structurelles et conjoncturelles qui affectent l'économie depuis le début des années soixante-dix, on assiste progressivement à l'effritement de cette « société salariale » qui se manifeste principalement par l'augmentation

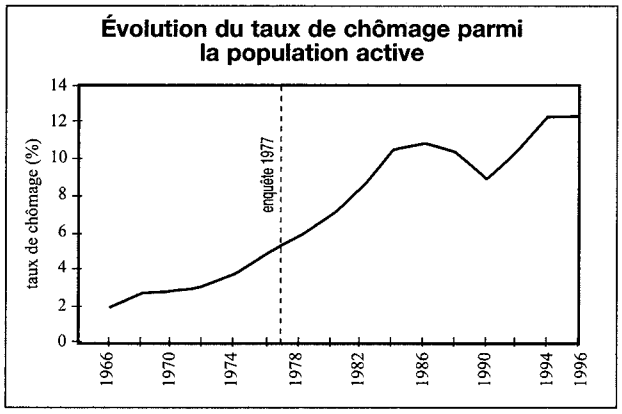
1. FOURCADE B., « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n° 52, février 1992.

(*) (**) CERSO, Université Paris-Dauphine, Place du Maréchal de Lattre de Tassigny, 75775 Paris Cedex 16.

considérable du nombre de chômeurs et le développement de nouvelles formes d'emplois précaires [2].

En fait, les tendances majeures qui se dessinent dans les années soixante-dix relativement aux transformations structurelles de l'économie et l'évolution du marché de l'emploi ne feront que prendre de l'ampleur au cours des deux décennies suivantes. Conjointement au ralentissement brutal du rythme de la croissance – passant de 6 à 3 % entre 1974 et 1980 puis à 1,5 % en 1984 – et aux efforts des entreprises pour rationaliser leurs processus de production [3], on assiste à une montée en flèche du nombre de chômeurs (figure 1) : alors que ceux-ci ne représentaient que 1,5 % de la population active au milieu des années soixante, leur part passe de 2,9 % à 5,9 % entre 1970 et 1978, et atteint déjà 10,6 % en 1984 puis 12,5 % en 1997 (malgré une phase de repli du chômage de 1987 à 1990).

Figure 1



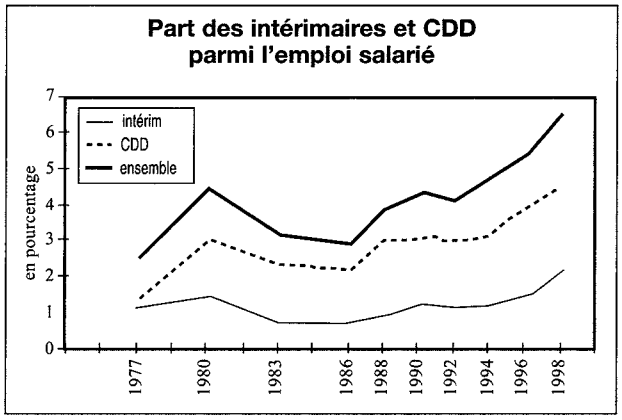
Sources : Annuaire rétrospectif de la France 1948-1988, Annuaire statistique de la France, 1993 et 1999.

Parallèlement aux mouvements de restructuration qui touchent le secteur des grandes entreprises industrielles et au recul des industries traditionnelles dans les années soixante-dix, la part de plus en plus prépondérante du secteur tertiaire (marchand et non marchand) dans l'économie se confirme : la proportion des actifs employés dans ce secteur passe ainsi de 47,9 % à 56 % entre 1970 et 1980 pour atteindre 76 % en 1995 [4].

Ces transformations ont un impact important sur l'évolution de la structure des emplois depuis 1970 : la part des ouvriers – notamment non qualifiés – dans la population active diminue progressivement au profit des employés et des professions intermédiaires, de sorte que la proportion des employés excède désormais celle des ouvriers [5]. De plus, le développement des activités tertiaires aura largement favorisé la féminisation des emplois, soutenue en cela par le développement du travail à temps partiel : la part des femmes parmi les actifs passe ainsi de 39 % à 43,1 % entre en 1975 et 1982 puis à 47,2 % en 1995. Aussi, alors que 10,8 % des femmes actives travaillent à temps partiel en 1974, elles sont près de 15 % en 1980 et un peu plus du double en 1998 [6].

Au cours de la seconde moitié des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt, le marché de l'emploi se caractérise également par une véritable diversification des formes d'emploi et une multiplication des emplois atypiques (CDD, intérim, emplois aidés...) : la part des emplois temporaires (CDD et intérim) dans l'emploi salarié passe ainsi d'environ 2,5 % à près de 4,5 % entre 1977 et 1980. Cette tendance va se confirmer sur une longue période avec la généralisation, dans les années quatre-vingt, du recours aux formes de travail précaire parmi l'ensemble des entreprises et des secteurs d'activité [7]. En fait, en un peu plus de deux décennies, la proportion d'actifs ayant un travail temporaire a plus que doublé pour se situer à 6,6 % en 1998, avec une nette accélération du phénomène au cours de ces dernières années (figure 2).

Figure 2



Sources : A. CHARRAUD, J.-C. GUERGOAT « Le développement des emplois temporaires », Travail et Emploi, n° 42, 1989 ; Annuaire statistique de la France, 1993, 1996, 1999.

Par ailleurs, l'ensemble de ces transformations structurelles de l'économie n'atteint pas de la même façon toutes les catégories d'actifs. Les retournements de conjoncture font clairement apparaître de fortes disparités à ce niveau : l'impact du chômage est ainsi plus important chez les jeunes, les femmes et les catégories les moins diplômées – notamment les non diplômés – alors que les emplois précaires touchent plus particulièrement les jeunes, les ouvriers et les

2. CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1994.

3. MARCHAND O., « Population active, emploi, chômage : données de cadrage », *Données sociales 1987*, INSEE. Le rythme de croissance connaîtra des fluctuations sensibles entre 1984 et 1998 mais celui-ci ne retrouvera jamais le niveau d'avant le premier choc pétrolier, l'économie entrant même en récession en 1992-1993.

4. *Annuaire rétrospectif de de la France 1948-88*, INSEE ; B. ERNST, « Marché du travail et cycle conjoncturel » *Données sociales 1996*, INSEE – pour l'estimation de 1995.

5. *ibid.*, B. ERNST.

6. *Annuaire rétrospectif de la France 1948-88, Annuaire statistique de la France*, INSEE, 1993, 1996, 1999.

7. FOURCADE B., *op. cit.*, p. 16.

employés – et plus spécialement les catégories les moins qualifiées –, ainsi que les femmes, dont la part dans les emplois à temps partiel est déjà prépondérante. En fait, les emplois précaires (notamment CDD, intérim) apparaissent jouer pour les entreprises un rôle d'amortisseur face aux évolutions de la conjoncture économique, leur assurant ainsi des possibilités d'ajustement à court terme de leurs effectifs dans un contexte économique marqué par des cycles conjoncturels plus courts et davantage d'incertitude [8].

Les données empiriques : caractéristiques des échantillons d'enquête

L'analyse comparée des données issues des enquêtes de 1977 et 1997-1998 a nécessité d'abord d'apparier l'échantillon de 1977 à celui de 1997-1998 et secondairement, de redresser les données d'enquêtes en vue de la comparaison des distributions élémentaires.

L'enquête de 1997-1998

Le champ de l'enquête de 1997-1998 recouvre l'ensemble des *actifs occupés* du bassin d'emploi d'Ile de France. Pour des raisons de taille de l'échantillon et de réduction de la dispersion des résultats liée à sa stratification, celui-ci reste cependant limité aux actifs *salariés* des secteurs tertiaire et secondaire parmi les plus exposés aux transformations des formes et du contenu du travail et du marché de l'emploi depuis les deux dernières décennies [9]. De même, eu égard aux hypothèses explorées, n'ont pas été retenus les actifs de moins de 25 ans – situés à l'entrée de leur vie professionnelle et *a priori* encore peu installés dans leur vie « d'adulte » – ni ceux de plus de 60 ans – dont l'inscription dans l'avenir apparaît trop marquée par l'horizon de la retraite. Enfin, bien que le champ d'enquête recouvre essentiellement des salariés, il intègre la sous-population des travailleurs « indépendants » dont la part croissante parmi les actifs – quoiqu'encore marginale – apparaît être de plus en plus le produit des politiques d'externalisation de nombreuses entreprises.

La constitution de l'échantillon de 1997-1998 devait satisfaire plusieurs exigences. D'une part, ne pas être trop important eu égard à l'approche résolument qualitative (un entretien de 2 heures et un questionnaire de 75 questions nécessitant de lui consacrer entre 1 heure 30 et 2 heures) et d'autre part, être composé de catégories d'actifs considérées à titre d'hypothèses comme susceptibles d'intervenir significativement dans les résultats. Il s'agit :

– des cadres de direction, en tant qu'ils décident des politiques d'emploi ;

– des cadres supérieurs, en tant qu'ils appliquent les directives et les managent ;

– des cadres moyens, qu'il était souhaitable de pouvoir différencier selon le secteur d'activité, selon qu'ils sont susceptibles de devenir des cadres supérieurs, ou selon qu'ils sont plus proches de l'exécution dont ils sont souvent issus ;

– des actifs en situation d'emploi incertain (CDD, Contrats emploi-solidarité, intérimaires, travailleurs indépendants), qu'il convenait de pouvoir différencier selon plusieurs critères : leur niveau de formation, leur âge, l'emploi qu'ils occupent et selon leur degré de « déqualification » (très important dans ce groupe d'actifs).

– des actifs engagés dans une action syndicale et/ou politique et/ou associative, en regard de l'hypothèse d'un déplacement d'une action collective à visée de « contrôle de l'orientation culturelle de la société » (TOURAINE), du terrain du travail vers celui de la citoyenneté ou du politique.

Afin de mettre en évidence l'incidence de ces différents critères lors des analyses qualitatives des données (tris croisés et analyses multidimensionnelles) nous avons donc choisi de sur-représenter dans l'échantillon certaines catégories d'actifs par rapport au poids réel qu'elles représentent parmi la population active : c'est le cas notamment des individus en situation d'emploi incertain [10], des cadres supérieurs et de direction de même que de deux sous populations spécifiques constituées de syndicalistes (non-permanents) et d'associatifs [11].

La méthode d'échantillonnage que nous avons retenue – dite « empirique » selon la terminologie traditionnelle – devait ainsi satisfaire l'exigence du croisement de six variables de contrôle : la catégorie professionnelle, le statut d'emploi, le secteur d'emploi, l'âge, le sexe et l'engagement ou non dans des activités syndicales et/ou associatives. L'échantillon de 1997-1998, constitué entre mai 1997 et octobre 1998, se compose de 202 individus.

Nous attirons l'attention du lecteur sur la difficulté extrême d'accès au terrain d'enquête. Cette difficulté est un bon indicateur de l'intérêt mais aussi des résistances qu'a suscitées le thème de la recherche ; les cadres de direction et les intérimaires ont été, pour des raisons opposées, parmi les plus réticents à participer à

8. MICHON F. et RAMAUX C., « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, n° 52, février 1992.

9. Sont ainsi exclus de la population d'enquête les agriculteurs exploitants, les ouvriers agricoles, les artisans, les commerçants et assimilés, les aides familiaux, les apprentis, les professions libérales, les enseignants et professions intermédiaires de l'enseignement, les policiers et militaires du contingent et les appelés du service national.

10. Alors que les actifs en situation d'emploi précaire ne composent qu'environ 8,5 % des actifs occupés de la population parente à l'échantillon (Enquête Emploi 1998, INSEE), ils forment néanmoins près de 38 % (n = 77) de ce dernier.

11. Les actifs impliqués dans une activité associative comptent ainsi pour environ 20 % de l'échantillon (n = 41) – dont près des 2/3 dans une activité à visée de citoyenneté et/ou de solidarité ; alors que les « syndicalistes » en composent 13 % (n = 26) – dont près de la moitié engagés également dans une activité associative.

Encadré 1

Principales caractéristiques de l'échantillon d'enquête 1997-1998

Catégorie professionnelle	effectif	%
cadre de direction	22	*10,9*
cadre supérieur	25	*12,4*
cadre moyen	45	*22,3*
technicien	23	*11,4*
employé qualifié	33	*16,3*
employé non-qualifié	25	*12,4*
ouvrier	29	*14,4*
	202	***100***

Note : Les travailleurs indépendants ont été redistribués selon leur catégorie professionnelle

Statut dans l'emploi	effectif	%
fonctionnaire ou assimilé	42	*20,8*
CDI	83	*41,1*
CDD, contrat aidé	34	*16,8*
intérim	28	*13,9*
indépendant	15	*7,4*
	202	***100***

Secteur d'emploi	effectif	%
fonction publique	32	*15,8*
grande entreprise de service public	26	*12,9*
grande entreprise privée du tertiaire	51	*25,2*
grande entreprise privée industrielle	46	*22,8*
PME/PMI (< 100 salariés)	32	*15,8*
indépendant	15	*7,4*
	202	***100***

Engagement dans au moins...	effectif	%
une activité syndicale	26	*12,9*
une activité politique	21	*10,4*
une activité associative	41	*20,3*

l'enquête. Le souci de l'anonymat a été particulièrement important parmi ces deux groupes d'actifs et, pour tous les individus contactés, le désir de faire confiance apparaissait souvent mêlé d'inquiétude et de crainte.

L'enquête de 1977

L'enquête de 1977 comporte un échantillon total de 390 individus, composé pour les deux tiers d'actifs occupés (de toutes catégories professionnelles) et pour le tiers restant, d'inactifs – essentiellement des femmes au foyer. Réalisé également de manière « empirique » avec des exigences de représentativité au niveau des catégories socio-professionnelles, sexe, âge et type d'habitat, l'entrée privilégiée pour la constitution de l'échantillon avait cependant été celle de l'habitat – définie par le croisement de la politique urbaine et du type de logement – plutôt que celle du travail et de l'emploi. Toutefois, la structure de l'échantillon obtenue, très proche de celle de la population parente, confirmait la relation entre la production de l'espace et la production économique comme l'a mis en évidence Henri LEFEBVRE [12].

L'appariement de cet échantillon avec celui de 1997-1998 a consisté, à partir du sous-ensemble des actifs de 1977 (267 individus), à exclure l'ensemble des catégories qui ne correspondaient pas au champ d'enquête de 1997-1998, soit essentiellement les actifs « inoccupés » (interviewés au chômage, en arrêt maladie, en congé maternité...), certaines catégories socio-professionnelles (agriculteurs, professions libérales, artisans, commerçants...), ainsi que les actifs de plus de 60 ans. Cependant, nous avons retenu les individus situés sur la tranche d'âge des 18-25 ans en faisant l'hypothèse (compte tenu de l'allongement de la durée des études et de l'entrée de plus en plus tardive des jeunes dans la vie professionnelle depuis la seconde moitié des années quatre-vingt) que les actifs de 18-25 ans de 1977 correspondaient *a priori* aux jeunes actifs de 25-29 ans d'aujourd'hui.

L'échantillon apparié de 1977 totalise donc 204 individus et sa structure (non redressée) s'apparente à celle de 1997-1998 notamment concernant les catégories professionnelles.

