

## Quand le Travail n'a plus la Cote.

Franck Damée – janvier 2017  
www.conjugueursdetalents.com

*C'est un fait, le travail n'a plus la cote en France... En tous cas plus autant que par le passé et c'est un vrai paradoxe : moins il y a de travail et moins il intéresse. Même s'il faut bien comprendre ici que contrairement à l'adage qui veut que "tout ce qui est rare est cher", lorsque l'emploi se fait rare dans un pays, il est mécaniquement moins bien rémunéré. c'est la loi du marché... Quand bien même, comment expliquer que, selon Pôle Emploi, nous avons atteint en 2015 le chiffre record de 190 000 offres qui n'ont pas été pourvues alors qu'il y a 3,5 millions de chômeurs ? Pire encore, plus de 43 000 offres d'emploi ont finalement été annulées par les recruteurs faute de candidats, ce qui signifie que des entreprises françaises ont en définitive renoncé à se développer.*

*Les chômeurs sont-ils trop bien payés en France ? Les générations montantes sont-elles fainéantes ? C'est certainement plus complexe que cela et pas vraiment nouveau. Le psychologue Jean Rousselet décortiquait déjà en 1974 dans son ouvrage "L'allergie au travail" les rouages d'une société en marche qui refuse cette "sacralisation du travail dont notre culture occidentale est tellement pénétrée qu'elle y voit le meilleur ciment des sociétés et le principal facteur d'épanouissement personnel. Pour les jeunes, il n'est déjà plus qu'une activité parmi d'autres, dépouillée de toute valeur transcendante." Ces jeunes dont parlait Jean Rousselet ont depuis atteint l'âge de la retraite mais les générations qui ont suivi ont cultivé plus encore ce désamour du travail. Qu'est-ce qui a vraiment changé ces dernières décennies dans notre rapport au travail et pourquoi il n'est plus le centre incontesté de notre projet de vie ?*

Quatre facteurs nous semblent apporter, chacun à leur manière, un éclairage pertinent sur ce désamour du travail :

### La réduction du temps de travail et l'avènement des loisirs comme alternative

"L'homme qui travaille perd un temps précieux". Miguel de Cervantes a-t-il inspiré Martine Aubry pour l'écriture de la réforme des 35 heures ? Ce qui est certain, c'est que cette évolution de la durée légale du temps de travail a ouvert une vraie fenêtre sur les loisirs, libérant chaque semaine l'équivalent d'une demi-journée dont il a bien fallu se demander ce qu'on allait en faire... Dès sa mise en place en 2002, une enquête du CREDOC sur les conditions de vie et aspirations des français<sup>1</sup> montre que ce temps reconquis est principalement utilisé à se reposer (cité par 47% des personnes interrogées), s'occuper des enfants (45%), bricoler et jardiner (41%). Cette réduction du temps de travail aura finalement fait (re)découvrir à nombre de salariés qu'il y a une vie en dehors du travail et qu'elle peut être gratifiante.

*Un cadre d'une grande entreprise me confiait qu'il avait profité du passage aux 35 heures pour s'initier au golf. Au fil du temps, il avait pris l'habitude de retrouver d'autres joueurs pour une partie rituelle tous les vendredis à 15h00. Un jour sa direction décide de mettre en place un débriefing des cadres les vendredis en fin d'après-midi. Lui tente d'expliquer que le golf est devenu nécessaire à son équilibre de vie mais son N+1 ne l'entend pas. Le cadre finit par quitter l'entreprise pour une PME où il est moins bien payé, mais dont le directeur passe beaucoup de temps à assouvir sa passion de la navigation à voile. Aujourd'hui les deux hommes se reconnaissent sur les*

*valeurs qui les animent, le cadre se laisse parfois inviter pour une sortie en mer et le directeur s'essaie au golf.*

