

Le travail : une valeur en hausse et des attentes élevées

Charles FLEURY



Programme European Values Study

L'European Values Study (EVS) est une enquête réalisée au Luxembourg en 2008 auprès d'un échantillon représentatif de la population résidente composé de 1610 individus âgés de 18 ans ou plus.

Au niveau national, cette enquête fait partie du projet de recherche VALCOS (Valeurs et Cohésion sociale), cofinancé par le FNR dans le cadre du programme VIVRE. Au niveau international, elle est partie intégrante d'une enquête réalisée dans 45 pays européens qui a pour objectif d'identifier et d'expliquer en Europe les dynamiques de changements de valeurs, et d'explorer les valeurs morales et sociales qui sous-tendent les institutions sociales et politiques européennes (www.europeanvaluesstudy.eu).

Plus d'infos : <http://valcos.ceps.lu>.

INTRODUCTION

Pendant quelques décennies, les thèses sur la diminution du temps de travail et l'affaiblissement de la valeur travail ont été particulièrement nombreuses (Rifkin, 1996; Méda, 1995; Gorz, 1989; Rousselet, 1978; Dumazedier, 1972). Depuis le début des années 2000, ce sont toutefois les thèses relatives à l'intensification du travail (Gollac et Volkoff, 2007; Paugam, 2007; Lapointe, 2005) et au travail comme facteur de cohésion sociale (Castel, 2007) qui tiennent le haut du pavé. Il faut dire que, dans un contexte de vieillissement démographique et de remise en question des systèmes de sécurité sociale, l'activation des populations aptes au travail a été l'un des principaux mots d'ordre formulés par les organismes internationaux tels que la Commission européenne et l'OCDE. Le Luxembourg ne fait pas exception. Depuis l'énoncé des objectifs européens de Lisbonne (Conseil européen, 2000), le pays s'est engagé à accroître le taux d'emploi de sa population en âge de travailler. Si cette stratégie semble avoir porté ses fruits dans le cas des femmes, il semble en aller autrement pour ce qui concerne les plus âgés, le taux d'emploi des 55-64 ans demeurant l'un des plus faibles d'Europe (Haag, 2010 ; Leduc, 2010). Or, en raison des inquiétudes grandissantes à l'égard de l'avenir du système des retraites au Luxembourg, la question du recul de l'âge de la retraite pourrait bien être au cœur des débats publics des années à venir¹.

La question de l'intensification du travail et de l'activation des populations aptes au travail ne nous dit toutefois pas quelle place le travail occupe dans la hiérarchie des valeurs au Luxembourg et quelles sont les attentes entretenues à son égard. En 1999, l'équipe de recherche dirigée par Michel Legrand (2002) offrait quelques éléments de réponse. Elle observait que, si le travail continuait d'être fortement valorisé au Luxembourg, il l'était davantage dans les pays limitrophes, notamment en France et en Allemagne. En revanche, Frédéric Mertz (2002) constatait que les espoirs que la population du Luxembourg reportait sur le travail étaient plus marqués qu'ailleurs en Europe, en

particulier lorsqu'il s'agissait du contenu du travail. Qu'en est-il de ce rapport au travail aujourd'hui ? Observe-t-on une augmentation de la valorisation du travail comme cela semble avoir été le cas en France depuis le début des années 1990 (Bréchon et Tchernia, 2009) ? Comment ont évolué les attentes des individus à l'égard de cette activité ? Les aspects intrinsèques du travail constituent-ils toujours les éléments principaux pour caractériser un bon emploi comme l'observait Mertz (2002) en 1999 ? Et qu'en est-il des spécificités selon les différentes catégories sociales ? La valorisation du travail et les attentes à son égard varient-elles toujours en fonction des caractéristiques sociodémographiques des individus ?

Le présent article examine ces différentes questions à partir des données de l'*European Values Study* (EVS) recueillies au Luxembourg en 1999 et en 2008. Portant plus spécifiquement sur la population active âgée de 18 ans ou plus et résidant au Luxembourg², il analyse les réponses formulées par les répondants à deux questions portant sur l'importance du travail et les attentes à l'égard de celui-ci. Ces questions s'énonçaient ainsi :

- 1) Pour chacune des réalités suivantes, pouvez-vous me dire si, dans votre vie, cela est très important, assez important, peu important ou pas important du tout ? a) Le travail ? b) La famille ? c) Les amis et les relations ? d) Les loisirs ? e) La politique ? et f) La religion ?
- 2) Voici quelques traits qui peuvent être considérés comme importants pour caractériser un emploi ou une activité professionnelle. Pour vous, quels sont ceux qui vous paraissent importants ? a) On gagne bien sa vie ; b) On n'est pas stressé ; c) On ne risque pas le chômage ; d) L'horaire est satisfaisant ; e) On a de l'initiative ; f) Il y a beaucoup de congés ; g) C'est un travail qui donne l'impression de réussir quelque chose ; h) On a des responsabilités ; i) Ce que l'on fait est intéressant et j) C'est un travail où l'on peut employer ses capacités.

¹ C'est du moins ce que laissent entendre les récentes déclarations du ministre de la Sécurité sociale, Mars Di Bartolomeo, lorsqu'il a exprimé le souhait de voir les quarante années de cotisations au système des retraites devenir la norme.

² Cette population exclut les fonctionnaires internationaux, absents de la base de sondage utilisée pour constituer l'échantillon.

I. LE TRAVAIL EST DAVANTAGE VALORISÉ...

En 1999, le travail arrivait au deuxième rang dans la hiérarchie des valeurs, loin derrière la famille, mais bien avant les amis et les relations, les loisirs, la religion et la politique (Legrand, 2002). Près de dix années plus tard, cette hiérarchisation des valeurs demeure inchangée : 70% des répondants jugent le travail très important, soit une proportion nettement inférieure aux 90% d'individus qui jugent la famille très importante, mais largement supérieure à la part d'individus qui jugent très importants les amis et les relations (51%), les loisirs (41%), la religion (12%) et la politique (6%) (cf. *Graphique 1*) (Hausman et Zahlen, 2010). Fait intéressant, le travail est la valeur dont l'importance a crû le plus fortement au cours de la période étudiée, la proportion d'individus le jugeant très important ayant augmenté de 29% contre 12% pour les amis et les relations, 3% pour la famille³ et moins de 1% pour les loisirs, la religion et la politique. Jugé moins important au Luxembourg en 1999 (Mertz, 2002), le travail est aujourd'hui aussi valorisé qu'en France, 68% des Français le jugeant très important (Bréchon et Tchernia, 2009)⁴, soit une proportion similaire à celle observée au Luxembourg. Comment expliquer cette élévation de l'importance du travail au Luxembourg au cours de la dernière décennie ? Une première hypothèse voudrait que cela s'explique par l'augmentation du poids de certaines catégories d'immigrants au sein de la population résidante entre 1999 et 2008, notamment celui des Portugais, pour qui le travail constitue une valeur particulièrement importante⁵. Plus incertaine, une seconde explication suggère que cette valorisation accrue du travail serait attribuable à la relative dégradation du marché du travail luxembourgeois au cours de la dernière décennie⁶. Cette explication s'appuie sur des observations suggérant que la valorisation du travail augmente avec sa rareté (Davoine et Méda, 2009; Castel, 2001; Baudelot et Establet, 2000). Selon cette explication, le travail serait plus valorisé aujourd'hui parce qu'il serait plus incertain qu'en 1999 et de moins en moins pris pour acquis. Sans réfuter complètement cette dernière explication, notons que l'augmentation de la valorisation du travail n'a pas été aussi forte

en France au cours de la dernière décennie, et ce, malgré une détérioration plus importante du marché du travail français (Bréchon et Tchernia, 2009 ; Gonthier, 2009).