En 1977, l'accès au terrain n'a pas représenté les mêmes difficultés qu'en 1997-1998 malgré la rigueur de l'échantillon, même si l'acceptation d'un entretien était très différente selon les catégories sociales et selon aussi la relation enquêteur/interviewé potentiel.

12. LEFEBVRE H., *La production de l'espace*, Éditions Anthropos, 1974.

Encadré 2

Principales caractéristiques de l'échantillon de 1977

Catégorie professionnelle	effectif	%
cadre supérieur ou de direction	49	*24,0*
cadre moyen ou technicien	63	*30,9*
employé qualifié	38	*18,6*
employé non-qualifié	31	*15,2*
ouvrier	23	*11,3*
	204	***100***

Secteur d'emploi	effectif	%
fonction publique	27	*13,2*
grande entreprise de service public	72	*35,3*
grande entreprise privée du tertiaire	22	*10,8*
grande entreprise privée industrielle	37	*18,1*
PME/PMI (< 100 salariés)	37	*18,1*
indépendant	9	*4,4*
	204	***100***

Engagement dans au moins...	effectif	%
une activité syndicale (ou politique)	45	*22,1*
une activité associative	36	*17,6*

La méthode d'investigation

La méthode d'investigation, commune aux enquêtes de 1977 et 1997-1998, consiste en un entretien de type qualitatif où alternent des passages non-directifs et des tests projectifs explorant chacun une thématique particulière (cinq tests de personnalité empruntés à MURRAY, cinq tests *ad hoc* à thématique sociale : la quotidienneté, le travail, la ville, le logement, le changement social). Les choix théoriques qui ont présidé à la construction de cet outil d'investigation visait notamment à ne pas autonomiser les différentes sphères d'activité composant le vécu des interviewés et à proposer des médiations symboliques entre le thème et la réalité interne du Sujet. Sont explorés le travail, la mobilité sociale, le changement social, la famille, les relations de sociabilité et des dimensions relatives au rapport au logement, à l'environnement, à la ville et à la nature. Un même domaine d'investigation est abordé à différents niveaux – conduites, vécu, attitudes, processus inconscients de régulation des conflits (idéologies, mécanismes de défense du « moi ») – et appréhendé dans une perspective dynamique, c'est-à-dire par rapport à l'enfance et au devenir escompté.

Pour l'enquête de 1997-1998, il nous a fallu cependant compléter l'outil d'investigation de 1977 par un questionnaire afin d'intégrer les hypothèses spécifiques à l'évolution du marché de l'emploi. Tout en couvrant les mêmes domaines d'investigation que l'entretien, ce questionnaire explore de manière plus précise les conditions objectives de travail et d'emploi, notamment le parcours professionnel antérieur et les expériences de précarité. L'analyse de la différence entre les réponses données au questionnaire – qui relèvent du niveau des opinions – et le sens de ce qui est dit dans les entretiens – sens qu'interprètent nécessairement les analystes – a permis de mettre en évidence un processus (défensif) de positivation, processus qui apparaît d'autant plus important que l'on se trouve en situation d'incertitude, voire de souffrance.

Les domaines d'investigation abordés tant par le questionnaire que lors de l'entretien explorent :

– les conditions de travail et d'emploi (antérieures et actuelles) ;

– le rapport au travail et à son devenir ;

– les activités hors-travail et leurs rapports avec le travail ;

– la famille actuelle et originaire, l'enfance ;

– l'évolution de la société : représentation, attitudes, positionnement idéologique ;

– les dimensions de personnalité : réalisation de soi, identifications parentales, rapport à l'ambivalence fondamentale à l'altérité, la solitude, les mécanismes de défense du « moi ».

L'analyse des données empiriques

L'analyse de contenu des entretiens de 1997-1998

L'analyse des entretiens [13] a consisté à catégoriser – selon une grille d'analyse de contenu empruntée pour l'essentiel à l'enquête de 1977 – les éléments de discours des interviewés et les réponses « ouvertes » au questionnaire en une centaine de variables descriptives ou interprétatives comportant sept à huit modalités nominales.

13. Les entretiens d'une durée moyenne de 2 heures (ce qui correspond environ à 40 pages dactylographiées) ont été retranscrits et leur frappe vérifiée afin de s'assurer de leurs exhaustivité et fiabilité.

Dans la mesure où la construction et l'analyse du matériel d'enquête reposait sur le travail de plusieurs chercheurs [14], la méthode d'analyse devait satisfaire l'objectif d'homogénéité théorique des données afin que l'incidence de la variable « analyste » (interaction avec l'interviewé et/ou avec les variables d'analyse) ne brouille pas l'incidence de la variable « interviewé ». Les 202 entretiens de 1997-1998 ont ainsi été répartis entre les huit chercheurs de l'équipe en vue de leur analyse et un sous-ensemble de 40 entretiens (soit 20 % du corpus global) a été soumis à régulation, soit en binômes tournants soit en grand groupe, afin de stabiliser les référents théoriques et méthodologiques qui sous-tendent les catégories d'analyse.

En vue de la comparaison avec le matériel de 1977, l'un des chercheurs – qui avait participé à la réalisation et à la régulation d'entretiens à cette époque [15] – portait la référence du codage lors des différentes séances de régulation.

Le redressement des données d'enquête et les analyses multidimensionnelles

L'exploration statistique des données en vue de la comparaison 1977/1997-1998 s'est opérée sur la base de l'ensemble des variables d'analyse de contenu communes aux deux enquêtes [16] : d'abord par le biais de l'analyse comparée des distributions élémentaires *redressées*, puis par la réalisation de plusieurs *analyses multi-dimensionnelles* (AMD) construites sur la base des échantillons initiaux (non-redressés) et autour de trois univers de variables rendant compte du rapport au travail, des représentations du changement social, ainsi que du rapport entre travail, mobilité sociale et changement social.

La comparaison des distributions élémentaires a nécessité au préalable le redressement des données d'enquête afin de rendre la structure de chacun des échantillons représentative de la population parente dont ils sont respectivement issus [17].

Le redressement appliqué aux données d'enquête de 1997-1998 tient compte d'un ensemble de six variables : le statut dans l'emploi, la catégorie professionnelle, le sexe, l'âge, les secteurs d'activité et enfin, l'adhésion ou non à un syndicat. Dans la mesure où la structure initiale de cet échantillon comportait une sur-représentation de plusieurs catégories d'actifs – notamment une part très importante de salariés en situation d'incertitude – le redressement a consisté plus spécifiquement à accroître le poids relatif des salariés de l'exécution dans une situation d'emploi *stable* et celui des actifs plus âgés (les jeunes étant davantage touchés par l'emploi précaire, ils se trouvent de fait être sur-représentés dans l'échantillon non redressé). De même, le poids des salariés en situation *stable* a été augmenté et ce, pour tous les secteurs d'activité et plus particulièrement, pour le secteur tertiaire sous-représenté dans l'échantillon initial. Cependant, le redressement sur la base des catégories professionnelles, statut d'emploi, secteur d'activité, sexe et âge ayant pour effet d'accroître le poids des salariés de l'exécution en situation stable et notamment les hommes plus âgés – ce qui correspond au profil que tendent à avoir les syndicalistes dans l'échantillon non redressé –, il a été indispensable de tenir compte de la variable relative à l'engagement dans des activités syndicales afin de réduire la part des syndicalistes (à 9 % après redressement), déjà sur-représentés dans l'échantillon initial.

Le redressement des données d'enquête de 1977 a pour sa part été effectué sur la base de quatre variables : la catégorie socio-professionnelle, le sexe, l'âge et le secteur d'activité (selon qu'il s'agit d'actifs du secteur privé ou du secteur public). Ce redressement a permis de corriger la sous-représentation marquée des salariés du secteur privé par rapport au secteur public et d'ajuster le rapport entre la part de l'encadrement et celle de l'exécution dans l'échantillon non redressé (où l'on observait une sous-représentation des employés qualifiés et non qualifiés et des ouvriers ainsi qu'une sur-représentation des cadres supérieurs et de direction et des professions intermédiaires). Toutefois, il n'a pas été nécessaire de corriger la proportion de syndicalistes dans l'échantillon de 1977 – qui se situe à près de 22 %. La période 1977-1998 est en effet marquée par une chute très importante du taux de syndicalisation depuis le milieu des années soixante-dix, passant de près de 24 % en 1974 à 11 % en 1993 et environ 9 % seulement en 1998 [18].

14. Ont réalisé les entretiens et leur analyse : AMSELLEM N., AYMARD N., DORVAL R., GLADY M., LABOUNOUX G., MARIE N., MEYNARD D., PALMADE J. Les traitements statistiques et l'analyse des données ont été réalisés par Réjean DORVAL.

15. Le quart des entretiens avait été régulé en 1977.

16. Un total de 400 variables, issues du questionnaire et de l'analyse de contenu des entretiens, compose le matériel d'enquête de 1997-1998. Les 390 entretiens composant la base de 1977 avaient pour leur part été analysés et codés selon une grille d'analyse de contenu comportant 600 dimensions sociologiques et psychosociologiques. Seul un sous-ensemble de 80 variables (issues exclusivement de l'analyse de contenu des entretiens) est donc commun aux recherches de 1977 et 1997-1998.

17. Le redressement des données a été effectué sur la base de l'Enquête Emploi de l'INSEE (résultats détaillés) de 1977,1978 et 1998. Il a été réalisé avec le conseil scientifique de M. SUMMA (laboratoire CEREMADE -Dauphine).

18. Les sources donnent des estimations variées à ce sujet. Le taux de syndicalisation actuel serait de 9 % environ (IRES). Sur l'évolution entre 1970-1993 voir : LABBÉ D., *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, L'Harmattan, p. 132

Encadré 3

Principales caractéristiques des échantillons redressés de 1977 et 1997-1998

	Enquête 1977				Enquête 1997-1998			
	E *		ER **		E *		ER **	
Catégorie professionnelle	**eff.**	**%**	**eff.**	**%**	**eff.**	**%**	**eff.**	**%**
cadre supérieur ou de direction	40	*19,6*	27	*13,2*	37	*18,3*	33	*16,3*
cadre moyen ou technicien	63	*30,9*	58	*28,4*	64	*31,7*	49	*24,3*
employé qualifié ou non	69	*33,8*	68	*33,3*	57	*28,2*	74	*36,6*
ouvrier	23	*11,3*	50	*24,5*	29	*14,4*	42	*20,8*
travailleur indépendant	9	*4,4*	1	*0,5*	15	*7,4*	4	*2,0*
	204	***100***	**204**	***100***	**202**	***100***	**202**	***100***

	Enquête 1977			
	E *		ER **	
Classe d'âge	**eff.**	**%**	**eff.**	**%**
18-25 ans	13	*6,4*	23	*11,2*
26-35 ans	82	*40,2*	86	*42,2*
36-45 ans	67	*32,8*	60	*29,4*
46-60 ans	42	*20,6*	35	*17,2*
	204	***100***	**204**	***100***

	Enquête 1997-1998			
	E *		ER **	
Classe d'âge	**eff.**	**%**	**eff.**	**%**
25-29 ans	59	*29,2*	42	*20,7*
30-35 ans	42	*20,8*	46	*22,9*
36-45 ans	53	*26,2*	57	*28,4*
46-60 ans	48	*23,8*	57	*28,0*
	202	***100***	**202**	***100***

* E : échantillon

** ER : échantillon redressé

Encadré 4

Les analyses multi-dimensionnelles
La construction des typologies

Contrairement à la statistique uni-dimensionnelle (analyse des fréquences de distribution variable par variable) ou bi-dimensionnelle (tri croisé permettant la recherche de corrélation entre deux variables), les méthodes d'analyse multi-dimensionnelle des données (AMD) permettent de rendre compte des structures de relations existantes entre *plusieurs* variables prises simultanément.

Comme les codages retenus pour l'ensemble des dimensions explorées par l'enquête – réponses relevant du questionnaire et catégories d'analyse de contenu des entretiens – sont techniquement tous de type « qualitatif » [(1)], la méthode choisie pour synthétiser les corrélations entre les variables est l'analyse factorielle des correspondances (AFC). L'AFC propose en résultats des axes qui rendent compte des dimensions latentes, lesquelles structurent l'univers des variables qui en sont l'expression analytique. Ces axes sont ordonnés par leur importance en terme de potentiel de recueil de la dispersion statistique présente dans les données

(1) Ceci se traduit par exemple pour une variable naturellement « quantitative » comme le revenu, par un découpage en classes de revenu.

initiales. Mathématiquement, ce sont des vecteurs que l'utilisateur interprète sémantiquement par le positionnement des modalités de variables projetées sur la carte factorielle.

Les variables *mises en jeu* dans la construction de l'analyse factorielle sont dites « actives ». Le choix de ces variables doit satisfaire l'exigence du critère d'homogénéité théorique (à ne pas confondre avec monodisciplinarité) et celui d'exhaustivité : les dimensions retenues doivent couvrir l'ensemble du champ théorique exploré. Le choix des variables « actives » repose nécessairement sur un travail de pré-construction et de confrontation aux hypothèses de recherche élaborées progressivement par analyses statistiques bi-dimensionnelles et multidimensionnelles successives. La construction des analyses multidimensionnelles s'appuie ainsi sur la mise en évidence de *relations statistiques significatives* entre variables estimées importantes du point de vue des hypothèses mais aussi, du point de vue de la spécificité des distributions élémentaires.

La recherche de liens statistiques entre variables repose sur le calcul du KHI 2 – qui rend compte du degré de significativité de la corrélation observée [2] – et des Pourcentages de l'Écart Maximum locaux (PEM). Le PEM est un indicateur précieux de l'intensité de la liaison entre deux modalités de variables (ou entre une modalité de variable et une classe d'une typologie). Il exprime, en pourcentage, le rapport entre l'écart observé (par rapport à une situation théorique d'indépendance entre les variables) et l'écart maximum que l'on observerait si la corrélation entre les deux modalités de variable était parfaite. Par exemple, une modalité de variable, corrélée avec la modalité d'une autre variable et présentant un PEM de 40 %, signifie que la corrélation est à 40 % du lien maximum que l'on pourrait observer entre ces deux modalités de variables. Un PEM est considéré comme suffisamment intense pour être retenu dans l'analyse dès lors qu'il est supérieur à 12 %.

L'analyse multi-dimensionnelle – qui est une extension de l'AFC – permet une représentation simultanée des modalités des variables actives et des individus, à partir de laquelle peuvent être construites des typologies [3]. En effet, la projection des individus sur la carte factorielle donne la possibilité d'apprécier leur répartition et leur densité autour de leurs modalités de réponses (ou catégories d'analyse de contenu) afin de procéder à des agrégations par le biais de méthodes de classification automatique. On peut ainsi obtenir une segmentation de la population d'enquête en différentes classes où les individus appartenant à la même classe tendent à partager le même profil, c'est-à-dire à être situés sur les mêmes modalités de variables actives – structurellement liées entre elles.

Chacune des classes ainsi obtenues peut ensuite être caractérisée par les modalités de variables « supplémentaires ». Ces dernières peuvent être liées théoriquement à l'univers des variables actives ou avoir le statut de variable « indépendante » (CSP, sexe, âge, statut dans l'emploi...). Les variables supplémentaires sont dites également « passives », en ce sens qu'elles n'interviennent pas – *a contrario* des variables actives – dans la construction de l'AFC dont le résultat sous-tend la typologie.