### Une entrée plus tardive dans le monde du travail... Et une sortie incertaine !

La génération des 30 glorieuses est globalement entrée très tôt au travail, avec la perspective d'en sortir tôt (retraite à 60 ans, voire moins) et donc de profiter de la retraite pour vivre ses passions et loisirs. La génération X qui a suivi est globalement entrée tôt en emploi (études supérieures pas encore généralisées + taux de chômage bas) avec la perspective d'en sortir tard (allongement de la durée de cotisations) et avec un faible revenu (baisse des retraites). Pour cette génération de "transition" encore asservie au travail, les perspectives d'épanouissement sont donc réduites. Enfin la génération Y entre tard en emploi (allongement des études, années de césure à l'étranger, difficulté à accéder au premier emploi à cause du chômage) avec une perspective incertaine quant à la retraite. Pour cette génération, l'épanouissement personnel se joue clairement dès le départ, elle n'est pas prête à investir à fond perdu dans le travail. Cette génération a clairement fait sienne la devise chantée par Daniel Balavoine dans Starmania "nous tout c'qu'on veut c'est être heureux, être heureux avant être vieux, on n'a pas le temps d'attendre d'avoir trente ans"

*A la fin d'un séminaire que j'animais pour une association d'insertion, une des participantes âgée d'une trentaine d'années est venue me voir pour échanger sur son projet de vie. Elle venait de terminer un CDD comme conseillère en insertion professionnelle et avait refusé son intégration en CDI car elle avait envie de partir quelques temps explorer l'Amérique du sud. Elle avait pourtant apprécié cette expérience professionnelle qui*

<sup>1</sup> Source : CREDOC, Enquête « Conditions de vie et Aspirations des Français », Juin 2002



*lui avait beaucoup apporté mais de son point de vue, c'était le bon moment pour elle de faire ce voyage tant qu'elle n'avait pas d'attache et pas d'enfant, et que pour le travail, elle aurait bien d'autres opportunités...*

### Un travail qui fait souffrir de plus en plus

Stress, troubles musculo-squelettiques, dépression, burn-out (ou bore-out), harcèlement, suicides... Les risques psychosociaux se sont imposés dans le paysage du travail au début des années 2000. Les RPS sont définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Ils sont le fruit de l'exacerbation d'un capitalisme déraisonné, d'une mondialisation mal maîtrisée, d'une sur-normalisation à tous les niveaux (administratif, juridique, industriel...), de l'accélération des rythmes (tout tout de suite et plus vite), et surtout d'une absence de remise en question d'un système d'organisation du travail devenu obsolète. Avec la montée en puissance des RPS, le travail retrouve son sens étymologique (tourment, souffrance) du latin "tripalium" qui était un instrument de torture pour faire souffrir les esclaves rebelles.

*Quand elle raconte son histoire, elle a le regard perdu, comme à la recherche d'un passé qu'elle ne reconnaît pas. Après plusieurs mois d'arrêt, Agnès tente de se reconstruire avec l'aide de sa psychologue. La pression au travail toujours plus forte, les objectifs trop difficiles à tenir, le stress, les violences subies et tues, et puis le burn-out, la trappe qui se dérobe sous ses pieds, et elle qui se retrouve précipitée dans le vide. Ce travail qu'elle entame avec sa psychologue doit lui permettre de reprendre confiance en elle, et peut-être aussi confiance dans le travail. Pas ce travail qui l'a fait souffrir et qu'elle a quitté mais peut-être un autre... Elle ne sait pas si le travail fait toujours souffrir à ce point ou si c'était seulement celui-là, celui de son histoire... Mais le travail qu'elle fait avec sa psychologue pour se reconstruire est aussi un travail, et qui la fait souffrir encore.*

### L'élévation sur la pyramide des besoins et la quête du temps autonome

Dans les pays riches qui ont su développer leur économie, les avancées sociales et les progrès de la science ont permis de "garantir" la satisfaction des besoins basiques de la pyramide de Maslow. Même en période de ralentissement de l'économie, les besoins physiologiques et les besoins de sécurité sont globalement satisfaits pour une grande majorité de la population. Il faut désormais proposer autre chose qu'un simple salaire au citoyen pour qu'il accepte de vendre son temps et sa force de travail, lui promettre de gravir les étages supérieurs de la pyramide. Ainsi cultiver la convivialité dans l'entreprise permet de répondre aux besoins d'appartenance, valoriser les initiatives et promouvoir l'autonomie répond aux besoins supérieurs de reconnaissance et d'accomplissement.