Si la forte valorisation du travail s'observe dans l'ensemble de la population active, on ne peut manquer d'observer des variations suivant quelques caractéristiques sociodémographiques. Les différences liées au genre, à la nationalité, au niveau d'études et à la catégorie socioprofessionnelle (CSP) apparaissent, à cet égard, particulièrement significatives. On constate notamment qu'en 2008, le travail est plus fortement valorisé par les hommes (73%), les Portugais (82%), les ressortissants non européens (81%), les personnes peu scolarisées (83%), les travailleurs manuels (83%) et les employés du secteur de la vente et des services (83%) ; il est en revanche un peu moins valorisé par les femmes (67%), les autres ressortissants de l'Europe des 15 (61%), les diplômés du postsecondaire (62%) et les statuts socioprofessionnels moyens ou supérieurs (59%-62%) (cf. *Graphique 2*). Ces résultats laissent supposer des cultures du travail différentes selon le genre et la nationalité. À y regarder de plus près, c'est toutefois l'effet du statut socioéconomique qui nous semble le plus déterminant, une part importante des différences liées au sexe et à la nationalité s'expliquant par cette variable. À propos de la nationalité, on constate en fait que les différences liées au statut socioéconomique demeurent très fortes même lorsque l'analyse ne porte que sur la population active de nationalité luxembourgeoise⁷. Concernant le genre, on observe qu'à statut socioéconomique équivalent, les différences liées au genre disparaissent presque complètement. En somme, si le statut socioéconomique propre aux hommes, aux femmes et aux différents groupes de nationalités ne neutralise pas complètement le pouvoir explicatif du genre et de la nationalité dans la compréhension de la valorisation différentielle du travail, il en réduit passablement la portée explicative. Les différences liées au genre et à la nationalité ne seraient donc pas aussi importantes qu'il y paraît au premier regard.

³ On observera que la valeur famille était déjà consensuelle en 1999, ce qui explique largement pourquoi cette valeur n'est pas beaucoup plus valorisée aujourd'hui qu'en 1999.

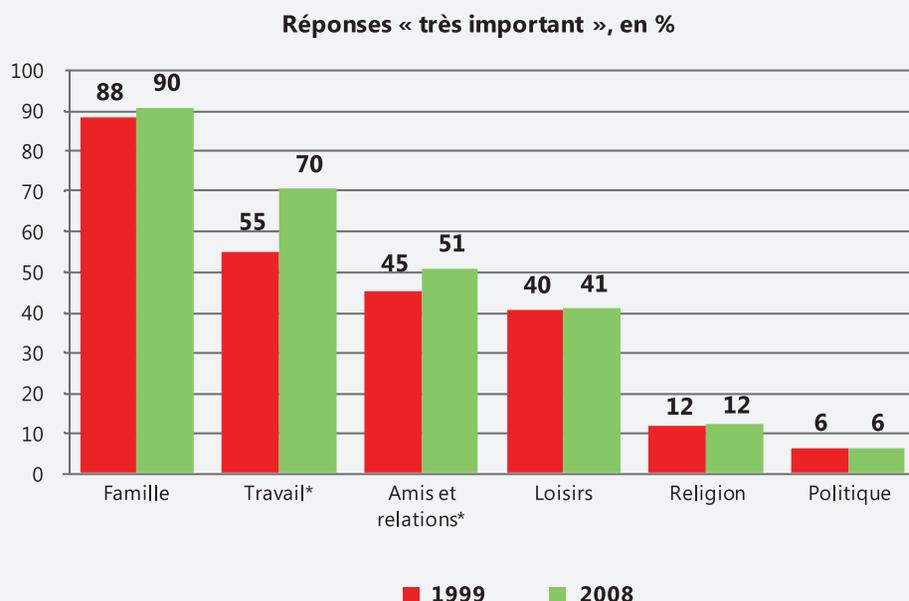
⁴ Ce chiffre porte sur l'ensemble de la population française âgée de 18 ans et plus et non uniquement sur la population active. Le chiffre luxembourgeois correspondant est de 71%. Au moment d'écrire ces lignes, les données allemandes et belges n'étaient pas disponibles.

⁵ La prégnance de la valeur travail chez les immigrants portugais est notamment observée par Fleury (2010a), Leandro (2003), Mertz (2002) et Beirão (1999).

⁶ On observe en effet un accroissement du taux de chômage, passé de 3% à 5% entre 1999 et 2008, et une augmentation de la proportion de contrats de travail temporaires (CDD), passée de 2% à 7% entre 1997 et 2007 (Langers et al., 2009).

⁷ La taille de notre échantillon ne nous permet pas de reproduire l'analyse pour les autres nationalités.

GRAPHIQUE 1. Palmares des valeurs en 1999 et 2008

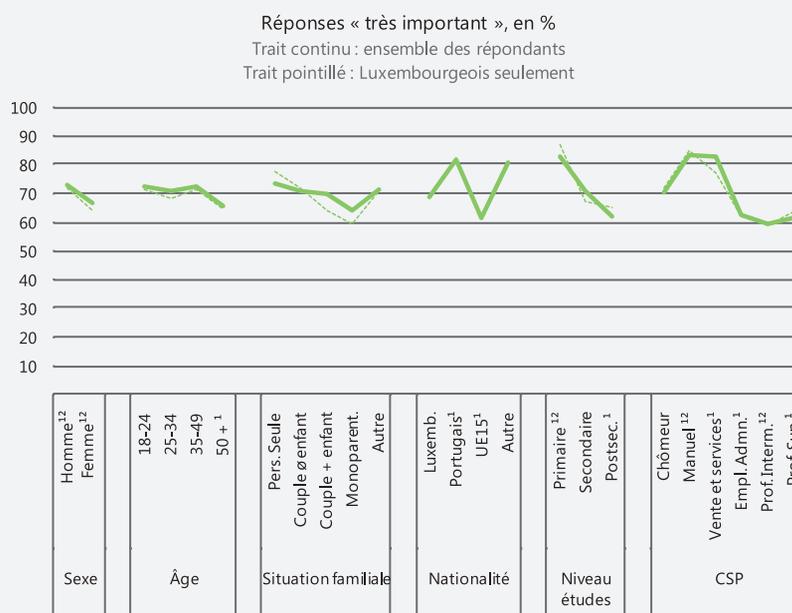


Source : EVS Luxembourg, 1999, Sesopi ; 2008, CEPS/INSTEAD.