Pour la construction des typologies, nous utilisons successivement deux techniques de classification automatique : d'abord celle des « centres mobiles », puis la méthode de classification « ascendante hiérarchique ». Le critère utilisé par le logiciel de traitement statistique pour sélectionner la typologie la plus significative est celui de l'inertie minimale intra-classe (ou sa réciproque, l'inertie maximale inter-classe) – c'est-à-dire que les « différences » entre les individus doivent être les plus faibles possible pour ceux situés au sein d'une même classe et les plus grandes possible pour les individus situés dans des classes différentes. Toutefois, la « pertinence » d'ensemble d'une typologie obtenue sur la base de méthodes de classification automatique est également appréciée au regard de la structure des intercorrélations entre les modalités de variables actives qui portent l'essentiel de la variance. C'est-à-dire, concrètement, que toutes les modalités qui contribuent à différencier ou rassembler les individus au sein de la population d'enquête, doivent être nécessairement constitutives de l'une ou l'autre des classes de la typologie.

Dans le cadre de la comparaison 1977/1997-1998, *un même univers de variables* (le travail ou le changement social par exemple) a été chaque fois exploré par trois analyses multi-dimensionnelles, d'abord sur la base de l'ensemble des individus composant les deux échantillons d'enquête (soit 406 individus) puis, à partir de chacun des échantillons pris isolément.

---

(2) Un résultat statistique est dit « très significatif » lorsque la probabilité de se « tromper » – en affirmant qu'il existe une corrélation entre des variables – est inférieure à 1 % ($p = 0,01$ ou $p = 0,001$) ; il est dit « significatif » lorsque cette probabilité est de 5 % ($p = 0,05$) ou « assez significatif » lorsqu'elle est de 10 % ($p = 0,1$).

(3) L'analyse factorielle des correspondances effectuée sur tableau de Burt (tableau symétrique croisant entre elles toutes les modalités de toutes des variables actives) ne permet pas de repérer la position de chaque individu par rapport à la position des modalités sur la carte factorielle, ce que permet l'analyse multidimensionnelle établie à partir d'un tableau en codage logique (réponses mises sous forme « disjonctive complète ») donnant le *profil* des réponses ou des catégories d'analyse de contenu de chaque individu. Les résultats de l'analyse des correspondances du tableau « disjonctif complet » et du tableau de Burt sont équivalents ; mais les valeurs propres issues de l'analyse des correspondances sur tableau de Burt étant le carré des valeurs propres issues de l'analyse sur tableau « disjonctif complet », les pourcentages d'inertie (part d'information apportée par chaque axe factoriel) ne sont pas les mêmes dans les deux analyses. En particulier, le pourcentage d'inertie du premier axe dans l'analyse sur tableau de Burt est toujours supérieur (ou égal) à celui obtenu dans l'analyse du tableau « disjonctif complet ».

Changement social et rapport au travail

La « valeur travail », son statut et son sens, notamment sa valeur d'échange économique, de réalisation de soi, de socialisation et de lien social est à la fois le produit des évolutions social-historiques (LUKACS, CASTORIADIS) et dépend aussi de l'intériorisation ou de la distanciation que chacun peut avoir faite des différentes caractérisations qui le spécifient. Et si la « valeur travail » dépend pour une part importante de la nature de l'activité et de la place dans la division sociale du travail, elle dépend aussi de la rétribution financière que l'on peut en escompter et de la garantie apportée par l'assurance de pouvoir toujours trouver du travail – condition nécessaire à l'inscription dans l'avenir – ce que garantissent (ou ne garantissent pas) les logiques et leurs actants qui orientent, gouvernent et contrôlent les orientations de la société.

Le travail est une activité à valeur de médiation sociale permettant alors à chacun d'être un Sujet-acteur non seulement de son devenir propre (ce qui inclut ses enfants) mais aussi de la société en train d'advenir. Cette médiation s'inscrit aussi sur (et par) le sens qu'avait le travail dans la société de l'antérieur, sens que les institutions éducatives et les parents proposaient comme modèle identificatoire dominant idéalisé. C'est cette double médiation qui confère au travail cette importance dans l'étayage des identités personnelles et sociales.

Le statut du travail et/ou de l'emploi aujourd'hui s'inscrirait dans une rupture des évolutions social-historiques, ce qui lui confère une fragilité de « symbolicité actante » différente selon la nature de l'activité et/ou du statut dans l'emploi, mais selon aussi ce que furent les attentes vis-à-vis du travail (que les conditions actuelles de travail permettent plus ou moins de réaliser) et selon encore des dimensions de personnalité, comme le montre notre recherche.

Investir le travail, c'est aussi investir l'avenir, c'est être actant et acteur du devenir de la société. Et selon que la société est investie comme un destinateur auquel on peut (ou ne peut pas) faire confiance, l'espoir mis dans le travail peut être réalisé, déçu, retiré, trahi. Notre recherche met en évidence des relations significatives entre le rapport au travail et le rapport à la société, notamment au sens de son orientation sociale et culturelle, dont chacun pense (ou appréhende) que ce sont les logiques économiques qui les gouvernent : la confiance dans le travail, la confiance en l'avenir du travail serait corrélative de la confiance dans l'orientation de la société.

Lors de la recherche de 1977 tout comme lors de celle de 1997-1998, une partie relativement importante des entretiens était consacrée à l'exploration des attitudes et des représentations du sens du changement social. La thématique du changement social était explorée à partir de plusieurs approches : un test projectif (élaboré et testé lors de recherches précédentes 1972-1977) ; puis trois questions ouvertes, une première générale et deux autres qui proposaient comme référence de l'évolution de la société ce que fut la vie de leurs parents et celle que serait la vie de leurs enfants par rapport à eux-mêmes.

Les interviewés ont abordé le changement social à propos de sept domaines (cf. ci-dessous) et les variables d'analyse rendent compte de la polarité des attitudes selon leur valence : positive, négative ou ambivalente. Nous avons également différencié le fait qu'un thème n'était pas abordé ou qu'il était considéré comme n'ayant pas donné lieu à des changements significatifs. Les distributions mettent en évidence que le fait de ne pas avoir abordé un thème renvoie aux préoccupations propres à une période (par exemple l'intégration sociale, l'emploi en 1977) ou encore, que le fait de nier qu'il y ait un changement significatif peut correspondre à une période ou un groupe social (par exemple la politique de l'emploi, les disparités sociales en 1977, et pour les deux périodes, l'encadrement supérieur).

Complémentairement à l'analyse des attitudes selon les domaines abordés par les interviewés nous avons créé des variables d'analyse plus interprétatives qui rendent compte d'une attitude ou d'un positionnement plus global [19] :

– ancrage idéologique de l'attitude vis-à-vis de l'orientation de la société (variable corrélée avec le positionnement idéologique) ;

– sentiment de confiance vis-à-vis des acteurs du changement ;

– niveau du vécu du sens du changement.

Si l'analyse de la différence des distributions de 1977 et 1997-1998 (comparaison faite à partir des échantillons appariés et redressés) met en évidence des différences très significatives, elle ne rend toutefois pas compte des structures de relation entre les variables.

Les analyses multi-dimensionnelles (AMD) centrées sur le changement social et le rapport travail-changement social – qui agrègent au plan des variables actives les échantillons de 1977 et 1997-1998 et différencient les variables supplémentaires selon qu'elles représentent les individus de 1977 et 1997-1998 – apportent ainsi des informations complémentaires précieuses pour interpréter les tendances observées. Elles permettent de mettre en évidence, grâce à la sur-représentation dans l'échantillon initial de certaines catégories d'actifs, l'incidence de variables que l'analyse comparée des échantillons redressés ne permet pas de révéler (différenciation entre cadres supérieurs et cadres de direction, entre différentes catégories d'intérimaires, syndicalistes avec ou sans activités associatives...).

19. Les dimensions d'analyse de contenu des entretiens ont été élaborées une première fois en 1974, réélaborées en 1977 et systématiquement reprises en 1997-1998, à l'exception des variables rendant compte de l'« habiter » (objet de la recherche en 1977).

Évolution des attitudes vis-à-vis du changement social

Dans les tableaux suivants qui illustrent l'évolution des attitudes dans sept domaines se rapportant au changement social, nous avons souligné pour chaque domaine les variations les plus importantes par rapport aux distributions de 1977 prises comme référence. Toutefois, nous avons privilégié les différences « négatives » ou « positives » par rapport aux différences « ambivalentes ».

Afin d'identifier l'incidence due à l'incertitude de l'emploi (sous-population des incertains en 1997-1998) et de différencier cette variable de tendances plus structurelles, nous avons isolé les distributions relatives à cette sous-population. Nous avons souligné par un carré gris certains pourcentages de la sous-population des incertains, lorsque ces derniers se différencient sensiblement (plus de 5 % d'écart) des distributions observées sur l'échantillon de 1997-1998.

Nous n'avons pas présenté la comparaison des « incertains » de 1997-1998 aux « stables » de l'échantillon. L'analyse statistique des distributions (tris croisés) montre que les incertains tendent, sur ces dimensions, à se comporter de la même façon que les stables ; à l'exception des distributions présentant « le domaine qui affecte le plus l'interviewé » où les

Évolution des attitudes vis-à-vis du changement social selon les sept domaines retenus

Tableau 1

1. Innovations scientifiques et technologiques	1977	1997-1998 *	
	ER	ER	incertains **
absence du thème	24	(44)	39
non changement, dénégation	0	0	0
changements positifs	28	[18]	20
changements négatifs	11	14	14
changements ambivalents	37	24	27
	100	100	100

Tableau 2

2. Normes et valeurs	1977	1997-1998	
	ER	ER	incertains
absence du thème	12	10	18
non changement, dénégation	3	1	4
changements positifs	19	[4]	5
changements négatifs	43	(71)	60
changements ambivalents	23	14	13
	100	100	100

Tableau 3

3. Système de production, d'emploi	1977	1997-1998	
	ER	ER	incertains
absence du thème	19	6	8
non changement, dénégation	36	[5]	9
changements positifs	13	1	0
changements négatifs	20	(78)	74
changements ambivalents	12	10	9
	100	100	100

Tableau 4

4. Forme et contenu du travail	1977	1997-1998	
	ER	ER	incertains
absence du thème	26	23	38
non changement, dénégation	6	4	4
changements positifs	23	[18]	8
changements négatifs	29	(40)	35
changements ambivalents	16	15	15
	100	100	100

Tableau 5

4. Destruction de la nature	1977	1997-1998	
	ER	ER	incertains
absence du thème	7	18	17
non destruction de la nature	22	[3]	5
simple constatation	35	18	15
org. sociale responsable, mais sentiment de fatalité	22	25	27
révolte, mais sentiment d'impuissance	10	(25)	22
réponse active	3	11	14
	100	100	100

Tableau 6

6. Intégration, isolement social	1977	1997-1998	
	ER	ER	incertains
absence du thème	33	[9]	5
non changement, dénégation	0	3	4
changements positifs	3	3	7
changements négatifs	57	(76)	73
changements ambivalents	7	9	11
	100	100	100

Tableau 7

7. Disparités sociales	1977	1997-1998	
	ER	ER	incertains
absence du thème	28	[7]	5
accroissement des disparités : revenus, niveau de vie...	7	(15)	16
accroissement des disparités : Pouvoir social	2	6	5
accroissement des disparités : sécurité d'emploi	5	(46)	55
absence de changement, dénégation	25	[8]	9
réduction des disparités : revenus, niveau de vie...	28	15	9
réduction des disparités : Pouvoir social	3	1	1
réduction des disparités : sécurité d'emploi	2	2	0
	100	100	100

Tableau 7bis

Regroupement des disparités sociales	1977	1997-1998	
	ER	ER	incertains
absence du thème	28	[7]	5
accroissement des disparités	14	(67)	76
négation, dénégation	25	[8]	9
réduction des disparités	33	18	10
	100	100	100

( ) = augmentations les plus importantes depuis 1977

[ ] = diminutions les plus importantes depuis 1977

= intensité de la variation propre aux incertains

* Pour alléger la lecture nous ne présentions que les distributions des *échantillons redressés* (ER) en pourcentage et ne gardons pas les décimales après la virgule.

** CDD, CES, intérimaires, indépendants.

Tableau 8

Domaine qui affecte le plus l'interviewé	1977	1997-1998	
	ER	ER	incertains
diagnostic impossible	7	7	4
innovation scientifique et technologique	5	5	3
normes et valeurs	30	30	20
système production, l'emploi	9	17	46
formes et contenu du travail	10	6	3
distribution sociale du pouvoir	3	6	1
intégration sociale, isolement	8	12	18
niveau de vie, conditions de vie	22	15	4
autres	6	3	3
	100	100	100

incertains se disent davantage affectés par l'évolution du « système de production, de l'emploi » et les stables, par celle des « normes et valeurs ».

Concernant l'emploi

Nul étonnement à observer que les différences les plus significatives concernent l'emploi (cf. tableau 3) : 78 % d'évaluations négatives en 1997-1998 pour 20 % en 1977 (période déjà caractérisée par 5,9 % de chômage et 2,5 % d'emplois précaires).

On remarque que le pourcentage d'évaluations négatives des individus en situation d'incertitude d'emploi est sensiblement le même que pour l'échantillon de référence (73 %). Ce ne serait donc pas le fait d'être en situation d'incertitude actuelle ou passée (l'échantillon redressé comporte 8 % d'individus en situation d'incertitude et 40 % d'individus ayant connu au moins une expérience de précarité) qui rendrait compte d'un pourcentage aussi élevé mais plutôt, un jugement massivement négatif d'un problème de société.

Les AMD mettent en évidence que les 13 % d'évaluations positives en 1977 sont essentiellement le fait des cadres supérieurs et de direction (KHI 2 p = 0,001 ; PEM 29 %) [20] et d'un sous-groupe de cadres moyens travaillant dans le tertiaire.

20. Nous rappelons que la corrélation entre deux variables est dite « très significative » lorsque *p* est inférieur à 0,001. Le PEM local est pour sa part un indicateur de *l'intensité* de la liaison entre modalités de variables. Un PEM est considéré comme suffisamment élevé pour être retenu dans l'analyse dès lors qu'il est supérieur à 12 % (cf. encadré 4).

L'emploi, en 1997-1998, est le domaine considéré comme rendant compte de l'accroissement des disparités sociales (47 % ER et 56 % les incertains) alors qu'en 1977, « les revenus ou le niveau de vie » sont le domaine de référence de l'estimation des disparités.

Ce glissement de l'importance des revenus ou du niveau de vie vers l'emploi serait une caractéristique des changements les plus significatifs entre les deux périodes. Cette même tendance se retrouve lorsqu'on compare les composantes de l'évaluation de la mobilité sociale : l'importance accordée aux revenus, à « la richesse », aurait diminué [21].

Concernant le contenu du travail et son management

Les différences concernant les évaluations négatives sont moins importantes que pour l'emploi : 11 % au lieu de 50 % (*cf.* tableau 4). Elles demeurent cependant significatives ; les changements positifs étant également en régression (- 5 % pour ER et - 13 % pour les incertains) [22].

Les individus en situation d'incertitude se caractérisent par le fait qu'ils sont plus nombreux à ne pas avoir abordé ce thème (38 % par rapport à 23 % ER 97 et 26 % ER 77), ce qui correspond au centrage de leurs préoccupations sur l'emploi.