Pas si simple à mettre en œuvre car notre culture du travail reste très empreinte de taylorisme : division

du travail, normalisation des process, rationalisation du temps... Le menuisier qui achetait son bois sur pied, le faisait sécher, concevait un meuble unique à la demande du client, le réalisait de la découpe des planches à la patine finale et en assurait lui-même la livraison a disparu... Et avec lui tout ce qui faisait sens dans le travail. En deux siècles, le travail salarié est quasiment devenu la norme en France, passant de 15% à 90%. Mais ce travail salarié ne fait plus rêver, il n'est plus assez porteur de sens : *"Nous faisons souvent un travail salarié par nécessité alimentaire, pour la sécurité, par conformisme, par habitude, parce-que nous ne connaissons pas autre chose, par peur de l'inconnu, ou simplement parce-que nous vivons en mode automatique, et que nous ne souhaitons pas trop penser!"*<sup>2</sup>

Alors peut-être que ce n'est pas le travail qui n'a plus la cote mais le salariat. Un français sur trois envisage de se mettre un jour à son compte<sup>3</sup> et chez les générations montantes, c'est même un jeune sur deux qui déclare vouloir créer son entreprise à court terme.<sup>4</sup> Cet engouement pour l'entrepreneuriat s'explique avant tout par le rejet de hétéronomie du travail, c'est-à-dire l'asservissement à une hiérarchie, des process, des obligations... Le philosophe autrichien André Gorz<sup>5</sup> explique ainsi dans sa critique de la division du travail que plus une activité est autonome, plus elle est ressentie comme épanouissante et porteuse de sens par l'individu.

*Les quinquas s'interrogent, ils envahissent les centres de bilans de compétences et les cabinets d'accompagnement à la reconversion. Parce qu'ils ont assuré les bases de leur confort matériel (logement payé, études des enfants financées, épargne retraite...) ils peuvent s'autoriser à envisager une activité professionnelle moins rémunératrice et/ou plus risquée, mais qui répondra davantage à leur quête de sens.*

La réduction du temps de travail et l'avènement des loisirs, l'entrée plus tardive dans le monde du travail, le travail qui fait souffrir de plus en plus, l'élévation sur la pyramide des besoins et la quête du temps autonome... Ces quatre éléments de réponse ne sont pas indépendants, ils interagissent et se renforcent mutuellement pour ancrer ce désamour du travail. Pour paraphraser Molière, on pourrait dire que le sentiment qui monte aujourd'hui dans notre société est qu'il faut travailler pour vivre, mais pas vivre pour travailler. De nouvelles approches comme le mode collaboratif tentent de repenser le travail, il est grand temps de s'y intéresser avant que l'envie de travailler ne disparaisse complètement.

*Merci de n'utiliser ce texte qu'avec l'autorisation de l'auteur*

Conjugués de Talents accompagne votre évolution professionnelle  
<http://www.conjuguésdetalents.com/>

<sup>2</sup> <http://www.avenir-coherence.com/pourquoi-le-travail-salarie-ne-fait-plus-rever/>

<sup>3</sup> RENAULT Marie-Cécile, *Jamais les Français n'ont eu autant envie d'entreprendre* in *Le Figaro*, 10/02/2016

<sup>4</sup> <https://www.afecreation.fr/cid97570/un-jeune-sur-deux-souhaite-creer-un-jour-son-entreprise.html?pid=337>

<sup>5</sup> GORZ André, *Métamorphoses du travail - Quête du sens*, Editions Gallée/Débats, 1988