Champ : ensemble de la population active résidante âgée de 18 ans ou plus.

Note de lecture : 70% des répondants jugeaient le travail « très important » en 2008 contre 55% en 1999. Les différences statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) selon l'année d'enquête sont identifiées au moyen d'un astérisque (*). En l'absence d'astérisque, les différences ne sont pas significatives.

GRAPHIQUE 2. Importance du travail selon quelques caractéristiques sociodémographiques, 2008



Source : EVS Luxembourg, 2008, CEPS/INSTEAD.

Champ : ensemble de la population active résidante âgée de 18 ans ou plus.

Note de lecture : 73% de l'ensemble des hommes (et 72% des hommes luxembourgeois) jugeaient le travail « très important » en 2008, contre 67% de l'ensemble des femmes (et 64% des femmes luxembourgeoises). Les écarts à la moyenne statistiquement significatifs ($p \leq 0,05$) sont identifiés au moyen du chiffre 1 lorsque l'analyse porte sur l'ensemble de la population résidante et du chiffre 2 lorsqu'elle ne concerne que la population luxembourgeoise. En l'absence d'indication, les écarts ne sont pas significatifs pour l'échantillon concerné.

II. ET DES ATTENTES EN HAUSSE...

Le niveau d'importance accordé au travail ne nous dit pas pourquoi celui-ci est important. Dans un précédent article, nous avons observé que le travail possédait une dimension morale forte au Luxembourg et qu'il était valorisé non seulement en tant que devoir vis-à-vis de la société, mais également en tant que moyen pour développer ses capacités (Fleury, 2010a). Cela se traduit-il par des attentes particulières à l'égard de l'emploi ? Observe-t-on toujours une plus grande valorisation des aspects liés au contenu du travail comme l'observait Mertz (2002) en 1999 ? Qu'en est-il des conditions de travail ? La dimension morale du travail annihile-t-elle ce type d'attentes matérielles ? La présente section examine ces questions à partir de l'énoncé portant sur les caractéristiques jugées importantes pour qualifier un bon emploi. Au nombre de 10, ces caractéristiques ont trait au *contenu du travail* (ce que l'on fait est intéressant, avoir de l'initiative, avoir des responsabilités, avoir l'impression de réussir quelque chose et pouvoir employer ses capacités) et aux *conditions de travail* (bien gagner sa vie, ne pas risquer le chômage, avoir un horaire satisfaisant, ne pas être stressé et avoir beaucoup de congés)⁸. Lorsqu'elles portent sur le contenu, ces caractéristiques traduisent des attentes plus expressives, liées à la réalisation de soi ; en revanche, lorsqu'elles portent sur les conditions de travail, elles traduisent des attentes plus instrumentales, c'est-à-dire orientées vers un objectif extérieur au travail.

Le Graphique 3 présente l'évolution des réponses formulées par la population active résidante pour qualifier un bon emploi entre 1999 et 2008. D'entrée de jeu, il apparaît que l'importance accordée aux différentes caractéristiques a augmenté pour la plupart d'entre elles, ce qui témoigne d'un accroissement des attentes à l'égard du travail au cours de la dernière décennie, tant du point de vue du contenu que des conditions de travail. Ce résultat est intéressant dans la mesure où l'inverse a été observé en France au cours de la même période, le niveau d'attentes des Français à l'égard

du travail ayant diminué entre 1999 et 2008. Selon Gonthier (2009), cette diminution serait attribuable à la détérioration de la conjoncture économique et à la dégradation du marché du travail français depuis le début des années 2000. Il est vrai que le marché du travail luxembourgeois, bien qu'il se soit légèrement dégradé, a été moins sévèrement touché par les difficultés économiques que le marché du travail français. Cela dit, si le lien établi par Gauthier entre la conjoncture économique et les attentes à l'égard du travail est juste, on peut penser que d'autres facteurs, non économiques, ont contribué à accroître les attentes à l'endroit du travail au Luxembourg.

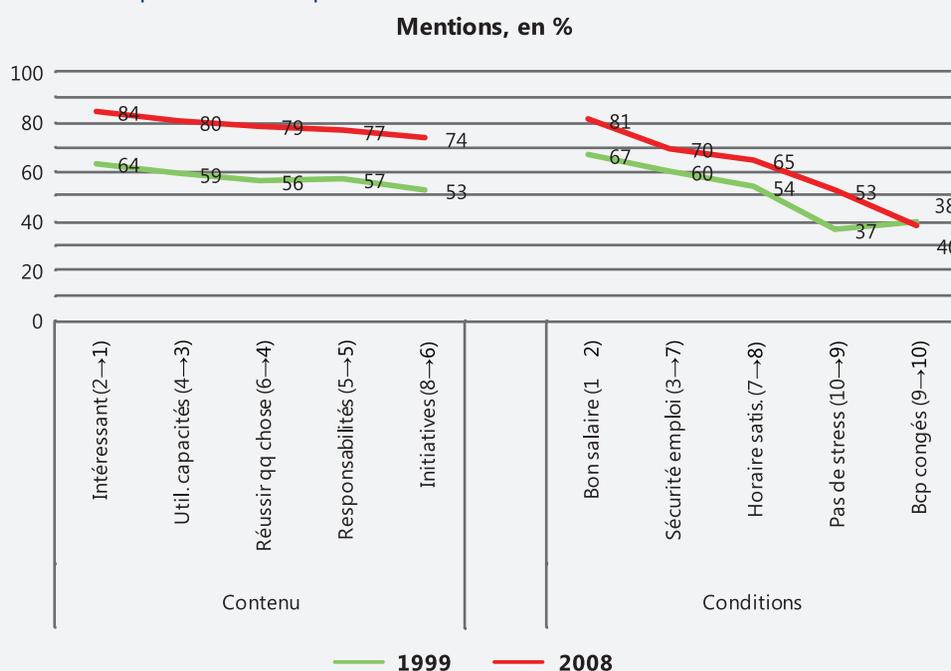
Si l'importance accordée aux différents critères permettant de qualifier un bon emploi a augmenté pour la plupart d'entre eux entre 1999 et 2008, il demeure néanmoins que l'augmentation n'a pas été la même pour tous. Concrètement, on constate que les attentes à l'égard du contenu du travail ont augmenté davantage que celles relatives aux conditions de travail, ce qui témoigne d'une plus forte valorisation du travail en tant que sphère potentielle d'expression de soi et de réalisation personnelle. C'est ainsi que, comme l'indique le graphique 3, les proportions d'individus ayant mentionné l'importance de réussir quelque chose (+40%), de prendre des initiatives (+39%), d'utiliser ses capacités (+35%), d'avoir des responsabilités (+34%) et de faire quelque chose d'intéressant (+33%) ont crû davantage que celles ayant mentionné l'importance du salaire (+21%), de l'horaire satisfaisant (+20%), de la sécurité d'emploi (+15%) et d'avoir beaucoup de congés (-4%). En fait, parmi les traits liés aux conditions de travail, seule l'importance de l'attribut « on n'est pas stressé » a fortement augmenté, les pourcentages passant de 37% à 53% entre 1999 et 2008 (+43%). Ce dernier résultat est intéressant dans la mesure où il va de pair avec le phénomène d'intensification du travail observé au Luxembourg et ailleurs dans le monde au cours de la dernière décennie¹⁰. Devant une pression du travail et des difficultés de conciliation

⁸ Cette distinction contenu/conditions est confirmée par une analyse factorielle en composantes principales. Pour plus de détails, voir Fleury (2010b).