En 1977, ce sont les cadres supérieurs et de direction et un sous-groupe de femmes employées (âgées de plus de 36 ans) qui évaluent le plus positivement le changement concernant le travail (KHI 2 p = 0,001 ; PEM 29 % pour les cadres supérieurs et cadres de direction et PEM 27 % pour les employées).

En 1997-1998, seuls les cadres supérieurs et de direction ont la même attitude positive (KHI 2 p = 0,001 ; PEM 30 %) ; on ne retrouve pas l'équivalent des femmes employées de 1977.

Concernant la destruction de la nature

Ce thème a des proximités avec celui de l'emploi et du travail ; il s'agit pour ces trois domaines, d'une thématisation d'arrière-plan des conséquences sur le travail et sur la qualité de vie, du développement économique et industriel et des politiques qui leur sont liées.

On observe ainsi entre 1977 et 1997-1998 une augmentation de la sensibilisation à ce thème. En effet si on regroupe les distributions selon qu'elles expriment : une absence de préoccupation (les trois premières modalités), une préoccupation plus ou moins intense, ou une réponse active, on observe les distributions suivantes :

Tableau 9

La destruction de la nature	1977	1997-1998	
	ER	ER	incertains
absence de préoccupation	58	21	20
préoccupation plus ou moins intense	32 →	50	50
réponse active	3	11	13
diagnostic impossible	7	18	17
	100	100	100

Mais si on observe une augmentation très significative d'une sensibilisation aux problèmes d'environnement, le sentiment d'impuissance ou de fatalité demeure en 1997-1998 l'élément le plus significatif (50 %). *« La logique économique délaisse la nature comme elle délaisse l'homme »*. C'est ce que dit Sylvain (homme, 30 ans, ouvrier en intérim).

Concernant l'intégration, l'isolement social

Le sentiment d'affaiblissement d'intégration sociale (*cf.* tableau 6) corrélatif d'une augmentation d'isolement social est un thème que l'on retrouve à propos du travail et des activités hors-travail.

Les différences les plus significatives entre 1977 et 1997-1998 concernent la diminution de l'absence du thème (33 % en 1977 et 9 % en 1997-1998 ; 5 % chez les incertains) et l'augmentation très significative d'évaluations négatives (+ 19 %). Le développement très important durant cette période des technologies de la communication n'aurait pas induit une évaluation positive.

Les AMD mettent en évidence l'existence d'une sous-population de cadres supérieurs et de direction qui, en 1977, font une évaluation positive (KHI 2 p = 0,001 ; PEM 39 %) et en 1997-1998, une évaluation ambivalente (KHI 2 p = 0,001 ; PEM 28 %) [23]. Il y aurait un glissement de la positivité vers l'ambivalence : les cadres supérieurs sont plus réservés vis-à-vis du changement social que les cadres de direction.

21. En 1974 comme en 1977 les jeunes de moins de 25 ans étaient plus nombreux à ne plus attribuer au travail une valeur de promotion sociale ou de réalisation de soi : on observait un déplacement, du travail vers la qualité ou le niveau de vie. Aujourd'hui, la tendance serait inversée : il faut entendre « travail » par « avoir du travail » ou « avoir un travail intéressant » (*Fragilisation du rapport au travail fragilisation identitaire*, J. PALMADE, CSTB, Plan Construction, 1987).

22. Ce résultat rend compte des changements survenus dans l'organisation du travail et de son management qui se caractérisent par une augmentation de la pression, l'exigence d'un plus fort investissement subjectif et des politiques d'individualisation.

23. Ce thème est présent dès la recherche de 1974. Il est très significativement représenté par les ouvriers qui considéraient en 1974 que le changement social, en séparant les sphères d'activité, serait destructeur du processus d'intégration sociale déjà affaibli par les conditions de travail et les changements qui affectent la famille. Pour ce groupe professionnel, le changement social qui se réaliserait dans et par une rupture social-historique anticiperait un affaiblissement de l'intégration sociale (*Système symbolique et idéologique de l'habiter*, Thèse d'État, J. PALMADE, 1981).

Concernant les normes et les valeurs

Le sentiment de dégradation des normes et valeurs (*cf.* tableau 2), déjà important en 1977 (43 %), augmente très significativement en 1997-1998 (+ 28 %). Il est légèrement moins important chez les incertains qui sont sensiblement plus nombreux à ne pas avoir abordé ce thème (18 % par rapport à 10 et 12 %).

Dans les entretiens de 1997-1998 on demandait aux interviewés, après qu'ils eurent parlé du changement social : « Qu'est-ce qu'il est important de transmettre aujourd'hui aux enfants ? », la grande majorité des réponses – quel que soit l'âge – concerne « les valeurs » : « le respect d'autrui », « le respect des règles ». Cette préoccupation est plus souvent évoquée que le fait d'apprendre aux enfants à lutter – dès l'école – pour avoir un emploi.

Les AMD mettent en évidence qu'en 1977 les cadres supérieurs et de direction ont une perception positive (KHI 2 p = 0,001 ; PEM 29 %) ainsi qu'un sous-groupe d'employées femmes (KHI 2 p = 0,001 ; PEM 27 %) alors qu'en 1997-1998, les cadres supérieurs et de direction sont ambivalents (KHI 2 p = 0,001 ; PEM 15 %). Ce sont les ouvriers et employés (plutôt des hommes) qui sont, en 1977 comme en 1997-1998, les plus négatifs vis-à-vis de l'évolution sociale concernant les normes et les valeurs. On observait les mêmes résultats en 1974.

Concernant les innovations scientifiques et technologiques

L'évolution entre 1977 et 1997-1998 (*cf.* tableau 1) se caractérise par un plus grand nombre d'individus qui, en 1997-1998, n'abordent pas ce thème (+ 20 %).

On observe également une diminution des évaluations positives (- 10 %) et une diminution des attitudes ambivalentes (- 13 %). Les AMD ne mettent en évidence aucun groupe social qui se différencierait par une attitude qui lui serait propre.

Concernant les disparités sociales

Le regroupement des réponses (*cf.* tableau 7 et 7 bis) met en évidence une évolution très significative (la plus importante) du sentiment d'accroissement des disparités : 14 % en 1977 → 67 % en 1997-1998 (75 % pour les incertains qui subissent les disparités les plus structurelles, c'est-à-dire celles relatives à l'emploi).

Les attitudes de négation d'un changement relatif aux disparités sociales de 25 % en 1977 se réduisent à 8 % en 1997-1998, et l'évaluation d'une réduction des disparités sociales de 33 % en 1977 se réduit à 18 % en 1997-1998 (soit - 13 %).

L'absence d'évocation de ce thème très significative en 1977 (28 %) se réduit à 7 % en 1997-1998, la polarité des attitudes se concentrant sur un accroissement des disparités à l'exception d'un sous-groupe centré sur la réduction des disparités de revenus ou de conditions de vie (18 %).

Les AMD mettent en évidence que ce sont les cadres supérieurs et de direction de 1977 seuls qui estiment qu'il y a une atténuation des disparités sociales relativement aux revenus et aux conditions de vie (KHI 2 p = 0,001 ; PEM 26 %).

On observe les mêmes résultats en 1974.

Les remarques générales suivantes peuvent être formulées. L'évaluation entre 1977 et 1997-1998 du sens du changement social met en évidence une augmentation significative du sentiment de détérioration qui varie selon les domaines considérés entre 10 % pour les innovations scientifiques et 50 % pour le système de production et l'emploi. Et si l'on considère que l'évaluation concernant l'emploi relève plus des « représentations sociales » (production de l'espace public) qu'elle n'est l'expression d'une inquiétude expériencielle, les variations relatives au travail (comme activité), à l'intégration sociale et aux normes et valeurs sont de l'ordre de 20 %.

L'évolution de l'absence du thème est également un indicateur de l'importance des préoccupations d'une période ou d'un groupe professionnel (*cf.* tableau 10).

L'analyse des groupes sociaux qui portent les évolutions constatées met en évidence que les individus en situation d'emploi incertain réagissent selon les mêmes lignes que l'ensemble de l'échantillon redressé ; il s'agirait donc plus de tendances structurelles que des changements portés par les individus

Tableau 10

Évolution de la négativité			Évolution de l'absence du thème ou négation de son importance
+ 10 %	←	innovation scientifique, technique	→ + 20 %
+ 11 %	←	formes et contenu du travail	→ absence de variation
+ 18 %	←	destruction de la nature	→ - 8 %
+ 19 %	←	intégration, isolement social	→ - 21 %
+ 28 %	←	normes et valeurs	→ absence de variation
+ 53 %	←	disparités sociales	→ - 38 %
+ 58 %	←	production, emploi	→ - 44 %

incertains de 1997-1998. On trouve des indices de ces tendances dans la recherche de 1974.

Cependant, les AMD d'une part, et l'analyse différentielle des redressements selon les variables prises en compte d'autre part, mettent en évidence que les cadres moyens et supérieurs du secteur tertiaire, tout en s'inscrivant dans le sens des tendances observées, expriment des attitudes moins négatives (5 à 9 % selon les domaines).

D'autre part, et ce d'une manière qui serait stable, les cadres supérieurs et de direction, notamment ceux de 1997-1998 expriment une attitude positive sinon ambivalente. En 1977, l'échantillon comporte un sous-groupe de femmes (employées, cadres moyens de plus de 36 ans) qui jugent favorablement le sens du changement social, sous-groupe qui aurait disparu en 1997-1998.

Vécu du changement et capacité d'action

On peut s'attendre à ce que correspondent à ces évaluations négatives des attitudes et des sentiments d'anxiété, sinon d'inquiétude, plus ou moins porteurs de capacité d'action [24]. Les conduites peuvent avoir un caractère adaptatif (le sens du changement étant susceptible d'apporter des bénéfices pour soi, pour son groupe d'appartenance ou pour la société), un caractère de retrait, ou un caractère de volonté transformatrice (le choix de la sphère d'action dépend de l'analyse que l'on peut faire de son efficacité et des rapports d'acteurs).

Les analyses explorant ces domaines mettent en évidence des différences significatives, entre 1977 et 1997-1998, relatives à l'importance des attitudes et des affects qui leur sont liés mais elles mettent aussi en évidence une stabilité quant aux groupes sociaux porteurs d'une capacité d'action : les cadres supérieurs et de direction d'une part, les syndicalistes et/ou associatifs d'autre part.

Nous avons différencié trois niveaux d'analyse rendant compte du sens des discours relatifs au changement social :

– les affects rendant compte du vécu ;

– l'ancrage idéologique des attitudes ;

– le sentiment de son efficience (propre ou par délégation) par rapport à une capacité d'action (d'accompagnement, d'orientation ou de contrôle de l'orientation de la société).

Ainsi, l'analyse comparative entre 1977 et 1997-1998 met en évidence les différences les plus significatives suivantes :

Tableau 11

	1977	1997-1998	
	ER	ER	incertains
1. sentiment d'angoisse ou de résignation dépendante en hausse	7 %	14 %	23 %
2. sentiment de mainmise sur la vie des personnes du pouvoir économique et/ou technocratique en hausse	6 %	19 %	25 %
3. une augmentation d'une attitude de retrait	27 %	37 %	42 %
4. délégation confiante aux acteurs du changement social en baisse	24 %	7 %	5 %
5. volonté active de s'adapter aux exigences de la vie contemporaine en baisse	45 %	34 %	25 %
6. une diminution de l'accord avec le sens du changement considéré comme favorisant une évolution personnelle et/ou sociale	15 %	10 %	7 %

On peut rattacher les tendances observées à certains groupes sociaux. Ainsi, l'analyse comparative des redressements de l'échantillon de 1997-1998 selon la hiérarchie des variables prises en compte, met en évidence que les cadres moyens et supérieurs du secteur tertiaire sont moins anxieux, moins nombreux à être dans une attitude de retrait, plus nombreux à être en accord avec le sens du changement social. Cependant, si l'écart observé est moindre (5 % au lieu de 10 ou 15 %), ils contribuent, quoique moins significativement, aux tendances observées.

L'AMD réalisée à partir des dimensions d'analyse retenues ici, met en évidence l'incidence des groupes sociaux ou catégories de salariés :

– la position dans la division du travail, notamment les catégories de l'exécution (employés, employés non qualifiés, ouvriers), ne suffit pas à rendre compte du vécu et des positions vis-à-vis du changement social. La situation de déqualification [25] est une variable qui

24. Les indices d'un arrière-plan d'anxiété quant aux promesses que l'on pouvait attendre du sens du changement social, notamment dans sa relation avec le progrès et l'accès plus démocratique à la formation, étaient présents dès la recherche réalisée en 1965 sur le thème « Progrès, Changement, Formation » INFA (Institut National pour la Formation des Adultes – Nancy). À l'époque, les résultats avaient été reçus comme « exagérés, dramatisant ce qu'avaient dit les interviewés ».

25. L'évaluation du niveau de déqualification des interviewés se fonde sur trois critères : l'écart entre le niveau de formation et la catégorie professionnelle ; l'âge, qui rend compte de la position dans le parcours professionnel, selon que l'interviewé se trouve au début, au milieu ou à la fin de sa vie professionnelle ; et pour la population d'enquête de 1997-1998, la distance (évaluée par les interviewés eux mêmes) entre la formation ou les compétences acquises et celles exigées par le poste occupé (Q.25 du questionnaire).

intervient très significativement et différencie les groupes sociaux selon qu'ils sont dans une position de soumission dépendante [26], ou de prise de distance (contestation seulement verbale et/ou repli défensif dans la sphère privée). Cette variable intervient dès 1977.

– Les cadres supérieurs, notamment les cadres de direction, se caractérisent par une adhésion au sens du changement social qu'ils considèrent comme ayant favorisé une évolution personnelle (parfois sociale) et par une délégation confiante aux acteurs du changement.

– Les syndicalistes, acteurs dans la sphère du travail et/ou du politique et de la citoyenneté (engagement dans des activités de solidarité) ne se différencient pas des syndicalistes de 1977 : comme eux, ils contestent les fondements idéologiques et politiques de l'économie libérale qui structurent et orientent le changement social. Ils se caractérisent par un engagement actif dans une action collective à visée d'objectifs sociaux (démocratiques). Il s'agit essentiellement d'ouvriers qualifiés, agents de maîtrise et techniciens en emploi stable et pour 1977, d'un sous-groupe de cadres supérieurs salariés de la fonction publique ou de grandes entreprises du service public que l'on ne retrouve pas en 1997-1998.

Rapport au travail et au changement social

L'analyse comparative des AMD selon que l'on ne retient en variables actives (théorie de la question, objet de la recherche) que les variables relatives au changement social ou selon que l'on introduit des variables relatives à la fois au travail et au changement social, met en évidence l'existence de relations statistiques très significatives entre la position dans la division du travail et/ou de l'emploi, les modes d'investissement du travail et les conduites d'adaptation/résistance aux conditions de travail.

Les attitudes vis-à-vis du changement social prendraient leur ancrage dans la sphère du travail, ce qui tiendrait à distance les composantes idéologisées des représentations sociales de la société et de son orientation culturelle. Par exemple, le poids des attitudes relatives à l'évolution des normes et des valeurs (dimensions plus culturelles que sociales) s'affaiblit.

Un lien fort entre les attitudes à l'égard du changement social et le rapport au travail

Les relations entre *les attitudes vis-à-vis du changement social et le rapport au travail* sont plus significatives et ont une plus grande valeur discriminante des groupes sociaux que le seul rapport au travail ou encore, que le seul rapport aux activités hors-travail.