⁹ Et effectivement, Langers et al. (2009) observent que, comparativement à celui de la France, le marché du travail luxembourgeois a été moins sévèrement touché par les difficultés économiques des dernières décennies.

¹⁰ Voir notamment l'ouvrage de Gollac et Volkoff (2007) ainsi que les articles de Paugam (Paugam, 2007) et de Lapointe (2005). Pour des données plus spécifiquement luxembourgeoises, voir le rapport Travail et cohésion sociale de 2008 du Statec (Frising et al., 2008). On y apprend notamment qu'au sein de la population présente sur le marché du travail en 2007, 68% déclaraient vivre un certain stress au travail, stress que le tiers d'entre eux qualifiait d'élevé. Dans plus de la moitié des cas, le volume de travail et/ou l'urgence des tâches à effectuer constituaient les principales causes du stress.

GRAPHIQUE 3. Les qualités de l'emploi idéal en 1999 et en 2008



Source : EVS Luxembourg, 1999, Sesopi ; 2008, CEPS/INSTEAD.

Champ : ensemble de la population active résidante âgée de 18 ans ou plus.

Note de lecture : en 2008, 81% des répondants considéraient qu'un bon salaire était une caractéristique importante pour qualifier un bon emploi contre 67% en 1999. Dans la hiérarchie des caractéristiques permettant de qualifier un bon emploi, cette composante est passée du 1er rang au 2e rang entre 1999 et 2008. Les différences selon l'année d'enquête sont toutes statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) à l'exception de l'item « beaucoup de congés ».

travail-famille de plus en plus fortes, la population active résidante serait devenue plus exigeante vis-à-vis du niveau de stress au travail.

De ces évolutions différenciées des attentes à l'égard du travail se dégage une légère modification dans le classement des caractéristiques d'un bon emploi. Si l'intérêt du travail et le salaire constituent toujours les deux aspects les plus importants dans le choix d'un emploi, on constate que la plupart des aspects liés aux conditions de travail – y compris le salaire, mais tout particulièrement la sécurité d'emploi – ont été déclassés alors que l'inverse s'observe pour les caractéristiques liées au contenu du travail. Ces résultats pourraient bien refléter le fait que, malgré une légère détérioration au cours de la dernière décennie, les conditions de travail sont généralement bonnes au Luxembourg et que l'emploi y demeure fortement protégé. Dès lors,

et suivant la théorie d'Inglehart (1990) à propos de la progression des valeurs postmatérialistes¹¹, ces conditions étant acquises, l'attention se porterait sur les caractéristiques intrinsèques du travail, lesquelles permettraient de répondre à un besoin d'ordre supérieur dans la hiérarchie des besoins, lié à l'expression de soi et à la réalisation personnelle. Ceci étant dit, il n'est pas impossible que la diminution relative de la valorisation des conditions de travail au profit des aspects liés plus directement à son contenu traduise également le fait que les travailleurs intègrent graduellement le nouveau discours managérial, axé sur la responsabilité individuelle, la mobilité, l'engagement et le développement personnels, l'autonomie et l'esprit d'initiative (Boltanski et Chiapello, 1999). Certains travaux ont montré que c'était le cas en Amérique du Nord (Fleury, à paraître; Vultur, 2007) ; il n'est pas impossible que

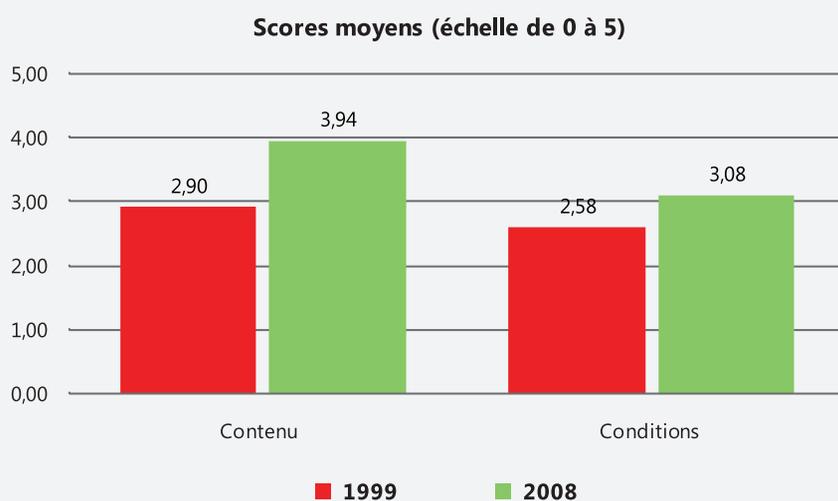
¹¹ Cette thèse s'inspire largement de la théorie des besoins développée par Abraham Maslow (1954), qui classe les besoins des individus en cinq niveaux, du plus élémentaire au plus complexe : 1) besoins physiologiques (manger, dormir, se vêtir, etc.) ; 2) besoins de sécurité ; 3) besoins d'amour et d'appartenance ; 4) besoins d'estime de soi ; et 5) besoins d'accomplissement personnel. Selon cette théorie, ce n'est qu'une fois les besoins de niveaux inférieurs satisfaits que l'individu accéderait aux besoins de niveaux supérieurs. Il ne pourrait satisfaire ses besoins d'accomplissement personnel qu'une fois ses besoins physiologiques, de sécurité, d'amour, d'appartenance et d'estime de soi satisfaits.

ce soit également le cas en Europe, les pratiques managériales s'homogénéisant au fur et à mesure qu'elles se mondialisent.

Quoi qu'il en soit, et de manière plus générale, il apparaît que la conclusion tirée par Mertz (2002) à propos de la prévalence des aspects intrinsèques sur les aspects extrinsèques du travail se trouve largement confirmée, voire renforcée, par les données de 2008. Le Graphique 4 résume d'ailleurs assez bien cette dernière conclusion. Il présente le score moyen obtenu par la population active résidante en 1999 et en 2008 sur deux échelles mesurant l'importance des attentes à l'égard du travail, la première mesurant le niveau d'importance accordé au contenu du travail, la seconde mesurant l'importance accordée aux conditions de travail¹². Il

ressort de ce graphique que le score moyen des caractéristiques relatives au contenu du travail est plus élevé et qu'il a crû de manière plus importante que celui des traits liés aux conditions de travail, sa valeur ayant crû de 36% (score passé de 2,90 à 3,94 entre 1999 et 2008), contre 19% pour le score lié à la valorisation des conditions de travail (passé de 2,58 à 3,08). À la lumière des résultats précédents, à savoir l'accroissement de l'importance du travail dans l'univers des valeurs des individus, il apparaît que le travail est plus fortement valorisé qu'il y a dix ans, mais qu'il l'est davantage en tant que sphère potentielle de réalisation personnelle qu'en tant que moyen d'atteindre d'autres objectifs, extérieurs au travail, tels que les loisirs et la consommation. La prochaine section examine ces attentes suivant certaines caractéristiques sociodémographiques.

GRAPHIQUE 4. Importance du contenu et des conditions de travail en 1999 et en 2008



Source : EVS Luxembourg, 1999, Sesopi ; 2008, CEPS/INSTEAD.

Champ : ensemble de la population active résidante âgée de 18 ans ou plus.

Note de lecture : sur une échelle variant de 0 (pas important du tout) à 5 (très important), les caractéristiques liées au contenu du travail sont valorisées à un niveau moyen de 3,94 en 2008 et de 2,90 en 1999. Les différences selon l'année d'enquête sont statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) autant lorsqu'il s'agit du contenu que des conditions de travail.

¹² Ces deux échelles contiennent toutes deux cinq items et sont issues d'une analyse factorielle en composantes principales. L'échelle mesurant l'importance du contenu du travail est constituée des items suivants : intérêt du travail, utiliser ses capacités, avoir des responsabilités, pouvoir prendre des initiatives et avoir le sentiment de réussir quelque chose. Quant à l'échelle mesurant l'importance des conditions de travail, elle est construite à partir des items suivants : bon salaire, sécurité d'emploi, pas de stress, horaire satisfaisant et beaucoup de congés. Les deux échelles sont construites par simple sommation des items, lesquels sont codés 0 lorsque la caractéristique n'est pas jugée importante et 1 lorsque la caractéristique est jugée importante. Les valeurs des deux échelles varient donc de 0 à 5 inclusivement, 0 signifiant « pas important » et 5 signifiant « très important »

III. MAIS DES ATTENTES QUI VARIENT D'UN INDIVIDU À L'AUTRE

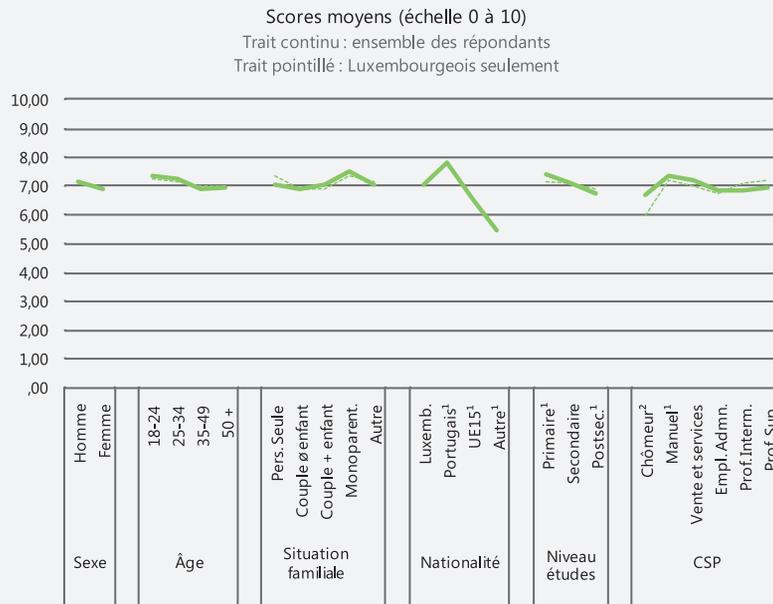
Qu'elles concernent le contenu ou les conditions de travail, les attentes à l'égard du travail varient sensiblement selon la nationalité, le niveau d'études et le statut professionnel du répondant (cf. *Graphique 5*). En outre, les attentes sont plus élevées chez les Portugais (7,79), les personnes peu scolarisées (7,38) et les travailleurs manuels (7,33), ces groupes affichant des scores supérieurs à la moyenne (7,02) sur une échelle variant de 0 (attentes nulles) à 10 (attentes élevées). Les attentes sont en revanche moins élevées chez les autres ressortissants de l'UE15 (6,56), les non Européens des 15 (5,44) et les diplômés du postsecondaire (6,71). Elles sont également moindres chez les chômeurs de nationalité luxembourgeoise (5,98). On peut penser que, pour ces individus, fort peu nombreux, le chômage est vécu difficilement et incite à revoir rapidement à la baisse les exigences à l'égard du travail.

L'examen du niveau des attentes en fonction des caractéristiques sociodémographiques est néanmoins trompeur dans la mesure où d'importantes différences s'observent selon le type d'attentes envisagé. En fait, si comme l'indique le *Graphique 6*, peu de différences significatives s'observent à propos des attentes à l'égard du contenu du travail – tous les groupes valorisant fortement le contenu du travail mais, à plus forte raison, les diplômés du postsecondaire et les professions supérieures – il en va autrement des attentes à l'égard des conditions de travail, dont le niveau varie fortement suivant l'âge, la nationalité, le niveau d'études et la catégorie socioprofessionnelle. En fait, il apparaît que les personnes âgées de moins de 35 ans (3,25), les Portugais (3,76), les personnes peu scolarisées (3,58) et les travailleurs manuels (3,52) valorisent davantage les conditions de travail que ne le font les autres groupes (3,08 en moyenne). À l'inverse, ce sont les autres ressortissants de l'Europe des 15 (2,67), les non Européens des 15 (2,31), les diplômés du postsecondaire (2,62) ainsi que les professions intermédiaires (2,79) ou supérieures (2,72) qui les valorisent le moins. Notons que les différences liées à l'âge, au niveau d'études et à la catégorie socioprofessionnelle valent autant pour l'échantillon global que pour l'échantillon luxembourgeois. Dans le cas de l'échantillon luxembourgeois, s'ajoute l'effet du chômage sur la valorisation du contenu du travail, les chômeurs

de nationalité luxembourgeoise affichant un score plus faible sur cette échelle que l'ensemble des autres Luxembourgeois (3,25 contre près de 4,00 en moyenne). Des tendances similaires semblent également s'observer à propos des conditions de travail et lorsque les analyses portent sur l'ensemble des chômeurs résidents ; celles-ci sont toutefois plus incertaines, car non statistiquement significatives.