Les analyses qui suivent s'appuient essentiellement sur l'analyse multi-dimensionnelle qui prend en compte dans les variables actives :

– le rapport au travail ;

– la mobilité sociale réalisée et escomptée ;

– le vécu du changement social et le sentiment de sa capacité d'action.

En grande tendance, on observe une relation statistique très significative (KHI 2 p = 0,001 ; PEM entre 30 et 90 %) entre le rapport au travail (selon qu'il permet ou ne permet pas de se réaliser), les réactions émotionnelles et les conduites d'adaptation/résistance aux conditions objectives de travail et les attitudes vis-à-vis du changement social (notamment la confiance aux acteurs du changement).

26. Les catégories d'analyse de contenu des entretiens différencient plusieurs formes de conduite d'adaptation/résistance aux conditions de travail. À un pôle on trouve la soumission et à l'autre la révolte active, au centre l'adaptation stratégique. Les attitudes de soumission sont elles-mêmes différenciées selon qu'il s'agit d'une soumission « dépendante » (annulation, naturalisation de l'aliénation), d'une soumission « contrainte » (la subjectivité du sujet n'est pas entièrement soumise, elle porte la potentialité de ne pas être réifiée), soit encore d'une soumission accompagnée d'une contestation qui ne reste que verbale (la subjectivité et la capacité cognitive du sujet ne sont pas prises dans le processus de réification). Ces différentes formes de soumission sont corrélées avec une composante de personnalité : « l'autonomie relative du Moi » : à une faible autonomie relative du Moi correspond une faible capacité de résistance notamment par l'action collective (ADORNO, HORKHEIMER, J. PALMADE). Ces différenciations ont une grande valeur discriminante au sein même des catégories d'individus situées dans les mêmes conditions de travail et/ou d'emploi.

Ainsi, on observe les correspondances suivantes :

Rapport au travail :		*Rapport au changement social :*
– à des conditions aliénante **et** à une soumission dépendante ou contrainte	correspond →	– un sentiment d'impuissance – une angoisse paralysant tout effort d'adaptation – un sentiment d'être soumis à un pouvoir technocratique ou économique – une absence de délégation confiante aux acteurs du changement
– à des conditions moins aliénantes mais cependant insatisfaisantes **et** une adaptation aux conditions de travail	correspond →	– un sentiment d'impuissance ou une relative autonomie ou une confiance dans les acteurs du changement alliée à une volonté d'adaptation aux exigences de la vie contemporaine
– à des conditions objectives aliénantes mais à un investissement, non du travail comme activité mais du sens du travail **et** une réponse active en terme de résistance pour le collectif des travailleurs	correspond →	– la volonté d'être un agent actif du changement soit à partir du seul terrain du travail, soit sur le terrain du travail et du hors-travail
– à des conditions de travail permettant la réalisation de soi, de ses attentes **et** le sentiment d'être privilégié	correspond →	– une adhésion au sens du changement social une confiance dans les acteurs du changement – une adhésion aux perspectives libérales.

Les résultats de l'analyse multi-dimensionnelle

Cependant, à l'intérieur de ces grandes tendances on observe des différences significatives qui permettent d'identifier l'incidence des caractéristiques sociales et culturelles des deux périodes considérées (relativement notamment à l'emploi, à la flexibilité qui affaiblit l'ancrage identitaire dans l'entreprise et à la déqualification) mais aussi, celle des caractéristiques des groupes sociaux non réduits aux seules conditions objectives de travail et/ou d'emploi.

On observe ainsi que les conditions objectives de travail ne suffisent pas à elles seules à rendre compte du rapport au changement social : le vécu du rapport au travail, les conduites d'adaptation (soumission/stratégie individuelle) ou de résistance (verbale/actante) sont des médiations entre la place occupée dans la division du travail et la capacité d'action vis-à-vis de l'orientation culturelle de la société.

Le calcul des corrélations qui lient les variables retenues dans l'AMD, dont nous présentons les résultats les plus significatifs dans le tableau 12, met en évidence que sur l'univers des variables actives retenues, ce sont les modalités qui rendent compte des conduites d'adaptation/résistance aux conditions de travail et les modalités qui rendent compte de son sentiment d'efficience à être un acteur du changement social qui ont les coefficients les plus élevés (KHI 2 p = 0,001 ; PEM de 33 % à 77 %). Les dimensions relatives :

– au mode d'investissement phénoménal du travail ;

– aux réactions émotionnelles aux conditions de travail ;

– au vécu du changement social ;

– à la mobilité sociale réalisée ou escomptée, interviennent moins significativement.

Le rapport entre les « conduites d'adaptation/résistance aux conditions de travail » (qui intègre les conditions objectives de travail – d'aliénation mais ne s'y réduit pas) et les « conduites d'adaptation/résistance aux orientations de la société » (qui intègre les effets sur sa vie propre des orientations sociales, économiques et culturelles de la société mais ne s'y réduit pas) est également déterminé par des dimensions qui ont une autonomie relative. C'est cette autonomie qui a valeur de médiation et qui porte la capacité d'action et de changement.

À titre d'exemple, on peut citer : la capacité de résister à la domination (autonomie relative du Moi), l'investissement dans un projet collectif (sublimation), le positionnement politique, la capacité d'action stratégique, l'investissement dans d'autres activités que le travail (activités substitutives, complémentaires, indépendantes ; activités à plus ou moins haute valeur de réalisation de soi ou de production sociale...), la période de la vie dans laquelle on se trouve (souvent dépendante du rapport à la famille actuelle ou à venir).

Encadré 5

Présentation de l'AMD « Le rapport travail – changement social »

Les variables actives ont été sélectionnées dans l'univers des catégories d'analyse de contenu des entretiens qui explorent : le rapport au travail (6 dimensions comportant 6 à 8 modalités) ; le changement social (11 dimensions comportant 8 à 10 modalités) ; la mobilité sociale (5 dimensions comportant 4 à 6 modalités). Le choix des variables actives s'est fait par itérations successives ne retenant au final que les variables qui portaient chacune une dimension spécifique, et qui avaient la valeur d'intercorrélations la plus élevée (mesurée par la somme des KHI 2 et le PEM moyen). L'introduction de deux dimensions relatives au changement social, choix qui correspondait à une hypothèse théorique (rapport entre l'investissement du travail et l'investissement de l'orientation de la société) a mis en évidence la pertinence d'une telle option. En effet, l'introduction de ces variables dans l'analyse factorielle a renforcé les corrélations entre les variables actives du travail. Nous avons ainsi retenu :

Quatre dimensions relatives au travail :

- phénoménologie du rapport au travail (6 modalités) ;
- dimension la plus structurante du rapport au travail (4 modalités) ;
- réactions émotionnelles aux conditions de travail (7 modalités) ;
- conduites d'adaptation/résistance aux conditions de travail (6 modalités).

Deux dimensions relatives au changement social :

- le vécu du changement (6 modalités) ;
- le sentiment de son efficience propre : le rapport aux acteurs (5 modalités) ;

Deux dimensions relatives à la mobilité sociale :

- vécu de sa propre mobilité référée à ce que furent ses projets personnels (3 modalités) ;
- interprétation des perspectives de mobilité sociale (6 modalités).

Chaque modalité est traitée comme une variable booléenne (0/1), ce qui correspond à un univers de 43 variables pour 406 individus. Les variables supplémentaires sont différenciées selon qu'elles sont liées théoriquement à l'univers des variables actives (par exemple le positionnement politique, le mode d'investissement d'activités hors-travail...) ou qu'elles sont « indépendantes » (CSP, âge, sexe, statut d'emploi, secteur d'activité, déqualification...).

La typologie présentée dans les tableaux ci-après repose sur une segmentation en 6 classes permettant une différenciation très fine de la population d'enquête 1977/1997-1998 (N = 406) selon la structure de relations entre les variables actives mais aussi, selon les variables supplémentaires qui caractérisent chacune des classes. Cette segmentation met en évidence l'incidence très significative de variables relatives notamment : 1) à la catégorie professionnelle différenciée selon le statut d'emploi et/ou le degré de déqualification et/ou selon l'âge ; 2) à l'orientation politique ; 3) aux types d'activités investies dans la sphère du hors-travail.

Pour chacune des classes de la typologie, nous avons indiqué en italique les dimensions relatives aux « conduites d'adaptation/résistance aux conditions de travail » et aux « attitudes face à l'orientation culturelle de la société » en tant qu'elles sont le noyau structurel des interrelations entre les variables actives.

Le même univers de variables actives a été exploré par trois analyses multi-dimensionnelles, d'abord sur la base de l'ensemble des individus composant les deux échantillons d'enquête puis à partir de chacun des échantillons pris isolément. Les PEM indiqués de part et d'autre des modalités des variables actives précisent donc l'intensité des liens entre ces modalités et chacune des classes qu'elles contribuent à caractériser, respectivement sur la base de l'échantillon de 1977 et de l'échantillon de 1997-1998.

Nous avons grisé les PEM dont la signification différentielle avec 1977 a servi de support pour les interprétations générales.

Tableau 12

Population 1977 ← **Le rapport travail – changement social** → **Population 1997-1998**

variables supplémentaires	PEM	variables actives*	PEM	variables supplémentaires
Classe 1				
	58	travail : valeur expressive	49	
	88	*sentiment d'être privilégié : action stratégique*	65	
adhésion perspective libérale	47	*délégation confiante aux acteurs du changement*	62	*adhésion perspective libérale*
(PEM : 25)	47	adhésion au sens du changement social	56	(PEM : 35)
cadres *supérieurs* et de direction	79	confiance dans son projet de mobilité sociale	44	cadres supérieurs et de *direction*
hommes (PEM : 39)	50	mobilité réalisée : progression professionnelle	27	hommes (PEM : 39) femmes (PEM : 77)
n = 76		n = 130 (32%)		n = 54
Classe 2				
	ND**	travail : valeur expressive	19	
	ND	valeur de relations	31	
orientation politique : ND	37	non reconnaissance de sa valeur	19	*adhésion conflictuelle*
	39	sentiment d'être privilégié	38	*perpective libérale* (PEM : 27)
	90	*action stratégique*	84	
cadres moyens et techniciens/stables	45	*confiance dans les acteurs du changement*	ND	cadres moyens et techniciens/stables
hommes 18-35 ans	83	volonté d'adaptation active au changement	29	hommes 36-45 ans
	20	projet de mobilité: incertitude quant à sa réussite	26	
	39	mobilité réalisée : progression professionnelle	19	
n = 25		n = 69 (17%)		n = 44
Classe 3				
orientation politique : ND	ND	travail : moyen de subsistance seulement	40	*apolitisme* (PEM : 22)
	ND	désinvestissement du travail → invest. sphère privée	43	
	ND	non reconnaissance de sa valeur	44	femmes < de 35 ans (PEM : 39)
	ND	isolement relationnel	66	< 35 ans (PEM : 20)
exécution déqualifiée / stable	ND	instrumentalisation, aliénation	51	célibataires (PEM : 28)
(PEM: 21)	ND	*adaptation contrainte et contestation verbale*	82	incertains (PEM : 57)
	45	*résignation, amertume*	91	très déqualifiés (PEM : 20) déqualifiés (PEM : 13)
	ND	*extension sur sa vie propre du pouvoir technocratique et/ou économique*	41	intérim (PME : 56) CDD, CES (PEM : 32)
	ND	*se tenir à l'abri, à l'écart*	20	ENQ incertains (PEM : 40)
	ND	angoisse, résignation impuissante, repli défensif	62	ouvriers/incertains (PEM : 51)
	ND	abandon/menace du projet de mobilité sociale	30	CM, tech. /incertains (PEM : 30)
	65	mobilité professionnelle subie	43	*absence d'activités :*
	ND	mobilité réalisée : échec du projet personnel	60	– associatives (PEM : 44) – syndicales /politiques (PEM : 53)
n = 22		n = 64 (16%)		n = 42

* La variance totale (inertie) « expliquée » de l'AMD est de 51,7 % sur les 5 premiers axes factoriels.

** ND = non discriminante. Une dimension est dite « non-discriminante » lorsqu'aucune des modalités de la variable ne caractérise la classe de façon spécifique.

= PEM qui indique des changements significatifs et sur lesquels on s'appuie pour les interprétations générales.

Population 1977 ← **Le rapport travail – changement social 1977 et 1997-1998 (N = 406)** → **Population 1997-1998**

variables supplémentaires	PEM	variables actives	PEM	variables supplémentaires
Classe 4				
	69	travail : domination, exploitation, aliénation	ND	
	23	travail : valeur de relations	ND	
apolitisme (PEM : 38)	62	*adaptation résignée : naturalisation*	ND	*orientation politique :* ND
	52	*délégation confiante aux acteurs du changement*	ND	
employés qualifiés/ stables	42	absence de projet de mobilité : déjà réalisé	ND	CSP / Emploi : ND
femmes 36-60 ans	20	mobilité par promotion naturelle	ND	
BEPC-CAP	19	mobilité réalisée : position similaire aux parents	ND	
	24	mobilité réalisée : échec par rapport à ses projets personnels	ND	
absence d'activités : – associatives (PEM : 44) – syndicales /politiques (PEM : 53)				
n = 38		n = 49 (12%)		n = 11
Classe 5				
	25	travail : moyen de subsistance	48	
	71	domination, exploitation, aliénation	66	
adhésion à une perspective	31	acceptation résignée : naturalisation	41	orientation politique : ND
prolétarienne (PEM : 19)	19	fixation contrainte à l'entreprise par crainte du chômage	ND	
	ND	adaptation résignée	55	
ENQ, ouvriers / stables (PEM : 27)	ND	*extension sur sa vie propre du pouvoir technocratique et/ou économique*	50	incertains (PEM : 51)
36-60 ans			ND	ENQ, ouvriers / incertains
	28	impuissance par exclusion des décisions	50	(PEM : 36)
	52	angoisse, résignation	ND	très déqualifiés/incertains
	18	effort d'adaptation contrainte	ND	(PEM : 34)
	ND	mobilité subie	51	intérim (PEM : 33)
absence d'activité	49	abandon du projet de mobilité	ND	âge : ND
– syndicale ou politique (PEM : 65)	ND	sentiment d'être menacé dans son projet	53	
	40	mobilité réalisée : échec du projet personnel	84	
n = 22		n = 42 (10%)		n = 20
Classe 6				
adhésion à une perspective	ND	travail : absence d'investissement	44	*adhésion à une perspective*
prolétarienne (PEM : 18)	100	insatisfaction, révolte	63	*prolétarienne* (PEM : 32)
	ND	résistance active en termes de projets politiques	58	
	51	résistance active dans la sphère du travail	40	
activités :	78	résistance active dans le travail	91	*activités :*
– associative : ND	ND	*conduire le changement*	46	– associative : (PEM : 18)
– syndicale, politique seulement	14	*aider le présent à réaliser ses potentialités*	ND	– syndicale, politique seulement
(PEM : 43)	ND	effort d'intégration des valeurs du passé aux exigences de la vie contemporaine	58	(PEM : 39)
– syndicale, politique et associative (PEM : 46)	70	participation à des objectifs sociaux	83	– syndicale, politique et associative (PEM : 67)
	ND	absence d'investissement non-défensif dans un projet de mobilité sociale	41	
CSP : ND	ND	mobilité réalisée : ascendante	29	cadres moyens, technicien/stable de moins de 36 ans
n = 20		n = 52 (13%)		n = 32

L'analyse des six classes que nous avons choisi de retenir pour leur valeur discriminante, met en évidence des proximités et des différences non seulement entre 1977 et 1997-1998 mais aussi au sein d'un même groupe professionnel.