En dehors de ces nuances, il ressort que, contrairement à ce que laissent entendre certains travaux sur les aspirations des travailleurs (Ferreras, 2007; Goldthorpe et al., 1972), la valorisation du contenu du travail est loin de s'opposer à celles des conditions de travail. Au contraire, et tel que le souligne Dominique Méda (2010), « le travail présente aujourd'hui dans les sociétés occidentales plusieurs significations en même temps et est susceptible d'être le support de plusieurs types d'attentes simultanément » (Méda, 2010, p. 130). C'est ainsi que, comme en témoigne le *graphique 6*, des groupes de travailleurs peuvent très bien valoriser les deux aspects du travail sans nécessairement que se dégage une préférence pour l'un ou l'autre d'entre eux. C'est le cas des Portugais, des diplômés du primaire et des travailleurs manuels, lesquels valorisent tout autant les caractéristiques liées au contenu du travail que celles liées aux conditions de travail. Par ailleurs, même au sein des groupes qui valorisent davantage le contenu du travail, l'importance des conditions de travail n'est jamais à négliger, le score moyen de ses composantes restant toujours supérieur à 2,5. Cela signifie que même au sein des professions supérieures et des groupes les plus scolarisés, de deux à trois des cinq caractéristiques liées aux conditions de travail sont jugées importantes.

GRAPHIQUE 5. Niveau des attentes à l'égard du travail selon différentes caractéristiques sociodémographiques, en 2008

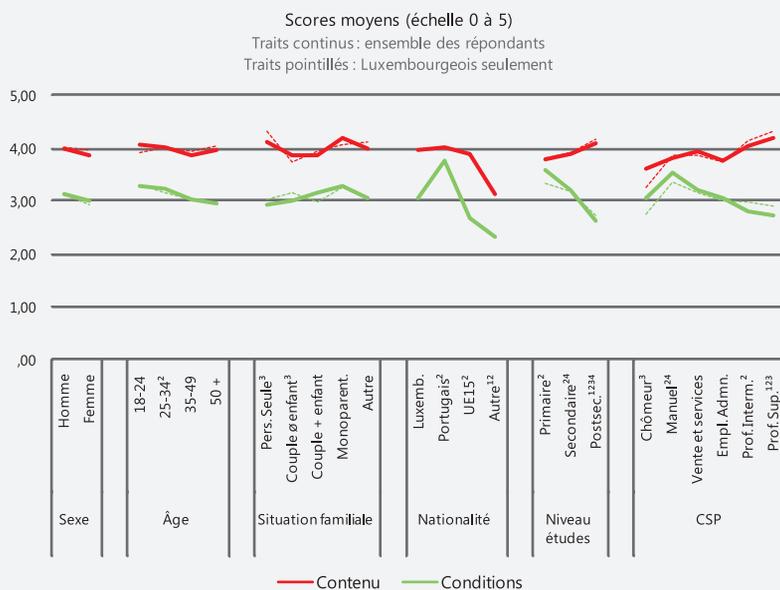


Source : EVS Luxembourg, 2008, CEPS/INSTEAD.

Champ : ensemble de la population active résidente âgée de 18 ans ou plus.

Note de lecture : le niveau des attentes à l'égard du travail des personnes âgées de 18 à 24 ans (toutes nationalités confondues) est de 7,35 sur une échelle variant de 0 (aucune attente) à 10 (très fortes attentes). Ce score diminue à 7,20 lorsque l'analyse ne porte que sur les Luxembourgeois. Les écarts à la moyenne statistiquement significatifs ($p \leq 0,05$) sont identifiés au moyen du chiffre 1 lorsque l'analyse porte sur l'ensemble de la population et du chiffre 2 lorsqu'elle ne concerne que la population luxembourgeoise. En l'absence d'indication, les différences ne sont pas significatives pour l'échantillon concerné.

GRAPHIQUE 6. Niveau de l'importance accordée au contenu et aux conditions de travail selon quelques caractéristiques sociodémographiques, en 2008



Source : EVS Luxembourg, 1999, Sesopi ; 2008, CEPS/INSTEAD.

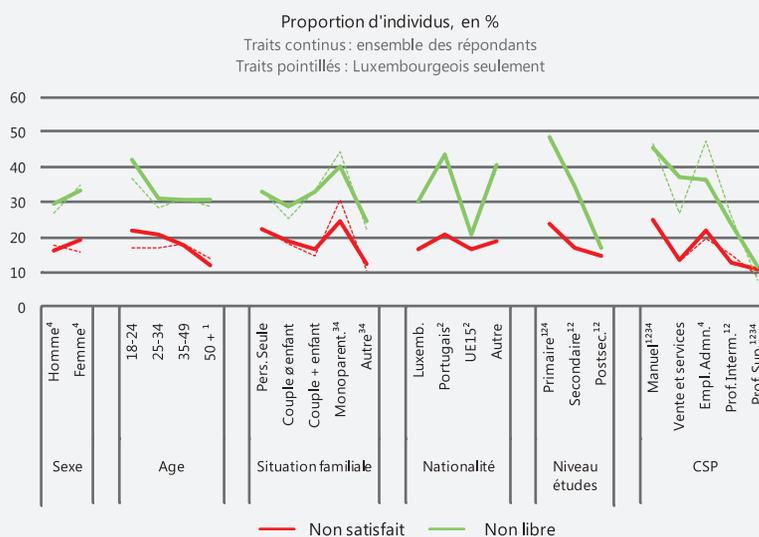
Champ : ensemble de la population active résidente âgée de 18 ans ou plus.

Note de lecture : sur une échelle variant de 0 (pas important du tout) à 5 (très important), le niveau de valorisation du contenu du travail est de 4,08 chez l'ensemble des personnes âgées de 18 à 24 ans (et de 3,91 chez les personnes âgées de 18 à 24 ans de nationalité luxembourgeoise). Sur un même type d'échelle, le niveau de valorisation des conditions de travail est de 3,27 chez l'ensemble des personnes âgées de 18 à 24 ans (et de 3,30 chez les personnes âgées de 18 à 24 ans de nationalité luxembourgeoise). Les écarts à la moyenne statistiquement significatifs ($p \leq 0,05$) sont identifiés au moyen des chiffres 1 (contenu, échantillon total), 2 (conditions, échantillon total), 3 (contenu, échantillon luxembourgeois) et 4 (conditions, échantillon luxembourgeois). En l'absence d'indication, les différences ne sont pas significatives.

Cela dit, comme le souligne toujours Dominique Méda (2010), il faut reconnaître que le travail réel peut présenter des différences radicales avec le travail rêvé ou le travail « idéal ». À cet égard, le Graphique 7, qui présente le taux d'insatisfaction au travail, montre que tous les travailleurs ne sont pas égaux, le taux d'insatisfaction variant grandement en fonction du niveau d'études et du statut socioprofessionnel. Les personnes peu scolarisées, les travailleurs manuels et les employés administratifs sont nettement plus susceptibles

d'être insatisfaits de leur travail que ne le sont les autres catégories¹³. Comme le montre également le Graphique 7, le taux d'insatisfaction est fortement lié au sentiment d'absence de liberté au travail¹⁴, les personnes insatisfaites étant celles qui se sentent les moins libres de prendre des décisions au travail. Bref, si tous les travailleurs aspirent à pouvoir se réaliser au travail, tous ne semblent pas pouvoir y parvenir dans le cadre de leur emploi.