On observe ainsi la valeur discriminante du statut dans l'emploi (stable/incertain) et de la déqualification, deux facteurs qui rendent compte de changements significatifs survenus entre 1977 et 1997-1998.

À l'intérieur d'une même catégorie professionnelle on observe également l'incidence du sexe et de l'âge, deux facteurs qui correspondent non seulement à un investissement différentiel de l'avenir professionnel et de l'avenir de la société mais aussi au fait d'être célibataire et/ou d'avoir une famille (ou désirer en avoir une).

Enfin, on observe l'incidence du positionnement politique, positionnement qui sous-tend l'accord, le désaccord ou le retrait vis-à-vis des orientations économiques, sociales et politiques de la société qui elles-mêmes structurent l'univers du travail (et/ou de l'emploi) et influencent la confiance que l'on peut avoir en l'avenir de la société, au Progrès.

D'une part, entre 1977 et 1997-1998 les six classes se différencient par la dissymétrie au sein de chaque classe du nombre d'individus appartenant soit à la population de 1977 soit à celle de 1997-1998 – ce qui est un indicateur du changement entre les deux périodes –, et d'autre part, par la relative stabilité ou dispersion des groupes professionnels.

On observe :

– une relative stabilité de positionnement vis-à-vis du travail et du changement social des cadres supérieurs et de direction d'une part, et des salariés engagés activement dans une action syndicale et/ou politique et/ou associative d'autre part (classes 1 et 6) ;

– une dispersion de l'encadrement moyen différencié en deux classes selon le statut dans l'emploi (stable ou incertain), la classe d'âge (classes 2 et 3) et selon aussi la situation de déqualification ;

– une dispersion de l'exécution (employés, employés non-qualifiés, ouvriers) différenciée en trois classes selon que les individus de ce groupe professionnel sont ou non déqualifiés, en emploi stable ou incertain, selon encore le sexe et l'âge (classes 3, 4, 5) ;

– l'existence de deux sous-populations chez les individus en situation d'incertitude (CDD, CES, intérim) et/ou déqualifiés, différenciés selon le sexe et l'âge mais surtout selon leur attitude de retrait à la fois vis-à-vis du travail, « désinvestissement » de la sphère du politique et des « activités associatives » (classes 3 et 5) ;

– une acceptation résignée des conditions aliénantes de travail plus significative en 1977, alors qu'en 1997-1998 elle s'accompagne d'une contestation verbale sans qu'à cette contestation lui corresponde un engagement dans une action collective (syndicale, politique ou associative) ;

– la confiance dans les acteurs du changement social est plus importante en 1977 qu'en 1997-1998 même dans le sous-groupe des cadres supérieurs et de direction (cet affaiblissement de la confiance est porté par les cadres supérieurs de 1997-1998).

Ainsi, pour les individus en situation d'incertitude quant à leur avenir personnel, l'anxiété liée à l'absence de confiance en l'avenir est redoublée par l'absence de confiance dans les acteurs sociaux, qu'il s'agisse des syndicalistes, des hommes politiques ou des individus engagés dans des associations de lutte contre les inégalités.

La présentation ci-après dans le tableau 13 des variables qui caractérisent chaque classe – différenciées selon la valeur des PEM – met bien en évidence l'affaiblissement, entre 1977 et 1997-1998, de la confiance en l'avenir de la société corrélative d'une attitude de retrait de la sphère du travail.

Évolution du rapport au travail et à l'avenir selon les groupes d'acteurs

Employés qualifiés ou non, ouvriers, agents de maîtrise, techniciens, stables ou incertains

	PEM moyens 1977		1997-98	
Travail				
• travail comme support de relations	23		ND	employés qualifiés
• travail comme seul moyen de subsistance	25	→	48	déqual.77-97/incertains 97
• désinvestissement du travail	ND	→	43	déqualifiés
• acceptation, naturalisation	62		ND	ENQ et Ouvriers stables
• acceptation, amertume	65	→	91	déqual.77-97/incertains 97
• soumission malgré contestation verbale	45	→	82	déqual.77-97/incertains 97
• mobilité prof. subie, fixation à l'entreprise contrainte par le marché de l'emploi.	19	→	50	ENQ, O stables77/incert. 97
Changement social				
• délégation confiante aux acteurs du changement social	52		ND	employés qualifiés
• extension sur la vie des personnes du Pouvoir technocratique et/ou économique	ND	→	50	incertains déqualifiés
• angoisse, résignation, soumission	52		50	déqual. 77-97/incertains 97
• effort d'adaptation contrainte	18		ND	ENQ et Ouvriers stables
• désinvestissement du travail, se tenir en retrait de la société	ND	→	20	incertains déqualifiés
Mobilité sociale				
• perspective de mob. sociale par promotion instituée	20		ND	employés qualifiés
• projet mais incertitude de le réaliser	20	→	26	ENQ, O 77/CM, Tech. 97
• sentiment de menace	ND	→	53	incertains déqualifiés
• abandon du désir de mobilité sociale	27	→	41	ENQ, O 77/incert. déqual. 97
• mobilité réalisée : identique aux parents	19		ND	employés qual., ouvriers 77
• mobilité réalisée : échec par rapport aux projets personnels	ND	→	60	incertains déqualifiés
Encadrement moyen et supérieur, patrons de PME, syndicalistes				
Travail				
• travail, valeur expressive	58		49	CS/CD
• exploitation, instrumentalisation	ND	→	28	syndicalistes
• absence d'investissement	ND	→	31	syndicalistes
• sentiment d'être privilégié	88		65	CS/CD
• adaptation stratégique	92		90	CMoy. du tertaire
• révolte, opposition active	78	→	91	syndicalistes
Changement social				
• confiance dans les acteurs du changement	47	→	62	CS/CD
• adhésion au sens du changement	47	→	56	CS/CD
• volonté d'adaptation active	ND	→	29	CMoy. du tertaire
• être acteur du changement	14	→	46	syndicalistes
• en désaccord avec le sens du changement (valeurs, emploi, travail, intégration)	ND	→	30	syndicalistes
Mobilité sociale				
• mobilité déjà réalisée : progression	50		27	CS/CD
• confiance dans le projet de mobilité	79		44	CS/CD
• incertitude dans le projet de mobilité	20	→	26	CMoy. du tertaire
• absence non défensive de projet de mobilité	ND	→	41	syndicalistes
• mobilité par rapport aux parents : ascendante	ND	→	29	syndicalistes
Positionnement politique				
• adhésion aux perspectives libérales	25	→	35	CS/CD
• adhésion conflictuelle aux perspectives libérales	ND	→	27	CM/CS
• adhésion conflictuelle aux perspective prolétariennes	19		ND	exécution stable
• adhésion aux perspectives prolétariennes	18	→	32	synd., pol., assoc.
• retrait, a-politisme	ND	→	22	déqual., incertains
• a-politisme	38		ND	femmes employées de plus de 40 ans

Hypothèse interprétative relative à l'action collective

Les interprétations relatives à l'action collective – qui s'appuient sur l'ensemble des AMD réalisées, notamment celle explorant les « conduites de résistance/adaptation aux conditions de travail et/ou d'emploi » – suggèrent l'hypothèse selon laquelle l'investissement dans une action collective à visée démocratique (« objectifs sociaux ») a besoin de l'ancrage social et identitaire du travail [27]. Et si on observe un déplacement d'une action collective du terrain du travail vers celui de la citoyenneté (déplacement déjà observé à partir des mêmes données entre 1974 et 1977), les acteurs les plus engagés dans des activités associatives à visée de lutte contre les inégalités – non réduites au travail – sont ceux-là mêmes qui sont engagés dans des luttes sur le terrain du travail.

S'investir dans des activités à visée de réduction des inégalités, que ce soit seulement dans des associations ou seulement sur le terrain du travail ou encore, sur les deux terrains à la fois, n'a pas la même valeur discriminante de la classe d'acteurs isolés par les AMD pour leur engagement dans des conduites de résistance active aux conditions de travail. La valeur des PEM est ici un bon indicateur. Ainsi on observe que le PEM est plus faible lorsqu'on n'a *que* des activités (32 %), plus élevé lorsque l'on n'a *que* des activités syndicales (57 %), et le plus fort lorsque l'on a des activités à la fois syndicales *et* associatives (83 %).

Par ailleurs, dans le questionnaire qui accompagnait l'entretien en 1997-1998, à la question 45 qui explorait les capacités d'action collective pour lutter contre les conditions actuelles d'emploi (précarité, insécurité, déqualification), on observe que le pourcentage d'interviewés (11 %) qui a choisi la modalité : « Si on délaisse le travail comme terrain de lutte, il n'y a plus d'action collective à visée de transformation de la société » – est inférieur au pourcentage d'interviewés qui disent avoir des activités syndicales (19 %). Il est également inférieur au pourcentage de ceux qui disent dans le questionnaire que c'est pour eux l'activité la plus importante (16 %).

Ce déplacement du terrain du travail vers celui de la citoyenneté est exprimé par 40 % des individus de la recherche. Il convient cependant d'être très prudent quant à la signification de ces résultats. En effet, si 40 % des individus de la recherche (que l'on sait être sur-représentés par des syndicalistes ou et des associatifs) expriment l'opinion selon laquelle pour lutter aujourd'hui contre les inégalités, le terrain de la citoyenneté serait plus efficace aujourd'hui que celui du travail ou du politique, ils ne sont que 20 % à être engagés concrètement dans des activités associatives et 14 % dans des activités à visée de solidarité.

On observe également que 75 % des acteurs sociaux engagés à la fois dans des activités syndicales et associatives ont des activités à visée de solidarité alors qu'ils ne sont que 40 % parmi ceux qui n'ont que des activités associatives. Ces résultats, enrichis de l'analyse des entretiens et des AMD conçues *ad hoc*, suggèrent l'hypothèse selon laquelle l'ancrage identitaire dans le travail et ses collectifs favorise un engagement, dans la sphère de la citoyenneté, dans des activités associatives à visée de lutte contre les inégalités.

Le travail comme activité signifiante et/ou comme simple emploi

Les changements entre 1977 et 1997-1998 ne se limitent pas à l'importance accrue du chômage et de la précarisation de l'emploi (cf. section 1), ils concernent également les activités elles-mêmes, leur organisation et leur management [28].

L'ensemble de ces changements affecte essentiellement l'identité au travail et les formes de socialisation. Ils n'affectent pas de la même manière les différents individus selon notamment leur situation d'emploi et selon aussi la nature et la place dans la division du travail et le sens de l'activité exercée.

Au niveau de l'activité elle-même, les changements les plus significatifs se caractérisent par les éléments suivants. La notion de métier corrélatif de la tertiarisation des emplois (cependant accompagnée de l'insistance sur la notion de professionnalisation) s'affaiblit. Un changement se produit dans les repères de la valeur productive et opératoire de l'activité (les tâches deviennent des fonctions voire des missions). De nouvelles exigences se font jour quant à la conception de la qualification devenue « compétence » (capacité de se situer dans un système informationnel et d'animer une équipe). Les « hommes-postes » deviennent des « hommes-système », les ouvriers, des opérateurs ou des collaborateurs. Ces changements exigent par principe plus d'autonomie, d'initiative et d'acceptation de responsabilités. Ils exigent aussi de s'identifier aux finalités de l'entreprise et de sa culture (celle de la valeur marchande du produit, celle des cadres).

---

27. Cependant cette dimension ne suffit pas à rendre compte de l'engagement dans des activités à visée démocratique. Depuis les travaux d'ADORNO et HORKHEIMER (1936-1950), on sait que la caractéristique de personnalité « l'autonomie relative du Moi » rend compte (associée à d'autres variables) d'une capacité de résistance à l'hégémonie de la rationalité instrumentale. Dans la recherche de 1997-1998 on a mis en évidence l'incidence de cette dimension. On a également mis en évidence (rapport DARES, 1999) un affaiblissement, depuis 1977, de « l'autonomie relative du Moi » porté notamment par les jeunes. (Autonomie « faible » : 19 % en 1977 ER / 27 % en 1997-1998 ER ; « plutôt forte et forte » : 41 % en 1977 ER / 32 % en 1997-1998 ER). Ces résultats correspondent à un affaiblissement de l'étayage sur (et par) la famille et sont en cohérence avec les interprétations socio-analytiques des évolutions socio-culturelles, lesquelles seraient corrélatives d'une fragilisation des étayages des identifications sur le travail, la famille, l'avenir (MITSCHERLICH 1963, PALMADE J. 1990, CASTORIADIS 1992).

28. D. LINHART, *La modernisation des entreprises*, La Découverte, 1994.

La structure et l'organisation des activités tendent à devenir plus décentralisées avec parfois des inflexions de type adhocratique[29] (MINTZBERG), ce qui réduit la ligne hiérarchique et augmente la réactivité mais en même temps multiplie les lieux informels de régulations (fonctionnelles et de conflits). Ces changements nécessitent d'avoir une plus grande capacité stratégique et une plus grande aisance relationnelle.

Enfin, la mobilité professionnelle se caractérise par une moins grande probabilité de promotion et par un changement plus fréquent d'activités (notamment du technique vers le commercial). D'une part, ce changement risque de fragiliser ceux qui craignent de ne pas avoir les potentialités d'apprentissage et d'adaptation à la fois aux nouvelles activités et aux valeurs qui leur sont liées. D'autre part, ces valeurs n'entraînent pas nécessairement l'adhésion.

Le management de ces changements se caractérise par des injonctions d'autonomie, de responsabilité, d'initiative et éventuellement de créativité, de « bonheur au travail », de mobilisation psychique. La mobilisation psychique qui relève des pratiques (et des théories) du conditionnement opérant (SKINNER), d'effets qui se veulent d'entraînement et de suggestion, utilise l'anxiété (de ne pas y arriver et de devoir être dépendant) et les mécanismes de défense psychiques liés à la souffrance (DEJOURS).

Le sens de l'ensemble de ces politiques consiste à déplacer les processus identitaires collectifs (ceux ancrés dans le collectif travail et/ou dans les acteurs d'un contre-pouvoir) vers une identification idéalisante (leurrante) à l'Entreprise investie imaginairement comme totalité unifiée – toute puissante. (E. ENRIQUEZ, V. DE GAULEJAC, J. PALMADE).

Le fonctionnement et la culture des entreprises les plus modernes (les plus compétitives) et qui sont proposées comme modèle de modernité, ont les caractéristiques d'un « marché interne » rendant synchrone la culture interne avec la culture externe de l'économie de marché (HOFSTEDE).

L'ensemble de ces changements se traduit par un rapport au travail caractérisé par les éléments suivant :

– un retrait individualisant corrélatif d'un affaiblissement des solidarités et une augmentation de la compétition ;

– une plus grande dépendance à l'autorité ;

– une plus grande utilisation du système organisationnel à des fins de stratégies individuelles ;

– un plus grand investissement au travail, lequel peut prendre des formes de sur-investissement (plus ou moins défensif), de simulacre ou de désinvestissement.

Ces changements affectent différemment les catégories d'acteurs. Les interventions psychosociologiques, actions de formation ainsi que plusieurs recherches dont celle que nous présentons ici, mettent en évidence que ce sont essentiellement les cadres du management supérieur qui, à la fois, s'identifient au sens de ces changements et en sont les premiers bénéficiaires. On trouve également qu'une partie de l'encadrement intermédiaire (jeunes diplômés ayant des activités commerciales) fait alliance avec les cadres supérieurs et de direction.

Et si le discours dominant parle de plus d'autonomie doublée de plus de pression, il conviendrait d'examiner attentivement de quelle autonomie l'on parle (ou quelle autonomie l'on accorde) et de quelle(s) pression(s) il s'agit. Si les pressions physiques sont devenues psychiques, elles ont nécessairement un effet sur l'autonomie.

La recherche de 1977 n'explorait pas le rapport aux nouvelles formes d'organisation du travail et à leur management. Dans la recherche de 1997-1998 on a introduit des questions relatives aux attitudes d'une part vis-à-vis de la nécessité de devoir aujourd'hui accepter dans son travail de prendre des risques (accepter l'incertitude) – valeur érigée en challenge qui « stimulerait les capacités créatrices » – et d'autre part, vis-à-vis de la valeur d'efficacité concurrentielle du travail et/ou de sa valeur sociale. La comparaison systématique entre les deux recherches est en conséquence limitée aux seules variables qui leur sont communes. Cependant, nous utiliserons les résultats des investigations spécifiques à 1997-1998 pour enrichir les interprétations des différences observées.

Les dimensions du rapport au travail communes aux deux recherches concernent :

– le rapport phénoménal au travail ;

– la relation au travail (collègues, hiérarchie, pouvoir) ;

– l'interprétation des dimensions qui structurent le rapport au travail ;

– les conduites d'adaptation/résistance aux conditions de travail ;

– l'avenir professionnel escompté ;

– l'évaluation de la mobilité sociale réalisée et à advenir et les composantes référentielles de cette évaluation ;

– les rapports entre le travail et le hors-travail, notamment la valeur intégratrice du travail et de la famille.

Chacune de ces dimensions comporte six à dix modalités entre lesquelles l'analyste avait à choisir

29. Dans sa typologie des « configurations structurelles » des organisations, Henry MINTZBERG décrit le type « adhocratique » en ces termes : « une structure très organique avec peu de formalisation du comportement ; une tendance à regrouper les spécialistes en unités fonctionnelles pour la gestion du personnel, et à les déployer en petites unités (groupes de projets) pour la réalisation du travail ; une utilisation importante des mécanismes de liaison pour encourager l'ajustement mutuel à l'intérieur des équipes et entre les équipes ; et une décentralisation sélective vers ces équipes et à l'intérieur de ces équipes, qui sont situées à divers endroits de l'organisation et regroupent divers assortiments de cadres hiérarchiques et d'experts opérationnels » ; H. MINTZGERG, *Structure et dynamique des organisations*, 1989, p. 376.

celle qui était la plus proche du sens de ce que disait l'interviewé. Selon les modalités, le diagnostic de l'analyste, tout en restant compréhensif est donc plus ou moins interprétatif.

L'analyse des proximités et des différences entre les résultats des deux recherches s'appuie sur trois types d'informations :

– les différences entre les distributions des effectifs relatifs aux échantillons redressés ;

– les typologies créées à partir de l'AMD sur les mêmes dimensions (AMD réalisée nécessairement à partir des échantillons non redressés) ;

– la segmentation des statistiques élémentaires de 1997-1998 effectuée sur trois classes différenciées selon le statut dans l'emploi des interviewés : A = incertains (CDD, CES, intérim, indépendants) ; B = stables mais dans un environnement incertain (entreprises privées du secteur industriel ou tertiaire) ; C = stables dans un environnement relativement stable (secteur public).

Nous avons pris comme base d'évaluation du sens et de l'importance des changements observés les distributions des échantillons redressés des deux recherches, complétées des distributions sur ces mêmes variables des effectifs de la sous-population de 1997-1998 en situation d'incertitude (n = 77 individus / n = 202 individus).

L'analyse des distributions met en évidence que le sens des changements observés depuis 1977 est le même pour la population de l'échantillon redressé et pour la sous-population des incertains. Cependant, les incertains se caractérisent par une accentuation très significative de l'importance de ces changements : il s'agit essentiellement de variables à connotation négative.

Nous présenterons successivement les résultats concernant les échantillons redressés (nous rappelons qu'ils sont appariés) et les résultats concernant le sous-groupe des incertains.

Sens et importance des changements entre les échantillons redressés

Nous avons regroupé les dimensions du rapport au travail responsables des évolutions selon qu'elles sont sous-tendues par des attitudes à polarité négative, les plus nombreuses (tableau 14), positive (tableau 15) ou plus distanciée (tableau 16), ou stables (tableau 17).

Tableau 14

Dimensions qui rendent compte d'évolutions négatives	ER 1997 (%)	Écart (%)/ER 1977
– conditions de travail plus aliénantes	21	+ 6
– désinvestissement défensif du travail	13	+ 7
– plus grand isolement social	17	+ 6
– plus grande dépendance aux supérieurs	14	+ 5
– moins grande possibilité de composer avec les contraintes	35	+ 5
– plus grande dépendance à son entreprise	26	+ 12
– plus grande anxiété vis-à-vis de son devenir professionnel	16	+ 5
– plus grande évaluation négative de sa mobilité sociale réalisée référée à ce que furent ses projets personnels	40	+ 13
– moins grande intégration sociale par le travail et la famille	27	+ 12
– plus grande centration sur des activités à valeur d'évasion par rapport au travail	49	+ 15

Ce sont principalement deux groupes qui portent ces évolutions :

– les individus en situation d'incertitude (CDD, CES, intérim) déqualifiés ou non-déqualifiés et les individus très déqualifiés en incertitude ou en stabilité d'emploi (notamment les cadres moyens et les techniciens),

– secondairement, les employés non qualifiés et ouvriers en situation d'emploi stable mais qui se sentent menacés quant à leurs perspectives d'emploi. Les individus qui cumulent incertitude et déqualification importante (employés non qualifiés, ouvriers), célibataires et âgés de moins de 30 ans contribuent le plus à expliquer le sens de ces changements.

Tableau 15

Dimensions qui rendent compte d'évolutions positives	ER 1997 (%)	Écart (%)/ER 1977
– perpective de promotion professionnelle liée à un effort personnel	27	+ 8
– évaluation ascendante de la mobilité sociale réalisée référée à ce que furent ses projets personnels	42	+ 8
– plus grande capacité à composer avec le Pouvoir et à utiliser le système organisationnel pour ses stratégies personnelles	20	+ 9
– rapport au travail valorisé pour sa valeur expressive	29	+ 5

Les changements vers des appréciations plus positives sont essentiellement portés par les cadres supérieurs et les cadres de direction et par une sous-population de cadres moyens travaillant dans le secteur tertiaire. Ces différences sont essentiellement dues à la présence dans l'échantillon de 1997-1998 d'un pourcentage plus important de cadres de direction estimant eux-mêmes qu'ils ont réalisé une carrière « exceptionnelle ».

Cependant, si les cadres supérieurs et de direction de 1997-1998 se trouvent être dans la même classe que ceux de 1977 (AMD « Le rapport travail-changement social ») – y compris le sous-groupe des cadres moyens du tertiaire –, ils s'en différencient par les dimensions suivantes :

– une moins grande survalorisation du travail ou une moins grande importance accordée au travail comme donnant sens à la vie ;

– une moins grande maîtrise de son travail comme procès ;

– une plus grande identification au Pouvoir ;

– une plus grande dépendance à l'organisation du travail ;

– un sentiment moins important de se sentir privilégié.

Par ailleurs, on observe en 1997-1998 une plus grande différenciation entre les cadres de direction et les cadres supérieurs, ces derniers prenant une plus grande distance avec les orientations de l'économie libérale que leurs homologues de 1977. Les cadres de direction de 1997-1998 sont plus proches des cadres supérieurs de 1977 que les cadres supérieurs de 1997-1998.

Tableau 16

Dimensions qui rendent compte d'une prise de conscience (critique)		
	ER 1997 (%)	**Écart (%)/ER 1977**
– plus grande reconnaissance des inégalités	29	+ 12
– sentiment d'être privilégié parce qu'on a un emploi	16	+ 12

Les changements rendant compte d'une plus grande distanciation sont essentiellement portés par une sous-population d'incertains, notamment les individus en situation de travail déqualifiante.

Tableau 17

Dimensions du rapport au travail qui n'auraient pas changé	
	% commun aux deux échantillons
– le travail comme n'ayant valeur que de subsistance	30
– la non reconnaissance de sa valeur	20
– des relations amicales et/ou d'entraide avec les collègues	29
– la résistance active aux conditions de travail (action syndicale et/ou politique)	10
– les effets du travail aliéné sur la vie hors travail (restriction du champ des désirs, répétition de l'aliénation)	10
– l'envahissement de la sphère privée par le travail	8
– valeur existentielle du travail	45

Enfin, la stabilité du rapport au travail caractérisée par les dimensions ci-dessus dépend de la position dans la division du travail : exécution pour les dimensions négatives du travail et de ses effets dans la vie hors-travail ; cadres supérieurs et de direction pour « l'envahissement de la sphère privée par le travail » ; cadres supérieurs et de direction et travailleurs indépendants pour « le travail contribue à donner sens à la vie » (on note cependant un affaiblissement de la relation pour 1997-1998) ; les employés et ouvriers pour « relations amicales et/ou de solidarité » (amicales pour les employés, entraide, solidarité pour les ouvriers) ; l'exécution en situation d'emploi stablepour la « valeur existentielle du travail » ; les syndicalistes pour « les conduites de résistance aux conditions de travail et/ou d'emploi » estimées aliénantes ou injustes.

La stabilité observée sur certaines dimensions « négatives » du rapport au travail (le travail comme n'ayant valeur que de subsistance, la non reconnaissance de sa valeur...) montrent que les résultats sur les dimensions « négatives » ne sont pas portés systématiquement par les incertains.

Sens et importance des changements chez les « incertains » de 1997-1998

Si le sens des changements observés entre les échantillons redressés de 1977 et 1997-1998 concernant les significations négatives du rapport au travail est le même pour les individus en situation d'incertitude en 1997-1998, l'importance de ces changements est particulièrement accrue pour ces derniers (les écarts entre les incertains et l'échantillon redressé de 1997-1998 est de 8 à 26 % alors qu'ils sont de 5 à 15 % entre l'échantillon redressé de 1997-1998 et celui de 1977).

En prenant en compte les écarts les plus importants entre l'échantillon redressé de 1997-1998 et les incertains, on voit que le rapport au travail de ces derniers se caractérise essentiellement par les dimensions indiquées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 18

Rapport au travail des incertains 1997-1998

	incertains (%)	Écart (%)/ER 1977
– mobilité professionnelle subie	63	+ 43
– absence (plus ou moins défensive) d'investissement du travail	69	+ 26
– sentiment d'exploitation	42	+ 21
– plus d'importance accordée à la sécurité de l'emploi comme critère d'évaluation de la mobilité sociale par rapport aux parents	25	+ 19
– le travail comme contribuant à donner sens à la vie	30	- 15
– résignation contrainte accompagnée d'une contestation verbale	39	+ 15
– affaiblissement des relations de solidarité	14	- 15
– sentiment d'amertume	24	+ 12
– plus grande difficulté à composer avec les contraintes	21	- 11
– plus grande dépendance aux supérieurs	25	+ 11
– plus grande difficulté à caractériser son avenir professionnel	36	+ 9
– plus grand isolement au travail	25	+ 8

Ces mêmes différences se retrouvent lorsque l'on compare la population des incertains avec les individus en situation stable de l'échantillon de la recherche 1997-1998 (*cf.* Statistiques élémentaires selon la segmentation Incertain → Stable, CERSO-DARES, 1998).

L'AMD sur le rapport au travail a permis de mettre en évidence l'existence au sein de la population des incertains de trois sous-populations : une sous-population de travailleurs indépendants et deux sous-populations différenciées selon l'âge et l'importance de la déqualification mais surtout, selon les réactions (subjectives) à la situation de travail et ou d'emploi.

– Les « indépendants » en majorité anciens cadres supérieurs ou moyens-supérieurs, sont installés à leur compte souvent avec l'aide des entreprises qui s'en sont séparées et avec lesquelles ils ont gardé des relations qui s'apparentent à de la sous-traitance (politiques d'externalisation). Ils sont pour la majorité d'entre eux soit en CDD, ou temps partiel partagé (multi-entreprises), soit à leur compte et ils s'apparentent alors aux professions libérales. Leur rapport au travail est proche des cadres supérieurs et des techniciens de haut niveau.

– Une deuxième et une troisième sous-population d'incertains (employés, employés non qualifiés, ouvriers, cadres moyens et techniciens, en CDD, CES, intérim) se différencient selon leur âge mais surtout par leur mode de réactions aux conditions de travail et/ou d'emploi dans lesquels ils se trouvent. La variable qui différencie ces deux sous-populations est subjective. Pour ces deux sous-populations l'incertitude se double d'une situation de déqualification. Mais cette déqualification est vécue dans un cas, sous le mode d'une « non reconnaissance de sa valeur », et dans l'autre cas (deuxième sous-groupe), elle s'inscrirait dans un rapport de « soumission dépendante » tenant à distance la reconnaissance de cette déqualification.

Ce ne serait donc pas les conditions objectives (nature de la situation d'emploi : CDD, CES, intérim et déqualification) qui, à elles seules, rendraient compte des deux dernières sous-populations. Et il est difficile d'imputer au seul facteur de l'âge les différences observées.

Les différentes AMD (explorant le travail, le rapport travail et changement social, le changement social, les activités hors-travail, l'avenir professionnel) qui différencient ces deux sous-populations – avec une grande stabilité dans les segmentations – permettent de mettre en évidence que ce qui les différencie le plus significativement serait relatif à ce qui est pour eux le travail ; non pas celui qu'ils ont aujourd'hui, mais ce qu'il fut lors de leurs études et lors de l'entrée dans la vie adulte. Référence donc, soit d'un travail valorisé pour sa valeur expressive et/ou pour la valeur de statut social qu'il représente, soit d'un travail non-valorisé (le travail ne peut être que souffrance, contrainte ou simple moyen de subsistance). La perte d'une réfé-

rence positive ou la répétition de l'absence de la « valeur travail » serait un élément de différenciation.

Corrélativement à cette composante de perte ou de répétition de la référence du travail caractérisant ces deux sous-populations d'incertains, on observe des différences relatives aux conduites d'adaptation/résistance aux conditions (aliénantes) de travail et/ou d'emploi : acceptation contrainte accompagnée de contestation verbale (deuxième sous-population) et/ou de soumission dépendante (troisième sous-population). Allant dans le même sens, les individus qui prennent une distance critique et dénoncent les nouvelles formes de division du travail et d'exploitation n'utilisent pas comme processus défensif à la souffrance de leur situation, la tendance à positiver observée pour les individus s'inscrivant dans une attitude de soumission dépendante.

Cette tendance à positiver la position dans laquelle on se trouve - spécifique aux individus en situation d'aliénation par le travail et non nécessairement par le statut de l'emploi (Melvin SEEMAN, « Les conséquences de l'aliénation », *Sociologie du travail*, 1967) - est très significativement le fait des individus de la troisième sous-population caractérisée par une soumission dépendante qu'accompagne un refoulement (défensif) de la reconnaissance du caractère aliénant de leur situation.

L'analyse comparative entre le diagnostic des analystes élaboré à partir de l'entretien et les réponses données au questionnaire met en évidence que le processus de positivation concerne plus les composantes qui contribuent à la réalisation de soi et à l'aliénation sociale (37 % des interviewés auraient tendance à dire explicitement qu'ils sont satisfaits ou très satisfaits) que celles qui correspondent aux rétributions matérielles (salaire, promotion, sécurité de l'emploi), dimensions pour lesquelles l'écart n'est alors que de 17 %. L'écart le plus significatif concerne l'annulation de l'inquiétude et de l'isolement. Ce processus défensif contribue à renforcer (et à permettre sans conflit) la relation de soumission dépendante aux conditions d'emploi et/ou de travail.

Cette troisième sous-population a des proximités (appartenance à la même classe de l'AMD) avec un sous-groupe d'employés en situation d'emploi stable de l'échantillon de 1977, caractérisés eux aussi par une attitude de retrait par rapport au travail et de soumission dépendante.

Les sous-populations d'incertains (hors indépendants) ont en commun, corrélativement à une absence d'investissement du travail, un investissement dans des activités qui tiennent à distance et le travail, et la société. Il peut s'agir d'un repli dans la famille investie comme un refuge protecteur qui tient à distance la « réalité » (du travail et du sens de la société. Il peut s'agir d'un investissement dans des activités plus centrées sur soi (sport individuel, culture, art). Il peut s'agir d'un investissement dans des activités partagées avec des *alter égo*, l'investissement étant alors plus centré sur la recherche d'une affiliation à un groupe que sur les activités elles-mêmes.

Ils ont en commun une attitude de retrait vis-à-vis d'une action collective tant sur le terrain du travail, du politique que de la citoyenneté : ils ne sont pas acteurs du changement social. Ce qui les différencie cependant serait que pour la deuxième, l'absence d'investissement du travail aurait un caractère défensif, ce qui ne serait pas le cas pour la troisième. Les individus de la deuxième sous-population n'auraient pas fait le deuil de la « valeur travail ».

Propositions interprétatives

Les changements relatifs à l'évolution, entre 1977 et 1997-1998, des attitudes exprimées vis-à-vis du travail par les deux populations d'interviewés, se caractérisent par l'importance de leur négativité : insécurité, inquiétude pouvant aller jusqu'à l'angoisse, sentiment de menace, dépendance contrainte à l'entreprise, soumission à l'autorité, affaiblissement de l'ancrage identitaire dans l'unité de travail et dans l'entreprise, isolement relationnel, plus grande difficulté à trouver des compromis avec les contraintes, sentiment de nouvelles formes d'exploitation sans possibilité d'opposition constructive, absence de confiance dans l'action des syndicats ou de tout autre acteur social liée au sentiment d'être soumis à un Pouvoir technocratique et/ou économique [30].

Les individus qui expriment le plus d'anxiété et de négativité sont principalement ceux qui sont en situation objective d'incertitude d'emploi (CDD, CES, intérim). Ce sont aussi les individus en situation de déqualification (en emploi stable ou incertain). Enfin, ce sont ceux – bien qu'en situation d'emploi stable – qui se sentent menacés, notamment parce qu'ils anticipent un rétrécissement du marché du travail dans leur domaine d'activité ou encore, craignent de ne pas être capables d'acquérir les compétences professionnelles exigées par les changements organisationnels.

Symétriquement à ces attitudes négatives, on observe un accroissement d'attitudes positives : plus grande capacité stratégique d'action, plus grande possibilité de faire ses preuves, plus grande possibilité de carrière, confiance en l'avenir, identification au « challenge » imposé par la prise de risques, valorisation de l'individualisme.

Ces attitudes positives sont exprimées essentiellement par l'encadrement supérieur (cadres de direction,

30. Les développements proposés dans ces conclusions s'appuient également sur les entretiens et les questionnaires de l'enquête de 1997-1998 dont tous les éléments n'ont pu être pris en compte dans la comparaison présentée dans le corps de ce texte et qui se limitent aux variables d'analyse communes aux deux recherches. Le matériel de 1997-1998, plus centré sur la situation actuelle de travail et d'emploi, apporte des éléments complémentaires de compréhension et d'interprétation.

cadres supérieurs, cadres moyens du tertiaire susceptibles de devenir cadres supérieurs). En 1997-1998, les cadres de direction se différencient des cadres supérieurs par leur adhésion sans réserve aux orientations politiques de l'économie libérale et aux politiques managériales imposées par le contexte du marché, ce qui n'est pas le cas pour les cadres supérieurs plus réservés, voire ambivalents.

Et si certains, notamment parmi les cadres de direction, vivent un conflit (éthique) entre les politiques qu'il leur faut mettre en place et les valeurs auxquelles ils adhèrent dans leur vie privée, il apparaît que l'adhésion à la rationalité formelle (instrumentale et stratégique) l'emporte sur les exigences affectuelles qui sous-tendent et orientent les valeurs. Le clivage entre sphère économique et sphère privée d'une part, et entre rationalité instrumentale et rationalité en valeur d'autre part, leur permettrait de sortir de ce conflit ou les en protégerait.

Mais s'il est des changements à connotation négative portés essentiellement par les précaires et les déqualifiés, et des changements à connotation positive portés par l'encadrement supérieur, on n'observe pas pour l'exécution en emploi stable, une réduction des attitudes négatives vis-à-vis des conditions de travail : travailler reste pour 30 % des échantillons redressés, une activité dont la seule « valeur » se réduit à n'être qu'un moyen de subsistance, mais demeure comme une valeur qui les soutient dans leur rapport plus ou moins aliéné au travail, l'importance des relations amicales (employés) et de solidarité (ouvriers)

Ces résultats suggèrent l'hypothèse selon laquelle les nouvelles conditions de travail et de management n'auraient pas profité à l'exécution alors que l'encadrement supérieur en aurait tiré profit (cette interprétation rejoint les résultats d'autres recherches).

Les individus en situation d'incertitude d'emploi, dont on rappelle que dans l'échantillon de la recherche 67 % sont déqualifiés, vivent plus douloureusement que leurs homologues en emploi stable l'impossibilité de se réaliser au travail et/ou de trouver des compromis susceptibles de ne pas être un renoncement.

Trois facteurs semblent intervenir :

– l'affaiblissement de l'ancrage identitaire à l'Entreprise et au collectif de travail spécifique des incertains (cas notamment des intérimaires) ;

– le sentiment de *perte* de ce que fut ou devrait être le travail ;

– l'impossibilité de se projeter dans l'avenir.

L'investissement de l'avenir – la nécessaire confiance dans l'avenir – est un facteur décisif d'investissement du travail qui ne saurait se réduire à sa seule fonctionnalité opératoire. Se vivre comme l'objet de la réduction du sens du travail à sa seule valeur économique et devoir investir le travail sous cette seule dimension, seraient vécus par les individus en incertitude et/ou déqualifiés comme un retour à la réification.

Nul étonnement alors à observer (ce que d'autres recherches ont déjà montré) que la réponse à cette situation se caractérise par un double retrait : retrait du travail et retrait de la sphère politique. Cependant, le retrait n'est pas le même s'il s'agit d'un retrait qui induit des conduites de soumission dépendante (consolidées par le refoulement de ce qui du désir peut être investi dans le travail et ses collectifs) ou s'il est un retrait défensif – une attente – que soutient la conscience critique même si elle ne s'actualise pas dans une action collective.

Et si les nouvelles idéologies relatives au rapport au travail valorisent « la prise de risques » en tant qu'elle stimulerait les capacités créatrices (risques plus ou moins associés à l'insécurité selon la position dans le travail et ou l'emploi), il est intéressant de noter que l'adhésion à ce discours emblématique de l'économie libérale est différemment partagé. Le taux des PEM est un bon indicateur des différences idéologiques qui départagent les salariés [31] comme l'indique le tableau ci-dessous.

Tableau 19

		PEM
sont d'accord →	– cadres de direction	43
	– cadres supérieurs	40
ne sont pas d'accord →	– exécution stable et incertains non déqualifiés	40
	– incertains déqualifiés	80
	– syndicalistes	80

Entre 1977 et 1997-1998 on observerait (à partir de ce que disent les interviewés) un processus de dualisation caractérisé d'une part, par une prolétarisation salariale représentée notamment par les individus déqualifiés (qu'ils soient en situation d'emploi stable ou incertain et se trouvent du fait de la déqualification proches des employés non qualifiés et ouvriers de 1977) et d'autre part, par une plus grande potentialité de développement, qui concernerait principalement les catégories professionnelles supérieures ou susceptibles de le devenir.

L'arrière-plan des attitudes vis-à-vis du travail ne se limite pas à la confiance dans le fait de garder ou de trouver un emploi ou à l'anxiété de le perdre. L'adhésion, le refus ou la mise à distance des orientations sociales, économiques et culturelles de la société, la confiance en ses acteurs sont des éléments qui interviennent très significativement dans les

31. Les résultats mettent en évidence qu'en 1997-1998, malgré le contexte de l'emploi et les politiques de restructuration, les cadres supérieurs et les cadres de direction du secteur public ou du secteur privé ont plus confiance en leur avenir professionnel que les autres catégories de salariés en emploi stable. Ils croient plus aux bénéfices qu'apporte le changement social.

conduites d'adaptation/résistance aux conditions de travail et/ou d'emploi. La corrélation entre les conduites d'adaptation/résistance aux conditions de travail et/ou d'emploi et la confiance ou l'absence de confiance dans les acteurs du changement est le noyau structurel qui tient l'ensemble des relations qui explorent les modalités du rapport au travail et les attitudes vis-à-vis de l'avenir de la société. Les positionnements politiques qui en sont l'expression rendent compte, notamment en 1997-1998, de l'ensemble des résultats. Ainsi :

– à l'adhésion au sens du changement social corrélatif de la confiance en ses acteurs correspond une adaptation stratégique aux conditions de travail ;

– au refus des orientations libérales de la société correspond un engagement de résistance active soit dans la sphère du travail, soit dans les sphères du travail et de la citoyenneté ;

– à une anxiété vis-à-vis du sens du changement de la société paralysant toute capacité d'adaptation active, ou à un refus de se positionner par rapport au sens du changement social, correspond une attitude de retrait et du politique et du travail, et dans le seul champ du travail, une attitude de soumission soit dépendante, soit contrainte.

L'investissement du travail ne se limite pas à la réalisation individuelle ou collective d'une activité, il implique aussi une identification à son sens, c'est-à-dire à la fois à sa valeur d'efficacité productive et à sa valeur de socialité (sa capacité à créer un lien et à contribuer à réduire les inégalités). Investir le travail, c'est être acteur pour soi, pour ses enfants et pour les autres. C'est aussi contribuer à transformer les rapports sociaux qui structurent le travail et l'avenir de la société. Ne pas pouvoir investir l'avenir de la société induirait une attitude de retrait du travail et réciproquement, ne pas pouvoir investir le travail serait un obstacle à l'investissement de l'avenir de la société.

La conviction qu'il est aujourd'hui nécessaire pour être acteur du changement social d'agir à la fois sur le terrain du travail (et/ou du politique) et de la citoyenneté différencie très significativement les syndicalistes de 1997-1998 de ceux de 1977. Par rapport aux syndicalistes de 1977 d'une part, et par rapport aux syndicalistes de 1997-1998 engagés dans la seule sphère du travail d'autre part, le sous-groupe des syndicalistes engagés également dans des activités associatives à caractère de solidarité ou de lutte contre d'autres formes d'inégalités, se caractérise par une plus forte « autonomie relative du moi ».

Nous proposons l'hypothèse selon laquelle l'investissement dans la sphère de la citoyenneté aurait besoin de l'ancrage identitaire du travail et qu'il serait aujourd'hui plus difficile de trouver en soi la force nécessaire pour résister activement aux nouvelles formes de domination.

Ces résultats s'inscriraient dans un processus de changement structurel de la société spécifique de la modernité dont les éléments les plus pessimistes, anticipés dès 1905 par Max WEBER, se sont trouvés être illustrés en 1965 lors d'une recherche menée sur le thème « Progrès, changement et formation » dans le cadre de l'INFA. L'analyse de contenu d'un corpus de 200 entretiens non directifs avait mis en évidence l'existence d'une disjonction entre les représentations du sens du changement social et les promesses du progrès. Cette disjonction (et l'anticipation pessimiste qui lui correspondait) était plus importante pour ceux qui trouvaient que le travail ne réalisait pas les promesses de développement et que la famille n'apportait pas la sécurité affective escomptée. Le repli sur la famille investie comme lieu d'ancrage affectif et d'annulation des pressions sociales que l'on observe aujourd'hui (repli d'autant plus grand que l'on ne se réalise pas au travail), pourrait s'interpréter comme le symptôme de la fragilisation des étayages des identifications sociales que proposent le travail et l'avenir. ■

Bibliographie

ARENDT H., *Condition de l'homme moderne*, (1958), trad. française Calman Lévy, 1981.

BACHELARD G., *La poétique de la rêverie*, PUF, 1960.

CASTEL R., « Centralité du travail et cohésion sociale », *Le monde du travail,* La Découverte, 1998.

CASTORIADIS C., *La montée de l'insignifiance,* Seuil, 1996.

CIBOIS P., « Le PEM Pourcentage de l'Écart Maximum : un indice de liaison entre modalités d'un tableau de contingence » in *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, n° 40, septembre 1993.

DARES (ouvrage collectif), *Quarante ans de politiques de l'emploi*, La Documentation Française, 1996.

DEJOURS Ch., « Centralité ou déclin du travail », *Le monde du travail*, Éditions de la Découverte, 1998.

FREUD S., *Malaise dans la civilisation* (1929), trad. française P.U.F., 1971.

GORZ A., *Misères du présent, richesse du possible*, Galilée, Paris, 1997.

KERGOAT J., LINHART D. (sous dir.), *Le monde du travail*, Éditions de la Découverte, 1998.

LINHART D., *La modernisation des entreprises,* La Découverte, 1994.

MÉDA D., *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Aubier, 1995.
– *Qu'est-ce que la richesse ?*, Aubier, 1999.

MITSCHERLICH A., *Vers un société sans pères* (1963), trad. française Gallimard, 1969.

PALMADE J., « Le management post-moderne ou la technocratisation des Sciences de l'Homme » *Management et Organisations en question(s),* L'Harmattan, 1987.
– « L'entretien dans la recherche : une technique de rupture », *Connexions*, n° 52, 1988.
– « Post-modernité et fragilité identitaire », *Connexions*, n° 55, 1990.

PERRET B., « L'avenir du travail : des tendances contradictoires », *Esprit,* septembre 1995.

POLYANI K., *La grande transformation*, (1944), trad. française Gallimard, 1983.

SAINSAULIEU R. « Identités collectives et changements sociaux », *Éducation Permanente,* n° 128, (numéro spécial sur les dynamiques identitaires), 1998.

TOURAINE, A., *Critique de la modernité*, Seuil, 1992.

VOLLE M., *Analyse des données*, Economica, 1985.

WEBER M., « Parenthèse théorique », *Sociologie des religions* (1915), trad. française Gallimard, 1995.