GRAPHIQUE 7. Taux d'insatisfaction et proportion d'individus ne pouvant pas prendre librement des décisions au travail selon quelques caractéristiques sociodémographiques, en 2008



Source : EVS Luxembourg, 2008, CEPS/INSTEAD.

Champ : ensemble de la population active résidente âgée de 18 ans ou plus à l'exception des chômeurs.

Note de lecture : 29% de l'ensemble des hommes (et 27% des hommes luxembourgeois) ne pouvaient pas prendre librement des décisions au travail en 2008 et 16% (18% des hommes luxembourgeois) se déclaraient insatisfaits de leur emploi. Les écarts à la moyenne statistiquement significatifs ($p < 0,05$) sont identifiés au moyen des chiffres 1 (satisfaction, échantillon total), 2 (sentiment de liberté, échantillon total), 3 (satisfaction, échantillon luxembourgeois) et 4 (sentiment de liberté, échantillon luxembourgeois). En l'absence d'indication, les différences ne sont pas significatives.

¹³ Le taux de satisfaction est mesuré à partir de la question suivante : « D'une manière générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait ou pas satisfait de votre travail ? ». Le répondant devait situer son niveau de satisfaction sur une échelle variant de 1 (pas du tout satisfait) à 10 (très satisfait). Au sein de la population en emploi (à l'exclusion des chômeurs à qui la question n'a pas été posée), le score moyen est de 7,85. Les personnes insatisfaites sont celles dont le score est égal ou inférieur à 6.

¹⁴ Le sentiment de liberté au travail est mesuré à partir de la question suivante : « Dans quelle mesure êtes-vous libre de prendre des décisions dans votre travail actuel ? ». Le répondant devait situer son sentiment de liberté sur une échelle variant de 1 (pas du tout libre) à 10 (tout à fait libre). Au sein de la population en emploi (à l'exclusion des chômeurs à qui la question n'a pas été posée), le score moyen est de 6,72. Les personnes « non libres » sont celles dont le score est égal ou inférieur à 5.

CONCLUSION

Le travail constitue une valeur forte au sein de la population active résidente et ce, encore plus qu'en 1999. Résultat peu étonnant, nous dirait-on, étant donné l'augmentation du poids de certaines catégories d'immigrants au Luxembourg, catégories reconnues pour valoriser fortement le travail. Cependant, même au sein de la population autochtone, le travail est fortement valorisé. S'il est classé après la famille dans la hiérarchie des valeurs, avec 70% de Luxembourgeois qui le jugent très important, il arrive bien avant les amis et les relations, les loisirs, la politique et la religion. Malgré quelques nuances liées principalement au statut socioéconomique du travailleur, cette valorisation du travail fait consensus chez la plupart des actifs : chez les jeunes comme les plus âgés, chez les hommes comme les femmes, chez les travailleurs manuels comme au sein des professions intellectuelles.

Les attentes à l'égard du travail sont d'ailleurs très élevées, ayant même légèrement augmenté au cours de la dernière décennie. Ces attentes concernent les conditions de travail et, encore davantage, le contenu du travail. Peu importe la catégorie à laquelle on appartient, on souhaite que le travail contribue à l'épanouissement personnel, la quête contemporaine du Graal (Lalivé d'Épinay, 1998). On souhaite un travail intéressant, qui permette d'utiliser ses capacités, de prendre des initiatives et d'avoir des responsabilités, et qui donne l'impression de réussir quelque chose. Bien qu'un peu moins valorisées, ou considérées un peu plus pour acquises, les conditions de travail ne sont pas dépréciées pour autant. Contrairement aux nombreuses thèses suggérant que le salaire ne soit plus une des principales motivations dans le choix d'un emploi, il apparaît que celui-ci constitue toujours un critère important, y compris chez les catégories socioprofessionnelles supérieures. La plus forte valorisation du contenu du travail ne se ferait donc pas au détriment des aspirations matérielles comme l'ont laissé entendre certains observateurs. Après tout, un emploi intéressant c'est bien... mais un emploi intéressant offrant des conditions de travail satisfaisantes et un salaire qui offre des conditions de vie satisfaisantes, c'est encore mieux !

Ces aspirations varient toutefois suivant les caractéristiques sociodémographiques des individus, et tout particulièrement selon leur statut socioéconomique. De manière générale, on observe que les statuts les plus bas, qui jouissent très souvent de conditions de travail moins avantageuses, valorisent davantage les conditions de travail que ne le font les statuts les plus élevés, qui les tiennent probablement pour acquises (Inglehart, 1990). Cela nous rappelle qu'entre les caractéristiques de l'emploi idéal et les caractéristiques de l'emploi réel, un écart important existe et s'élargit au fur et à mesure que l'on descend dans la hiérarchie sociale. C'est ainsi que tous les travailleurs ne se montrent pas également satisfaits de leur travail, l'insatisfaction étant plus fréquente chez les travailleurs manuels, les employés administratifs et les individus les moins scolarisés, lesquels jouissent de peu d'autonomie, de conditions de travail parfois pénibles et disposent d'un revenu plus limité.

BIBLIOGRAPHIE

- Baudelot, C. et Establet, R. (2000), *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Paris, Seuil.
- Beirão, D. (1999), *Les Portugais du Luxembourg. Des familles racontent leur vie*, Paris, l'Harmattan.
- Boltanski, L. et Chiapello, E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bréchon, P. et Tchernia, J.-F. (2009), *La France à travers ses valeurs*, Paris, Armand Colin.
- Castel, R. (2007), « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précaire », dans S. Paugam (dir.), *Repenser la solidarité : l'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, pp. 415-434.
- Castel, R. (2001), « Les jeunes ont-ils un rapport spécifique au travail en France ? », dans L. Roulleau-Berger et M. Gauthier (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, La Tour d'Aigues, Éditions de l'Aube, pp. 287-298.
- Conseil européen (2000), *Conclusion de la présidence. Conseil européen de Lisbonne. 23 et 24 mars 2000*, site Internet du Conseil de l'Union européenne, consulté sur « Consilium » le 28 juillet 2010, http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm.
- Davoine, L. et Méda, D. (2009), « Les Français et le travail : une relation singulière », *Futuribles* (351), pp. 5-28.
- Dumazedier, J. (1972), *Vers une société du loisir ?*, Paris, Éditions du Seuil.
- Ferreras, I. (2007), *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris, les Presses de Science Po «ACA 2».
- Fleury, C. (2010a), « La pression morale du travail s'accroît au Luxembourg », *Cahier du CEPS/INSTEAD, Série Population et emploi*, 2010-15.
- Fleury, C. (2010b), *Les aspirations professionnelles. Construction d'indicateurs visant à mesurer les aspirations professionnelles à partir d'analyses factorielles en composantes principales. Document technique no 2010-03*, Differdange, CEPS/INSTEAD.
- Fleury, C. (à paraître), « L'orientation au travail des jeunes Québécois », dans D. Mercure, M. Vultur et J. Charbonneau (dir.), *Les jeunes et le travail : perspectives internationales*, Québec, PUL (à paraître en 2011).
- Frising, A., Haag, A., Hury, J., Lamboray, C., Langers, J., Reichmann, L., Ries, J., Schockmel, M. et Thill, G. (2008), *Rapport Travail et Cohésion sociale. Cahier économique no 107*, Luxembourg, Statec.
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F. et Platt, J. (1972), *L'ouvrier de l'abondance*, Paris, Éditions du Seuil.
- Gollac, M., et Volkoff, S. (2007), *Les conditions de travail*, Paris, La découverte.
- Gonthier, F. (2009), « Les attentes par rapport au travail : entre reflux et redéploiement », dans P. Bréchon et J.-F. Tchernia (dir.), *La France à travers ses valeurs*, Paris, Armand Colin, pp. 185-188.
- Gorz, A. (1989), *Métamorphose du travail, quête de sens : critique de la raison économique*, Paris, Galilée.
- Haag, A. (2010), « Les objectifs de Lisbonne en matière d'emploi : où en est le Luxembourg ? », *Les Cahiers du CEPS/INSTEAD*, n° 2010-4.
- Hausman, P. et Zahlen, P. (2010), « Les valeurs au Luxembourg : Premiers résultats du programme European Values Study. Enquête 2008 sur les valeurs », *Les Cahiers du CEPS/INSTEAD*, n°2010-12.
- Inglehart, R. (1990), *Culture shift in advanced industrial society*, Princeton, Princeton University Press.

- Lalive d'Epinay, C. (1998), « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », dans M. De Coster et F. Pichault (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, pp. 67-94.
- Langers, J., Osier, G., Schockmel, M. et Zhalen, P. (2009), *Rapport travail et cohésion sociale. Cahier économique no 109*, Luxembourg, Statec.
- Lapointe, P.-A. (2005), « Paradoxes et évolution récente du travail dans la société postindustrielle », dans G. Laflamme et P.-A. Lapointe (dir.), *Le travail tentaculaire. Existe-t-il une vie hors du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, pp. 7-29.
- Leandro, M. A. (2003), « Les nouvelles générations sociales de jeunes Portugais en Allemagne et en France », *Recherches en anthropologie au Portugal*, (3), pp. 61-77.
- Leduc, K. (2010), « Le Luxembourg face au vieillissement de sa population active : des politiques publiques aux politiques d'entreprises », *Les Cahiers du CEPS/INSTEAD*, n° 2010-7.
- Legrand, M. (2002), *Les valeurs au Luxembourg : portrait d'une société au tournant du 3e millénaire*, Luxembourg, Éditions Saint-Paul.
- Maslow, A. (1954), *Motivation and personality*, New York, Harper.
- Méda, D. (2010), « Comment mesurer la valeur accordée au travail ? », *Sociologie*, 1 (1), pp. 121-140.
- Méda, D. (1995), *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.
- Mertz, F. (2002), « Les représentations sociales du travail, de l'économie et de la justice », dans M. Legrand (dir.), *Les valeurs au Luxembourg : portrait d'une société au tournant du 3e millénaire*, Luxembourg, Éditions Saint-Paul, pp. 137-188.
- Paugam, S. (2007), « La solidarité organique à l'épreuve de l'intensification du travail et de l'instabilité de l'emploi », dans S. Paugam (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, pp. 379-396.
- Rifkin, J. (1996), *La fin du travail*, Paris, La découverte.
- Rousselet, J. (1978), *L'allergie au travail*, Paris, Éditions du Seuil.
- Vultur, M. (2007), « La structuration de l'insertion professionnelle des jeunes par les modes de recrutement des entreprises », dans S. Bourdon et M. Vultur (dir.), *Regard sur... les jeunes et le travail*, Québec, PUL, pp. 129-153.

CAHIERS DU CEPS/INSTEAD PARUS EN 2010

■	N° 20	GEODE	Cartographie de l'expansion de l'aire métropolitaine transfrontalière de Luxembourg Antoine DECOVILLE, Christophe SOHN
■	N° 19	Population & Emploi	Les compétences linguistiques auto-attribuées Paul DICKES, Guayarmina BERZOSA
■	N° 18	Population & Emploi	La permissivité, une évolution contrastée Paul DICKES
■	N° 17	GEODE	L'évolution de la vitesse de déplacement domicile-travail au Luxembourg de 1960 à nos jours David EPSTEIN
■	N° 16	Population & Emploi	Pays multiculturel, pays multilingue ? Un modèle pragmatique pour l'analyse des relations langagières au Luxembourg Paul DICKES, Guayarmina BERZOSA
■	N° 15	Population & Emploi	La pression morale du travail s'accroît au Luxembourg Charles FLEURY
■	N° 14	Population & Emploi	La famille : une valeur sûre Charles FLEURY
■	N° 13	Entreprises	Profil de l'entreprise, stratégie d'innovation et conditions de marché Vincent DAUTEL
■	N° 12	Population & Emploi	Les valeurs au Luxembourg : Premiers résultats du programme European Values Study. Enquête 2008 sur les valeurs Pierre HAUSMAN, Paul ZAHLEN
■	N° 11	GEODE	Les transports en commun au Luxembourg en 2006-2007. Caractérisation du réseau et de l'offre publique de transports en commun Sylvain KLEIN
■	N° 10	Entreprises	Panorama 2009 de l'usage des Technologies de l'Information et de la Communication par les entreprises selon leur secteur d'activités Ludivine MARTIN
■	N° 09	Population & Emploi	Le soutien financier intergénérationnel apporté par la génération pivot Charles FLEURY
■	N° 08	ERDI - Afrilux	Mobilisation associative et politique des citoyens maliens : les disparités socioéconomiques et régionales Mathias KUEPIE, Arouna SOUGANE
■	N° 07	Population & Emploi	Le Luxembourg face au vieillissement de sa population active : des politiques publiques aux politiques d'entreprises Kristell LEDUC
■	N° 06	REPREM	La place du Luxembourg dans les portraits statistiques des systèmes de relations professionnelles Frédéric REY
■	N° 05	Population & Emploi	De plus en plus de femmes sans enfant Lucile BODSON
■	N° 04	Population & Emploi	Les objectifs de Lisbonne en matière d'emploi : où en est le Luxembourg ? Antoine HAAG
■	N° 03	Population & Emploi	La biactivité frontalière Laetitia HAURET, Mireille ZANARDELLI
■	N° 02	Population & Emploi	Recruter ou fidéliser : comment réduire le turn-over des entreprises ? Les pratiques de mode de gestion du personnel en question Kristell LEDUC
■	N° 01	Population & Emploi	Le divorce au Luxembourg en droit et en chiffres Lucile BODSON, Jordane SEGURA



ISSN: 2077-3048

CEPS
I N S T E A D

B.P. 48
L-4501 Differdange
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu