

D OCUMENT D'ÉTUDES

LA PLACE DU TRAVAIL DANS L'IDENTITÉ

par
Hélène GARNER
Dominique MEDA
(DARES)
Claudia SENIK
(Delta, Paris IV)

N° 92
Janvier 2005

**Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES.**



Ministère
des affaires sociales,
du travail
et de la solidarité

Sommaire

La place du travail dans l'identité des personnes	page 6
Le travail est-il moins important que d'autres choses ?	page 11
La satisfaction dans le travail	page 20
La concurrence entre travail et famille	page 25
La spécificité des immigrés de première et deuxième génération	page 30
Conclusion	page 36
Bibliographie	page 37

LA PLACE DU TRAVAIL DANS L' IDENTITE

Hélène Garner (DARES), Dominique Méda (DARES), Claudia Senik (DELTA, PARIS IV)

L'enquête Histoire de vie permet de mettre en évidence la place du travail parmi les différents éléments constitutifs de l'identité des personnes ainsi que l'importance relative accordée à celui-ci par rapport à d'autres activités ou domaines de vie. L'analyse des réponses conduit à constater une certaine relativisation¹ de la place du travail : au total, peu de personnes (7%) reconnaissent le travail comme l'élément déterminant de leur identité mais 40% des enquêtés le citent parmi les trois « thèmes qui leur correspondent le mieux, qui permettent de les définir » et le travail apparaît comme le deuxième pôle d'identification après la famille. Les deux tiers des actifs en emploi indiquent que pour eux « le travail est assez important, mais moins que d'autres choses » ; plus de la moitié des individus déclarent que, concernant leur travail, les motifs d'insatisfaction l'emportent sur les motifs de satisfaction ou que les deux s'équilibrent. Une frontière nette sépare deux groupes d'inégale importance : les cadres et les indépendants, d'une part, pour lesquels le travail apparaît comme un élément fort de l'identité, qui considèrent le travail comme « très important » ou plus important que le reste et sont plutôt satisfaits et les employés et ouvriers, et dans une moindre mesure les professions intermédiaires, d'autre part, dont les jugements sont exactement opposés. Outre cet effet intrinsèque au travail, un second élément intervient dans la relativisation du travail : le fait d'être une femme avec de jeunes enfants, qu'on pourrait appeler effet extrinsèque au travail. Les immigrés et les issus de l'immigration, sur-représentés dans l'enquête, développent par rapport au travail une position que ces deux effets ne suffisent pas à expliquer

Si les économistes depuis Smith s'accordent en première analyse sur le fait que le travail est associé à une « désutilité » acceptée en contrepartie des biens qu'il permet de créer ou d'acquérir, ils rejoignent parfois les sociologues et les psychologues pour insister sur le rôle intégrateur et socialisant du travail, effet bénéfique dont on prend la mesure *a contrario* par les effets néfastes de la privation de travail (Jahoda et al., 1991, Clark et Oswald, 1994). De très nombreuses études ont été consacrées à cette question, la plus récente, en France², ayant mis en évidence que le travail est un des éléments fondamentaux du « bonheur » : les individus privés de travail citent en effet celui-ci comme condition importante pour être heureux bien plus fréquemment que les personnes en emploi.

¹ Le terme de relativisation ne devant pas être pris dans un sens temporel (le travail occuperait une moindre place dans l'identité et dans les valeurs des individus aujourd'hui qu'auparavant) mais par comparaison avec d'autres activités ou préoccupations

² Celle effectuée par Baudelot et Gollac à partir de l'enquête complémentaire à l'enquête Conditions de vie des ménages de 98 et intitulée « Travail et modes de vie »,

Les débats et les investigations théoriques et empiriques n'ont pas manqué non plus sur la valeur accordée au travail, notamment pour comprendre si celui-ci consiste plutôt en un sacrifice de son temps ou est un mode de réalisation de soi. La question remonte au moins à Marx qui reprochait à Smith de n'avoir pas compris la véritable nature du travail (Méda, 2004) : « *considérer le travail simplement comme un sacrifice, donc comme source de valeur, comme prix payé par les choses et donnant du prix aux choses suivant qu'elles coûtent plus ou moins de travail, c'est s'en tenir à une définition purement négative (...) Le travail est une activité positive, créatrice*³ ». En revanche, la question de la contribution relative à l'identité des différentes activités (ou domaines de vie) dans lesquelles les individus sont quotidiennement engagés, objectivement et subjectivement, nous semble avoir été moins analysée, de même que celle de l'importance relative accordée à chacune de ces activités ou chacun de ces domaines selon un classement hiérarchique.

Plusieurs activités, domaines de vie ou « valeurs » sont en effet considérées, notamment par les spécialistes des disciplines qui les étudient, comme des composants majeurs de l'identité ou comme les plus importants : la sociologie du travail revendique ainsi une place de choix pour le travail au nom du fait que : « *le travail est le trait spécifique de l'espèce humaine. L'homme est un animal social essentiellement occupé de travail* » (Friedmann, Naville et Colin, 1972)⁴ mais la sociologie de la famille n'est pas en reste, considérant la famille comme la principale pourvoyeuse d'identité. Amis, loisirs, religion, peuvent également prétendre à de bonnes places. Mais qu'en est-il lorsque l'on demande aux personnes de classer, de leur point de vue, les activités ou domaines de vie qui leur paraissent les plus constitutifs de leur identité et de les ordonner les uns par rapport aux autres ? Comment les individus classent-ils le travail lorsqu'on leur demande d'indiquer ce qui les détermine ou les définit le mieux parmi une liste de dix items ? Et comment hiérarchisent-ils leurs préférences lorsque ces activités ou ces domaines de vie sont mis concrètement en concurrence les uns avec les autres et qu'on leur demande de dire non pas si le travail est simplement important mais plus ou moins important que ces autres activités ou domaines de vie que sont la vie familiale, la vie sociale et la vie personnelle ?

³ « Le travail comme sacrifice et comme travail libre », *Œuvres, Economie*, tome II, p. 291-292, Gallimard, coll. La Pléiade, 1979.

⁴ Friedmann, Naville, Colin, *Traité de sociologie du travail*, 1972

C'est à ces questions que permet de répondre l'enquête « *Histoire de Vie – Construction des identités* » réalisée au printemps 2003 par l'INSEE et de nombreux partenaires (INED, DARES, DREES, DEP ministère de la culture, INSERM, Délégation Interministérielle à la Ville). L'enquête, outre des variables permettant de définir la situation objective des individus comporte en effet une partie consacrée à l'identité professionnelle, certaines questions étant posées à l'ensemble de la population, d'autres aux seuls actifs occupés. Ces dernières concernent principalement la place du travail dans l'identité, l'importance accordée au travail, la satisfaction au travail, la conciliation famille/travail, les éléments de leur travail que les salariés voudraient changer ou garder. L'enquête « *Histoire de Vie- Construction des Identités* » permet donc, pour la première fois, de mieux comprendre la place qu'occupe le travail dans les identités et la manière dont les différentes activités s'articulent, se composent selon le sexe, la structure familiale, la position professionnelle ou l'origine des personnes.

Cet article propose une approche quantitative de la place du travail dans les identités des personnes, non pas par la mesure du temps passé au travail qui est de plus en plus difficile à évaluer et insuffisante pour comprendre l'importance relative accordée au travail, mais par l'analyse de la perception subjective de l'importance accordée au travail par les individus. Il pose la question de la définition du travail en tant qu'élément de l'identité des personnes et en tant qu'activité, en concurrence avec d'autres activités qui sont, comme lui, à la fois des objets d'investissements affectifs et fortement consommatrices de temps. Il cherche ainsi à mettre en évidence les déterminants du «coût d'opportunité» du travail (c'est-à-dire le coût de renoncement à un usage alternatif de son temps) et à apporter quelques éléments de nature à éclairer la question d'une éventuelle «relativisation du travail».

Nous commençons par analyser la place du travail dans l'identité pour toutes les personnes interrogées, actives et inactives (partie 1). Nous analysons ensuite la manière dont les seuls actifs occupés classent le travail et d'autres activités, par ordre d'importance (partie 2). Nous nous intéressons ensuite à la satisfaction au travail (partie 3). L'étude de ces trois variables met en évidence la prédominance de deux effets dans la construction du jugement des individus sur leur travail : un effet « classique » synthétisé moins par la CSP que par la profession ou le statut (qui oppose de manière polaire les cadres et indépendants, d'une part, et les employés et ouvriers, d'autre part) et un effet « charge de famille », qui vaut principalement pour les femmes, plus particulièrement les non cadres. Le fait d'appartenir aux CS employés et ouvriers ou d'être une femme avec de jeunes enfants produit le même effet de

relativisation du travail par rapport à d'autres activités et le même effet sur la satisfaction. « La famille » apparaît donc non seulement comme une « valeur » tout aussi constitutive de l'identité que le travail (de manière subjective, en tant que valeur à laquelle on attache de l'importance) mais aussi comme une activité consommatrice de temps, une charge mentale et objective, qui entre en concurrence directe avec le temps et l'importance accordée au travail. Nous analysons dès lors (partie 4) les différentes modalités selon lesquelles la conciliation de ces deux activités (la vie professionnelle et la vie familiale) peut s'opérer pour les femmes. Nous terminons par une analyse du rapport au travail (selon les trois indicateurs déjà utilisés) des personnes immigrées et issues de l'immigration (partie 5).

LA PLACE DU TRAVAIL DANS L'IDENTITE DES PERSONNES

A quel point le travail constitue-t-il un élément de l'identité ? Au cours de l'enquête « *Histoire de Vie* », on demande aux personnes, au terme d'un entretien qui aborde chacun des grands domaines de leur vie (situation familiale, nationalité, généalogie, parents, lieux, politique, religion, emploi, loisirs, santé, relations avec les autres) : « *parmi les thèmes que nous venons d'aborder, quels sont les trois qui vous correspondent le mieux ?* » et si la personne ne comprend pas bien la question : « *quels sont les trois qui permettent de dire qui vous êtes ?* ». Trois réponses peuvent être données, et il est précisé que l'on tiendra compte de l'ordre des réponses. Suit une liste de 9 thèmes, le 10^{ème} permettant à la personne d'indiquer qu'elle ne se reconnaît dans aucun de ceux qui ont été présentés.

Tableau 1 . L'identification prédominante à la famille

% des personnes ayant cité au moins une fois le thème	
Votre famille	86
Votre métier, votre situation professionnelle, vos études	40
Vos amis	37
Une passion ou une activité de loisirs	29
Les lieux auxquels vous êtes attachés	28
Vos origines géographiques	9
Un problème de santé, un handicap	7
Vos opinions politiques ou religieuses ou vos engagements	6
Votre physique ou votre apparence	6

Champ : population entière (8403 individus)

Source : enquête « *Histoire de vie- Construction des identités* », Insee 2003.

Le travail vient en seconde position, mais loin derrière la famille (tableau 1). Près de 60% des personnes interrogées (qui comprennent des actifs et des inactifs) ne font pas figurer le travail au sein des trois thèmes choisis. Si l'on ne considère que le premier choix⁵, 76% des personnes choisissent comme premier thème « *vous famille* » contre 7% « *vous métier, votre situation professionnelle, vos études* ».

L'identité par le travail

Le fait d'être en emploi ou de faire des études est déterminant dans le choix de l'item « votre métier, votre situation professionnelle, vos études ». Les actifs occupés et les étudiants sont deux fois plus nombreux que les retraités, les chômeurs, les personnes au foyer et les autres inactifs à donner cette réponse dans l'un de leur trois premiers choix (tableau 2).

Tableau 2. Identité et statut

Cité dans l'un des trois choix, en %	métier	famille
Actifs occupés (4387)	54	87
Chômeurs (572)	27	81
Etudiants (402)	44	84
Retraités (1691)	23	85
Retirés (268)	28	85
Foyer (731)	8	92
Autres inactifs (352)	13	72
Total	40	86

Champ : population entière (8403 individus)

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003.

Toutes choses égales par ailleurs, on a plus de probabilité d'appartenir aux 7% de personnes qui citent le travail en premier, et considèrent donc que c'est leur métier ou leur situation professionnelle qui les définit le mieux si l'on est actif occupé, si l'on a fait des études, si l'on appartient à la tranche des 10% ayant les revenus les plus élevés, si l'on appartient à la catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures » ou « indépendant » et si l'on est sans jeunes enfants⁶ (tableau 3). Synthétiquement, deux éléments semblent donc essentiels à ce que l'on pourrait appeler une « identité par le travail » forte : appartenir aux catégories socio-professionnelles les plus élevées et ne pas avoir de « charge » de famille. Symétriquement, on a plus de probabilité de ne pas se définir par le travail lorsque l'on est inactif ou que l'on appartient aux catégories professions intermédiaires, ouvriers et employés. Le fait d'avoir de jeunes enfants continue d'accroître la probabilité de ne pas citer le travail comme constitutif de son identité même au sein des trois réponses autorisées.

⁵ Il faut prendre en compte le fait, d'une part, que « votre famille » était le premier motif de la liste proposée aux répondants, ce qui a pu influencer leur choix, et, d'autre part, que l'enquêteur n'a peut-être pas systématiquement indiqué que l'ordre importait.

⁶ On entendra par « jeunes enfants » les enfants de moins de 11 ans.

Tableau 3. Qui cite le travail comme définition de soi (travail en premier) ? Qui ne cite pas le travail dans l'un de ses trois choix? (modèle logit)

	Population totale (8403)		Actifs en emploi (4387)	
	Cite le travail en premier	Ne cite jamais le travail	Cite le travail en premier	Ne cite jamais le travail
<i>Référence : homme</i>				
femme	-0.261*** [0.092]	0,039 [0.052]	-0,088 [0.124]	-0.177** [0.074]
<i>Référence : moins de 25 ans</i>				
26-35 ans	0,041 [0.193]	-0.404*** [0.115]	-0,156 [0.218]	-0,212 [0.136]
36-45 ans	0,112 [0.193]	-0.263** [0.113]	-0,137 [0.215]	-0,068 [0.133]
46-60 ans	-0,097 [0.184]	-0.190* [0.109]	-0.469** [0.210]	0,11 [0.130]
plus de 60 ans	-0,152 [0.299]	-0,022 [0.166]	0,139 [0.450]	-0,227 [0.348]
présence d'enfant(s) de moins de 11 ans	-0.844*** [0.138]	0,065 [0.070]	-0.874*** [0.146]	0.149* [0.077]
<i>Référence : décile le plus pauvre</i>				
Revenu moyen	0,013 [0.116]	-0.401*** [0.061]	-0,164 [0.148]	-0.426*** [0.081]
10% les + riches	0.429*** [0.146]	-0.763*** [0.086]	0,097 [0.193]	-0.711*** [0.122]
<i>Référence : aucune étude</i>				
Etudes secondaires et techniques	0.372*** [0.139]	-0.161** [0.069]	0.399** [0.192]	0,009 [0.093]
Etudes technique longues	0.698*** [0.187]	-0.347*** [0.103]	0.502** [0.251]	0,09 [0.135]
Etudes supérieures	0.944*** [0.144]	-0.674*** [0.077]	0.519** [0.219]	-0,134 [0.117]
<i>Référence : français non issu de l'immigration</i>				
immigré	-0,14 [0.148]	0.235*** [0.077]	0,008 [0.185]	0,134 [0.101]
au moins 1 parent immigré	-0,078 [0.142]	0,107 [0.079]	-0,081 [0.179]	0,107 [0.102]
<i>Référence : actif en emploi</i>				
Chômeur	-0,323 [0.199]	0.897*** [0.106]		
Etudiant	-0,104	0,092		

	[0.226]	[0.137]		
Retraité	-0,36	1.134***		
	[0.238]	[0.128]		
Retiré	-0,091	0.572***		
	[0.355]	[0.189]		
Au foyer	-2.120***	2.258***		
	[0.462]	[0.151]		
Autre inactif	-1.017***	1.892***		
	[0.352]	[0.184]		
<i>Référence: professions intermédiaires</i>				
agriculteurs			-0,015	-0.623***
			[0.325]	[0.207]
Indépendants			0.391*	-0.580***
			[0.228]	[0.159]
Employé qualifiés ⁷			0.390**	-0.434***
			[0.167]	[0.116]
			-0.626***	0.290***
Ouvrier qualifiés			[0.207]	[0.105]
			-0.667***	0.467***
Employé non qualifiés			[0.247]	[0.123]
				0.236**
Ouvrier non qualifiés			-0,263	
			[0.204]	[0.111]
Constante	-2.630***	0.642***	-2.022***	0,166
	[0.213]	[0.120]	[0.308]	[0.176]
Observations	8403	8403	4387	4387
Pseudo R2	0,06	0,14	0,05	0,05
log likelihood	-1969	-4816	-1233,87	-2873,84

Probabilités, Ecart-types entre parenthèses, *** significatif à 1%, ** à 5%, * à 10%

Champ : toute la population pour les colonnes 1 et 2, actifs en emploi pour les colonnes 3 et 4.

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003.

S'il n'est pas surprenant que les actifs occupés citent plus fréquemment le travail parmi les éléments constitutifs de leur identité, deux phénomènes doivent néanmoins retenir l'attention : d'une part, 54% des actifs occupés seulement le citent dans l'un de leurs trois choix (et donc 46% ne le citent pas) ; d'autre part, il existe, au sein des personnes en emploi, de très fortes différences selon les catégories professionnelles: les chefs d'entreprise, professions libérales, cadres, professions intellectuelles et artisans sont très nombreux à citer le travail dans leurs trois premiers choix ; en revanche, les ouvriers et les employés, toutes choses égales par

⁷ Nomenclature qualifiés/non qualifiés au sens de Amossé et Chardon, voir leur article « L'identité des travailleurs non qualifiés » dans ce même numéro.

ailleurs, sont davantage susceptibles de ne pas citer le travail comme élément de leur identité (tableau 4). Le tableau suivant rappelle la structure des motifs d'identification selon les catégories socio-professionnelles :

Tableau 4. Thèmes d'identification et catégories socio-professionnelles

	famille	métier	amis	lieux	loisirs	apparence	handicap	origines	opinions
Agriculteurs	86	69	24	26	19	1	2	5	3
Indépendants	87	68	35	21	21	4	3	5	1
Cadres supérieurs	85	71	36	24	34	3	2	11	9
Professions intermédiaires	86	57	38	28	34	6	3	9	6
Employés qualifiés	90	49	43	27	26	8	3	10	4
Employés non qualifiés	92	42	37	30	23	6	3	11	2
Ouvriers qualifiés	86	48	37	27	35	5	4	10	4
Ouvriers non qualifiés	86	33	44	28	32	5	4	11	3

Note : % de personnes ayant cité au moins une fois chaque thème parmi les trois thèmes choisis.

Champ : actifs occupés (4387 personnes).

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003.

Si l'identité des cadres, des indépendants et dans une moindre mesure, des professions intermédiaires semble multiple et variée, composée certes de famille mais aussi d'éléments professionnels et non professionnels (amis, loisirs), celle des employés et ouvriers semble davantage d'origine extra professionnelle (famille, amis, lieux, loisirs, avec une moindre référence au métier), notamment pour les ouvriers. Les ouvriers non qualifiés par exemple sont 67% à ne pas citer le travail comme un des trois éléments qui les déterminent le mieux. Un tel résultat n'est pas concordant avec ce que d'autres enquêtes telles que *Travail et Modes de Vie*⁸ avaient mis en évidence, notamment avec l'idée d'une sociabilité populaire, particulièrement ouvrière, plongeant ses racines dans l'univers professionnel. Du point de vue de la place du travail dans l'identité, une frontière très nette sépare donc deux groupes, les cadres et les indépendants, pour lesquels le travail est un fort composant de l'identité, et les employés et ouvriers, pour lesquels il ne l'est pas.

⁸ Enquête menée par l'Insee, la DARES et l'École Normale Supérieure en 1997 auprès d'un échantillon de 6 000 personnes, voir notamment Baudelot, Gollac, « *Faut-il travailler pour être heureux ?* », Insee Première, décembre 1997 et Lurol, Méda, Godechot, « *Les actifs à la recherche d'un nouvel équilibre entre travail et hors-travail* », Première Synthèse, 1999. Dans cette enquête, 25 % des personnes interrogées (mais 35 % des actifs en emploi) citaient au moins une fois « le travail », en réponse à la question : « Qu'est ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ? » (contre 46 % qui citaient la santé et 31 % la famille).

LE TRAVAIL EST-IL « MOINS IMPORTANT QUE D'AUTRES CHOSES » ?

Une première approche de l'identité des personnes par le biais d'une question sur ce qui les caractérise le mieux met donc en évidence le fait que le travail est concurrencé voire dépassé, en tant qu'élément de l'identité, par d'autres « composants ». Qu'en est-il si l'on restreint la population considérée aux seuls actifs occupés et si l'on demande aux personnes interrogées de classer le travail sur une échelle d'importance par rapport aux autres activités dans lesquelles elles sont engagées ? La majeure partie de la population interrogée continue à faire état d'une importance moindre accordée au travail qu'à d'autres aspects de la vie.

Les spécificités de l'enquête Histoire de vie

Dans l'enquête « *Histoire de vie* », l'importance du travail est à comparer, pour chaque individu, à celle accordée à d'autres activités, d'autres types d'investissement affectif ou de charge. La question est ainsi formulée : « *actuellement, diriez-vous que dans votre vie en général, votre travail : 1. Est plus important que tout le reste 2. Est très important, mais autant que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale, etc.) 3. Est assez important, mais moins que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale...) 4. N'a que peu d'importance* ». Elle diffère en ceci des enquêtes précédentes, qui soit n'interrogeaient les personnes que sur un seul domaine en leur demandant si elles considéraient que celui-ci était très ou peu important (Cevipof, 1996⁹), soit proposaient aux personnes interrogées de dire quels champs étaient importants sans néanmoins les obliger à indiquer si l'un était plus important que les autres (*Travail et modes de vie*¹⁰, 1997 ; *Enquête sur les valeurs des européens*, 1999¹¹) et donc ne mettaient pas en évidence le fait que les différents « investissements » d'ordre personnel et professionnel des individus peuvent entrer en concurrence. Il peut évidemment paraître très artificiel de comparer des réponses à des questions qui ne sont pas posées dans le même contexte, avec les mêmes objectifs et sur les mêmes échantillons : l'enquête de la CFDT notamment diffère considérablement des autres enquêtes citées en ceci que les seuls salariés sont interrogés et que l'échantillon n'est pas

⁹ G. La Chaise, *Crise de l'emploi et fractures politiques*, Presses de la FNSP, 1996, échantillon représentatif de plus de 3000 personnes de plus de 16 ans, interrogé par CSA.

emploi) citaient au moins une fois « le travail », en réponse à la question : « Qu'est ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ? » (contre 46 % qui citaient la santé et 31 % la famille).

¹¹ *European Values Survey* (EVS), enquête européenne menée depuis 1981 dans trente pays européens, et qui tente de cerner les valeurs des Européens et leurs évolutions.

scientifiquement construit mais résulte des liens de proximité des militants syndicaux qui passent le questionnaire avec les salariés des entreprises. Il est également gênant de comparer les réponses données à une enquête européenne passée auprès des ressortissants de 34 pays (environ 1000 interviews par pays) et consacrée aux valeurs aux réponses données par exemple dans le seul cadre français à un questionnaire portant exclusivement sur le travail. Il n'en reste pas moins que le survol rapide des résultats de ces enquêtes permet une approximation suffisante pour donner une bonne idée de la manière dont le travail est considéré par rapport à d'autres activités importantes.

L'enquête conçue par le Cevipof destinée à comprendre les rapports des individus au travail et à l'emploi, demandait ainsi aux personnes interrogées si elles étaient ou non d'accord avec l'idée que « *le travail est ce qu'il y a de plus important dans la vie* ». 41% étaient « tout à fait d'accord » et 35% assez d'accord avec cette formulation. Les personnes les plus en accord avec cette formule étaient les personnes sans diplôme, les employés et les ouvriers. Les auteurs s'interrogeaient ainsi : « *tous les regards se tournent alors vers le carré du refus : qui sont ces 25% qui dénie au travail sa place première dans l'existence ?* ¹² ».

Une autre enquête menée par la CFDT, *Le travail en question* (2001), menée auprès de 50 000 personnes, visait précisément à savoir si le travail est principalement perçu comme un moyen de vivre ou un lieu de réalisation de soi : « *Pour vous le travail, c'est 1) une obligation que l'on subit pour gagner sa vie* (un tiers des réponses), *2) une obligation et aussi un moyen de se réaliser* (42%), *3) être utile, participer à la vie en société* (20%), *4) réaliser un projet, une passion* (5%) ». Les réponses étaient diversifiées non seulement selon les catégories de salariés mais aussi selon les secteurs : on remarquait notamment une forte différence entre le secteur privé (définitions 1 et 2) et le secteur public (définitions 3 et 4) ; par ailleurs les ouvriers et les employés du privé, qualifiés ou non qualifiés définissaient principalement le travail comme une obligation subie. Enfin, plus le travail s'éloigne d'une finalité sociale et moins il comporte de relations directes avec des personnes, des clients ou des usagers, plus il est défini comme une obligation subie. En revanche, ceux pour lesquels le travail est un moyen de se réaliser, ou une façon d'être utile à la société sont des enseignants, des travailleurs sociaux, des salariés des hôpitaux, des professions de la santé : le travail apparaît alors de l'ordre de la vocation.

¹² op.cit, page 71.

Une troisième enquête régulière menée auprès des populations de trente pays européens depuis 1981, l'enquête sur les valeurs des européens (*European Values Survey*), permet de citer les « domaines de la vie jugés très importants » : dans tous les pays, la famille arrive largement en tête, suivie par le travail, puis par les amis et les loisirs.

Tableau 5. « Quels sont les domaines de la vie que vous jugez très importants ? » (% de réponses)

	Famille	Travail	Amis et relations	Loisirs	Religion	Politique
France (1999)	88	66	49	37	11	8
Europe (1999)	86	54	47	37	17	8

Source : *European Values Survey*

L'enquête « *Travail et modes de vie* », menée par l'INSEE, la DARES et l'École Normale Supérieure en 1997 auprès de 6000 personnes (complémentaire à l'enquête *Conditions de vie*) permettait en revanche aux personnes de donner une réponse quelque peu hiérarchisée à travers la question ouverte suivante « *Qu'est-ce qui, pour vous, est le plus important pour être heureux ?* ». Si le « tiercé » privilégié par l'ensemble de la population interrogée était : santé, famille, travail, ce dernier, cité par 25% de la population interrogée, apparaissait comme le plus important pour les chômeurs ou les actifs en CDD. Baudelot et Gollac (1997) en concluaient que « *ce sont les catégories dont les conditions de travail sont les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles et les risques de chômage les plus forts qui font du travail l'une des conditions essentielles du bonheur (...). Les chômeurs et les salariés à emploi temporaire avancent beaucoup plus souvent le travail comme une condition du bonheur que les titulaires d'emplois stables* ». D'après cette étude, plus le travail manque, plus il est ressenti comme une condition *sine qua non* du bonheur. L'importance du travail est également davantage exprimée par les actifs occupés dont les situations d'emploi sont les moins avantageuses (rémunérations, conditions de travail), notamment les ouvriers et les employés.

Tableau 6. « Qu'est-ce qui, pour vous, est le plus important pour être heureux ? »

	Santé	Famille	Travail	Argent
Actifs en CDI et indépendants	42	36	32	20
Chômeurs	27	24	43	23
Actifs en CDD	34	24	44	26
Moyenne	46	31	25	20

Source : *Enquête « Travail et modes de vie »*

Dans l'enquête *Histoire de vie*, on demande précisément aux personnes non pas de dire si le travail est important, ni même de citer des domaines importants mais de dire si le travail est plus ou moins important que d'autres « activités » ou « temps de vie », notamment la vie familiale, la vie sociale et la vie personnelle. Bien évidemment, la notion d'importance peut faire l'objet de multiples interprétations par les personnes interrogées et peut notamment recouvrir au moins trois sens : important, parce que j'en ai besoin pour vivre, important parce que j'y passe le plus clair de mon temps, que cela m'amuse ou non, important parce que je m'y réalise. On a pris soin, dans la formulation de la question, d'obliger les personnes à un choix net en leur ouvrant la possibilité de déclarer à la fois que le travail est très important et qu'il est à égalité avec les autres domaines (*le travail est très important mais autant que d'autres choses (vie familiale, vie sociale, vie personnelle, etc.)*).

Les deux modalités extrêmes ne recueillent que peu d'avis positifs avec respectivement 3,6 % et 5,4 % des actifs interrogés. En revanche, pour 66 % des actifs en emploi « *le travail est assez important mais moins que d'autres choses* » et pour 25 % « *très important mais autant que d'autres choses* ». Ces résultats confirment donc, pour les neuf dixièmes des actifs en emploi, la place très particulière accordée au travail au regard d'autres activités. La proportion de personnes déclarant que le travail est important augmente avec l'âge, toutes catégories sociales confondues.

Ceux qui déclarent que le travail est plus important que tout le reste ou très important mais autant que d'autres choses sont, toutes choses égales par ailleurs, les cadres et les indépendants, c'est-à-dire à peu près la même population que celle qui citait le travail comme premier composant de son identité. Au contraire de ce qui était observable pour l'identité des personnes, le niveau de revenu n'exerce plus d'influence et le fait d'avoir fait des études est corrélé négativement avec le fait d'accorder de l'importance au travail plus qu'à d'autres choses. En revanche, comme pour l'identité, le fait d'avoir des enfants (surtout pour les femmes), d'être profession intermédiaire, employé ou ouvrier augmente toutes choses égales par ailleurs la probabilité d'accorder moins d'importance relative à son travail qu'à d'autres domaines de la vie (tableau 7). On retrouve donc, comme dans l'analyse de l'identité, le double effet à l'œuvre dans la relativisation de la place accordée au travail au regard d'autres activités : d'une part, l'existence d'une charge de famille, principalement pour les femmes, d'autre part, la CSP.

Tableau 7. Pour qui le travail est-il au moins aussi important que d'autres choses ? (logit)

	-1
<i>Référence : homme sans enfants</i>	
femme avec enfant	-0.557*** [0.126]
femme sans enfant	-0,024 [0.090]
homme avec enfant	-0.196* [0.107]
<i>Reference: moins de 25 ans</i>	
26-35	0.258* [0.154]
36-45	0.301** [0.152]
46-60	0.260* [0.148]
plus de 60 ans	0,458 [0.335]
<i>Référence : revenus les plus faibles</i>	
revenu==milieu	-0.153* [0.089]
décile le + riche	0,041 [0.126]
<i>Référence : pas d'études</i>	
Enseignement secondaire et technique	-0.293*** [0.100]
Enseignement technique long	-0,121 [0.146]
Enseignement supérieur	-0,177 [0.125]
<i>Référence : français non issu de l'immigration</i>	
immigré	0,07 [0.107]
au moins 1 parent immigré	-0.191* [0.115]
<i>Référence : professions intermédiaires</i>	
agriculteurs	0,051 [0.208]
indépendants	0,219 [0.158]
cadres supérieurs	0.264** [0.117]
employés qualifiés	-0.276** [0.122]
Ouvriers qualifiés	-0.380*** [0.141]
Employés non qualifiés.	0,042 [0.122]
Ouvrier non qualifiés	-0,095 [0.162]
Conditions de travail atypiques	0.308***

	[0.072]
Constante	-0.931***
	[0.201]
Observations	4386
Pseudo R2	0,03
log likelihood	-2556

*Probabilités, Ecarts-types entre parenthèses, *** significatif à 1%, ** à 5%, * à 10%*

Champ : actifs en emploi

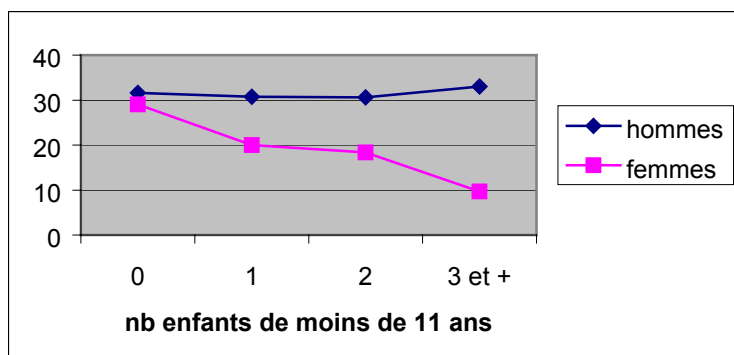
Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003.

Deux effets relativement différents semblent en effet à l'œuvre dans la relativisation de l'importance accordée au travail : un effet que l'on pourrait qualifier d'extrinsèque au travail et un effet intrinsèque au travail.

Un effet extrinsèque au travail

L'importance accordée au travail diminue avec le coût d'opportunité de ce dernier, c'est-à-dire avec les activités avec lesquelles il est en concurrence. Ainsi, le fait d'avoir de jeunes enfants diminue pour tous les actifs occupés l'importance relative attachée au travail, et plus particulièrement pour les femmes. La statistique descriptive naïve illustre de manière spectaculaire cette asymétrie entre les hommes et les femmes (graphique 1), même si l'introduction de variables de contrôle conduit à tempérer cette opposition (tableau 7). On peut penser qu'il s'agit principalement d'un effet de « rôle », les femmes étant le plus souvent considérées comme les principales responsables des soins (au sens large) aux enfants ou plus largement du foyer, et donc aussi des tâches domestiques, et y consacrant de fait beaucoup plus de temps que les hommes. C'est entre 30 et 35 ans que l'on note la plus forte opposition entre femmes avec enfants et sans enfants (30 points). Les femmes cadres sont les seules à s'écarter, dans une certaine mesure, de ce schéma (graphique 2) ; il s'agit certainement en partie d'un effet de sélection, le fait de travailler à ce niveau en ayant de jeunes enfants exigeant une motivation particulière. Les hommes cadres développent également un comportement particulier : l'importance relative accordée au travail ne décroît qu'à partir de 3 enfants et plus de moins de 11 ans, avant, ils accordent au travail une importance croissante avec le nombre d'enfants.

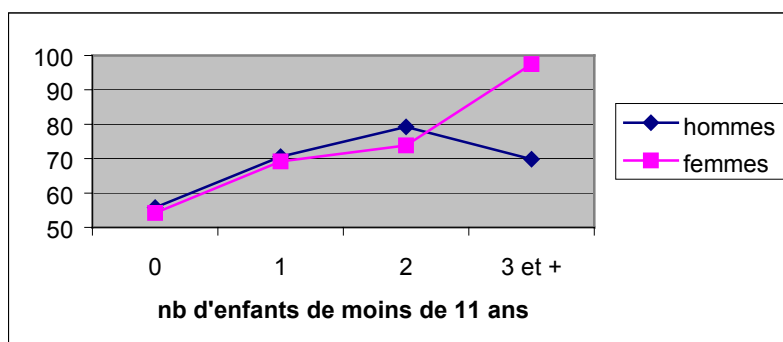
Graphique 1 : L'importance du travail en fonction du nombre d'enfants : l'asymétrie hommes/femmes



Note : Pourcentage d'hommes et de femmes déclarant que le travail est important, en fonction du nombre d'enfants de moins de 11 ans présents dans le foyer.

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003.

Graphique 2 : L'importance du travail chez les cadres



Note : Pourcentage d'hommes et de femmes cadres et professions intellectuelles supérieures déclarant que le travail est important, en fonction du nombre d'enfants de moins de 11 ans présents dans le foyer.

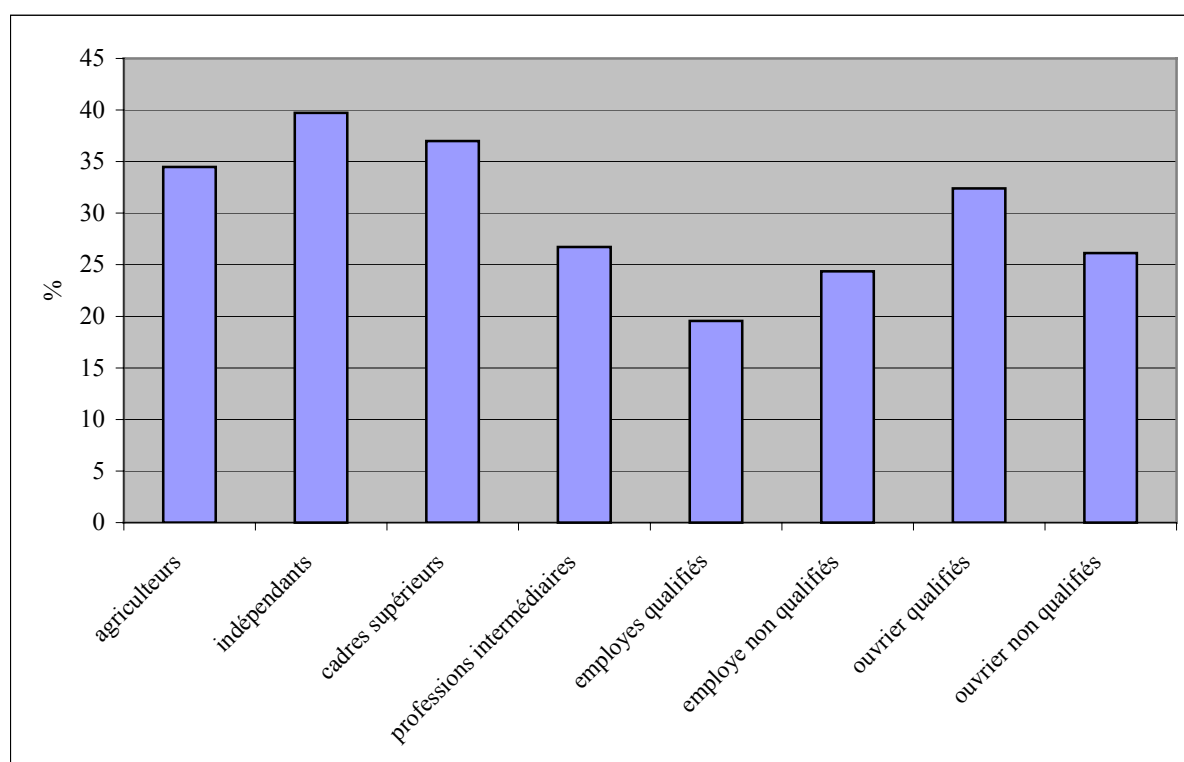
Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003.

Un effet « intrinsèque » au travail

Les professions intermédiaires, les ouvriers et les employés, ont, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité moins grande de déclarer que « *le travail est au moins aussi important que d'autres choses* » (tableau 7 et graphique 3). Indiquent-ils ainsi que d'« autres choses » seraient plus importantes ou prendraient plus de place que le travail ? La pratique d'autres activités (politiques, militantes, associatives, de loisirs) est positivement corrélée au fait d'accorder de l'importance au travail. Il faut donc plutôt y voir un effet propre du travail : bas salaires, mauvaises conditions de travail et d'emploi, et surtout faible sécurité de l'emploi, faible sens du travail ou du métier exercé. Les personnes ayant de faibles qualifications et occupant des emplois peu payés, peu valorisés indiqueraient, à travers cette place relativement moins importante accordée au travail la faible reconnaissance qu'elles en retirent.

Le fait de déclarer le travail plus important ou très important rendrait au contraire compte d'un ensemble de valorisations attachées au travail pour les cadres et les indépendants: hauts salaires, impression de se réaliser mais aussi importance quantitative prise par le travail. Outre les gratifications symboliques et matérielles, déclarer que le travail est plus important ou très important pourrait donc aussi renvoyer à la quantité de temps consacré au travail, confirmant peut-être l'évolution que Chenu (2002) avait noté dans son exploitation de l'enquête Emploi du temps à savoir « le déplacement de la charge de travail vers les catégories sociales les plus qualifiées »¹³.

Graphique 3 : Importance relative accordée au travail selon les catégories socioprofessionnelles



Note : % de personnes déclarant que le travail est plus ou aussi important que d'autres choses .

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003.

A considérer plus finement ceux qui déclarent que le travail est plus important ou très important, on constate que la profession est un bien meilleur indicateur que le niveau de diplôme ou de revenu : quel que soit leur revenu, les artisans et commerçants accordent en effet une forte importance au travail et les plus aisés ne sont pas nécessairement ceux qui lui accordent la plus grande importance. A l'issue d'ajustements au moyen de régressions logistiques et de tris croisés (tableau 8), trois critères « professionnels » restent associés au

¹³ Cf. « Temps sociaux et temps professionnels au travers des enquêtes emploi du temps », *Economie et Statistique* n° 352-353, 2002

fait de considérer son travail comme important. Ces résultats permettent de mieux expliciter la notion d'importance qui semble donc recouvrir :

- le fait d'exercer une profession permettant l'expression de soi (les professions de l'information, des arts et du spectacle sont de loin celles qui indiquent que le travail est plus important ou très important), confirmant les théories de Menger (2003) sur le lien entre travail créatif et importance accordée au travail ;
- le fait d'avoir des horaires longs, un travail qui occupe l'essentiel du temps (le fait d'avoir des horaires non standard est toujours corrélé positivement avec l'importance accordée au travail ; il s'agit des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, commerçants, artisans, agriculteurs) ;
- le fait d'être indépendant et donc souvent propriétaire de son outil de travail.

Tableau 8. Importance du travail et CSP

En %	
professions de l'information, de l'art et des spectacles	59
commerçants	42
cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	42
artisans	39
ouvriers qualifiés de type artisanal	39
professions libérales	37
cadres fonction publique	37
agriculteurs	34
professeurs, professions scientifiques	34
ouvriers non qualifiés de type artisanal	29
chefs entreprise plus de 10 salariés	27
chauffeurs	27
ouvriers non qualifiés de type industriel	25
ouvriers agricoles	24
personnels des services directs aux particuliers	21
employés de commerce	20
employés administratifs d'entreprise	17

Proportion des personnes déclarant que le travail est aussi important ou plus important que d'autres choses au sein de chaque CSP.

Champ : actifs occupés.

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003.

En outre, les actifs occupés accordent plus d'importance relative au travail s'ils ont connu une ou plusieurs années de chômage durant leur vie professionnelle ; ce résultat permet de synthétiser les résultats de l'enquête *Travail et modes de vie* et de l'enquête *Histoire de vie* : lorsque les personnes sont au chômage ou ont connu un long épisode de chômage, l'importance relative accordée au travail est forte, manifestant le caractère de « bien vital » du travail. En revanche, dès lors que les personnes interrogées sont en emploi, les considérations extrinsèques et intrinsèques au travail dominent.

LA SATISFACTION DANS LE TRAVAIL

Interrogés sur la satisfaction qu'ils retirent de leur travail actuel, les actifs occupés sont 48 % à répondre que les motifs de satisfaction l'emportent, contre 11 % pour les motifs d'insatisfaction et 41 % selon lesquels les deux s'équilibrent¹⁴. Cette moyenne recouvre d'assez fortes disparités mais pas selon le sexe, alors même que la situation des femmes dans le travail et l'emploi est très différente de celle des hommes (moins favorable selon des critères de statut d'emploi ou de niveau de salaire). De façon beaucoup plus nette que l'importance relative accordée au travail, la satisfaction au travail est directement liée à la catégorie sociale, aux revenus, au niveau d'études et à ce que l'on peut savoir des conditions objectives de travail. On peut être satisfait de son travail même si on lui accorde moins d'importance qu'à d'autres choses et on peut juger son travail plus important ou très important et ne pas en être satisfait. Parmi les « satisfaits », 34% considèrent que le travail est plus important ou très important, parmi ceux pour lesquels le travail est très important, 58% sont satisfaits. Ces deux indicateurs renvoient donc à des jugements de nature différente.

On a plus de probabilité de se déclarer satisfait de son travail si l'on est indépendant, cadre ou salarié du secteur public (indépendants et salariés du public affichent des taux de satisfaction supérieurs de dix points à ceux des salariés du privé¹⁵) et si l'on fait partie du décile ayant le plus haut revenu. Plus en détail, les plus satisfaits sont les professions libérales, les cadres de

¹⁴ Ces résultats sont très proches de ceux de l'enquête « Travail et Modes de Vie » de 1997 qui posait la même question, ou encore de l'enquête de Serge Paugam (in *Les salariés de la précarité*, PUF, 2000), ce dernier insistant sur le fait que la réponse « les motifs d'insatisfaction l'emportent » est certainement minorée tant il est difficile de reconnaître que l'on est très insatisfait de son travail.

¹⁵ Le même constat est effectué sur la partie française du panel européen ECHP (constituée par l'INSEE) par Clark et Senik (2004).

la fonction publique, les professeurs, les professions scientifiques, de l'information, des arts et du spectacle (tableau 9).

Tableau 9. La satisfaction au travail des catégories socio-professionnelles supérieures

% de personnes répondant que les motifs de satisfaction dans le travail dominent les motifs d'insatisfaction	
Professions libérales	73
Cadres de la fonction publique	73
Professeurs, professions scientifiques	69
Professions de l'information, des arts et des spectacles	69
Moyenne générale	48

Champ : actifs occupés

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003

La satisfaction est présente dans différents contextes ; elle est liée à la possibilité d'avoir d'une part un travail créatif, relativement libre dans son organisation ou d'autre part un travail sécurisé. La satisfaction au travail augmente avec le niveau d'études ; elle est également croissante avec les revenus de la personne. Ce n'était pas le cas de l'importance accordée au travail. A revenu égal toutefois, les femmes sont toujours plus satisfaites que les hommes, sauf dans les tranches extrêmes, une observation classique des travaux de ce domaine (Frey et Stutzer, 2002).

On a d'autant plus de probabilité d'être insatisfait (ou de déclarer que les motifs de satisfaction et d'insatisfaction s'équilibrent) que l'on est employé ou ouvrier, et que l'on a des conditions de travail atypiques, spécialement des horaires décalés alternants (tableau 10). Les moins satisfaits sont plus finement les employés du commerce, les ouvriers non qualifiés de l'industrie, les ouvriers qualifiés de la manutention et les policiers et militaires.

Tableau 10. Les motifs de satisfaction dominant (logit)

<i>Référence : homme</i>	
femme	0,054 [0.073]
<i>Référence : 26-35 ans</i>	
Moins de 25 ans	0.168 [0.135]
36-45 ans	0.075 [0.133]
46-60 ans	-0,016 [0.130]
plus de 60 ans	0,245 [0.330]
<i>Référence : décile le plus pauvre</i>	
Revenu moyen	0.152* [0.081]
10% les + riches	0.344*** [0.118]
<i>Référence : aucune étude</i>	
Etudes secondaires et techniques	-0,037 [0.093]
Etudes technique longues	-0,029 [0.134]
Etudes supérieures	0.301*** [0.115]
<i>Référence : professions intermédiaires</i>	
agriculteurs	-0,189 [0.198]
indépendants	0,148 [0.150]
cadres supérieurs	0.309*** [0.111]
employés qualifiés	-0,079 [0.104]
ouvriers qualifiés	-0.391*** [0.112]
employés non qualifiés	-0.390*** [0.123]
ouvriers non qualifiés	-0.692*** [0.153]
<i>Référence : français non issu de l'immigration</i>	
immigré	-0,093 [0.100]

au moins 1 parent immigré	-0.179* [0.101]
<i>Référence : conditions de travail standard</i>	
conditions de travail atypiques	-0.195*** [0.065]
Constant	-0,009 [0.156]
Observations	4386
Pseudo R2	0,04
Log likelihood	-2927
<i>Probabilités, Ecarts-types entre parenthèses, *** significatif à 1%, ** à 5%, * à 10%</i>	
<i>Champ : actifs en emploi</i>	
<i>Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003</i>	

Insatisfaction et souhaits de changement

On demandait aux personnes ce qu'elles souhaitaient changer dans leur travail actuel : les non satisfaits¹⁶ souhaitent changer plus que les autres leur salaire, leurs horaires et leurs possibilités de promotion. On retrouve ainsi à l'œuvre le double effet intrinsèque et extrinsèque au travail : le principal motif d'insatisfaction semble tenir au salaire et à la position dans la hiérarchie (motifs intrinsèques au travail), l'autre motif (les horaires) semblant davantage extrinsèque puisque l'on a d'autant plus de probabilité de vouloir changer ses horaires de travail lorsque l'on est femme, parent de jeunes enfants, que l'on déclare avoir du mal à concilier travail et famille et que l'on a des conditions de travail atypiques. Plus généralement, l'analyse de ce que les individus souhaiteraient changer dans leur travail fait apparaître plusieurs éléments structurants.

- les femmes déclarent plus souvent vouloir changer leurs horaires¹⁷ alors même qu'elles ont, moins que les hommes, des horaires atypiques, ou leur métier et moins souvent leurs possibilités de promotion ou leur salaire ;
- dans cette même perspective, avoir un enfant jeune conduit plus souvent à déclarer vouloir changer un ou plusieurs éléments par rapport à son travail actuel, principalement les horaires et les possibilités de promotion ;

¹⁶ Ceux qui se disent insatisfaits et ceux qui indiquent que les deux s'équilibrent, les deux populations étant très proches

¹⁷ Les réponses incluent celles des femmes en temps partiel subi ce qui peut être un facteur explicatif de ce résultat.

- exercer une profession intermédiaire conduit plus souvent à déclarer une volonté de changement à différents niveaux (salaire, statut, possibilités de promotion, métier).

On peut finalement regrouper l'ensemble de la population active occupée selon les réponses aux questions de satisfaction et d'importance du travail et aboutir à une répartition en quatre groupes :

- Le groupe 1 « important/satisfait » représente 16% des actifs en emploi . Il s'agit principalement de cadres, de personnes sans enfants et d'indépendants.
- Le groupe 2 « important/non satisfait » représente 12% des actifs en emploi et est composé d'hommes avec jeunes enfants, d'ouvriers, d'artisans et commerçants, et de personnes à revenu faible.
- Le groupe 3 « peu important/satisfait » représente 31% des actifs en emploi ; il est composé de femmes et d'hommes avec enfants présents dans le foyer, de personnes à revenus moyens et aisés, et de professions intermédiaires.
- Le groupe 4 « peu important/insatisfait » comprend 40% des actifs en emploi. Ce sont des ouvriers, des employés, des femmes avec enfants. Les employées de commerce, au sein de cette catégorie sont les moins satisfaits et sont ceux qui accordent le moins d'importance au travail, aux côtés des employés administratifs.

Les trois indicateurs retenus pour juger du rapport des personnes interrogées au travail semblent donc assez concordants : ils permettent de tracer une frontière très nette entre deux parties de la population en emploi. D'une part, les cadres et dans une moindre mesure les indépendants, qui atteignent les « scores » les plus hauts en matière de satisfaction au travail et d'importance relative accordée au travail mais aussi en matière de place du travail dans les identités. D'autre part, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers dont les composants de l'identité sont principalement non professionnels (famille, amis, loisirs), qui accordent une faible importance relative au travail et sont, sauf pour les professions intermédiaires, moins satisfaits que la moyenne. Plus précisément, les ouvriers qualifiés et non qualifiés sont ceux qui affichent les « scores » les plus bas pour les trois indicateurs retenus (sauf pour l'importance où ils sont distancés par les employés qualifiés), suivis par les employés. Si chez les cadres les appréciations des femmes sont souvent légèrement supérieures à celles des hommes, les femmes ouvrières et employées affichent souvent plusieurs points de moins que les hommes, qualifiés et non qualifiés, (sauf pour la

satisfaction, où elles sont le plus souvent au-dessus des hommes). Il faut souligner la position particulière des femmes employées non qualifiées qui citent davantage le métier comme l'un des trois composants de leur identité et qui sont beaucoup plus satisfaites que les hommes dans leur travail (tableau 11). Cette spécificité des femmes employées non qualifiées peut s'expliquer d'une part par la part importante parmi elles de femmes immigrées (12%) qui sont les plus satisfaites de leur travail (hommes et femmes confondus) et aussi d'autre part par la structure par âge de cette sous-population ; en effet, 62% des femmes employées non qualifiées ont plus de 45 ans or la satisfaction a tendance à croître avec l'âge.

Tableau 11. Identité, importance et satisfaction selon la profession et le sexe

% au sein de chaque catégorie	Cite le métier parmi les 3 thèmes			Le travail est aussi important ou autant que d'autres choses			Les motifs de satisfaction au travail dominant		
	tous	hommes	femmes	tous	hommes	femmes	tous	hommes	femmes
agriculteur	69	72	64	34	44	17	46	53	35
indépendant	68	71	65	40	40	39	52	51	54
cadre supérieur	71	69	74	37	36	38	64	65	64
prof. intermédiaire	57	53	62	27	28	25	53	52	56
employé qualifié	49	46	50	20	22	19	50	57	47
ouvrier qualifié	48	47	53	32	33	30	40	38	51
employé non qualifié	42	42	42	24	29	23	35	27	37
ouvrier non qualifié	33	34	32	26	25	29	33	31	37

Champ : actifs occupés.

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003

LA CONCURRENCE ENTRE TRAVAIL ET FAMILLE ?

Le fait que le sous-groupe des actifs en emploi pour lesquels le travail contribue fortement à l'identité, est important et source de satisfaction comprend majoritairement des personnes sans enfants suggère que la famille (c'est-à-dire la présence d'enfants exigeant soins et temps) a pour effet de diminuer l'importance accordée au travail et, le plus souvent, la satisfaction au travail. Il apparaît que le travail et la famille ne sont pas seulement deux « valeurs » ou deux domaines importants qui constituent à des degrés divers l'identité des personnes, mais aussi et surtout deux « activités », fortement consommatrices de temps et entre les quantités desquelles les individus – et notamment les femmes – sont contraints d'arbitrer.

Particulièrement vive pour les femmes, cette concurrence dont les termes sont à la fois temporels et financiers peut se « résoudre » selon trois modalités : le renoncement à l'activité si son coût d'opportunité se révèle trop élevé ; la conciliation vie professionnelle-vie familiale obtenue par relativisation de l'importance accordée au travail ; les difficultés de conciliation lorsque les personnes accordent à la fois de l'importance au travail et sont chargées de famille. L'enquête permet d'approcher les différents types de population concernés : femmes au foyer, salariés à temps partiel ou à temps plein.

Le renoncement à l'activité : les femmes au foyer

L'enquête comporte un volet spécifiquement consacré aux personnes au foyer¹⁸, qui représentent 7,4% de l'échantillon, composé à 99,6% de femmes. Parmi les actuelles femmes au foyer, 80% ont déjà travaillé. Elles sont majoritairement composées d'anciennes employées (54%) et d'ouvrières (23%), de professions intermédiaires (10%) et de cadres (13%). Ces catégories correspondent de manière prépondérante à des salaires moins élevés, pour lesquelles l'arbitrage financier a certainement joué.

Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles sont devenues femmes au foyer, elles déclarent majoritairement s'être arrêtées pour s'occuper de leur famille (84%). Viennent ensuite le fait qu'il n'était pas rentable de travailler (17%), la profession de leur conjoint (10%) et le chômage (9,8%). Quatre réponses pouvaient être choisies parmi une liste proposée. Le motif familial augmente avec le nombre d'enfants à charge. Cette raison est évoquée par toutes les tranches d'âge, la plus fortement représentée étant logiquement celle des 26-35 ans. Les plus nombreuses à évoquer ce motif sont les employées et les ouvrières. Près de 90% des personnes ayant cité cette modalité ont un niveau d'étude inférieur ou égal au collège et se situent dans les revenus les plus bas.

Lorsqu'elles avaient déjà travaillé, on demandait aux femmes au foyer s'il leur arrivait de « regretter leur ancien travail ». 42% répondent par l'affirmative (14% regrettent souvent et 28% parfois), 7% regrettant rarement et 50% jamais. Plus les enfants sont petits, moins les femmes au foyer regrettent leur travail. Les femmes au foyer anciennement travailleuses indépendantes sont également celles qui souhaiteraient le moins retrouver un emploi¹⁹ contre

¹⁸ Il s'agit des personnes ayant déclarées spontanément comme occupation actuelle 'homme ou femme au foyer' dans le tableau de composition du ménage.

¹⁹ Cela s'explique peut-être par la forte présence dans cette catégorie d'anciennes aides familiales.

une majorité de salariées. Cette envie de retravailler est croissante avec la qualification. Les femmes qui se sont arrêtées parce que ce n'était pas rentable sont plus nombreuses que les autres à le regretter.

Ces résultats sont à rapprocher de ceux issus de l'enquête DARES/CREDOC (Méda, Simon, Wierink, 2003) : parmi les femmes s'étant arrêté de travailler à la naissance d'un enfant, la moitié aurait souhaité continuer à travailler mais la vie professionnelle et la vie familiale n'étaient pas compatibles pour elles, notamment en raison de contraintes horaires trop fortes. Dans l'enquête *Histoire de vie*, 52% des femmes au foyer souhaiteraient avoir un emploi, qu'elles aient ou non travaillé dans le passé.

Malgré tout, « rien ne pèse particulièrement » dans le fait d'être au foyer pour 46% des personnes, ce chiffre atteignant 87% pour les personnes à faible revenu. Le sentiment que « quelque chose pèse » dans la situation de femme au foyer est fortement lié au fait d'avoir ou non déjà travaillé : en effet, « quelque chose pèse » pour 82% des femmes au foyer ayant déjà travaillé contre seulement pour 18% de celles n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle. Mais parmi celles ayant déjà travaillé, ce sentiment diffère selon la position professionnelle occupée. Seuls 37% des employées déclarent que rien ne leur pèse contre 60% des indépendantes, 46% des professions intermédiaires et 43% des ouvrières. Parmi les choses qui pèsent, le premier motif cité est le manque de contact (30%) puis viennent le manque d'argent (24%), l'impression d'être dévalorisé (17%) et de perdre son savoir-faire (14%). Cette situation « au foyer » pèse surtout, pour l'ensemble des motifs cités, sur les individus à niveau d'études intermédiaires (lycée, CAP). On retrouve les mêmes motifs que ceux cités dans l'enquête DARES/CREDOC et qui étaient l'isolement et le manque de reconnaissance sociale, les problèmes financiers en sus. Seules 16% des personnes au foyer interrogées ont une activité bénévole régulière.

La relativisation du travail : les femmes en CDI à temps partiel

L'échantillon comprend 6% d'actifs en CDI travaillant à temps partiel²⁰, composé majoritairement de femmes. A la question « *souhaiteriez-vous travailler davantage ?* » 29% des femmes et 54% des hommes travaillant à temps partiel répondent positivement ; ces derniers sont donc plus contraints que les femmes. Parmi les femmes qui indiquent ne pas

²⁰ Il ne s'agit donc pas de l'ensemble des personnes travaillant à temps partiel, et l'on peut penser que cet échantillon occupe un emploi à temps partiel de manière moins contrainte que ceux qui sont en CDD.

vouloir travailler davantage, on trouve principalement des femmes artisans/commerçants et cadres vivant en couple avec enfants. Les artisans/commerçants sont les moins désireux de travailler davantage (9%) suivis des cadres (14%), et des employés (25%). Les plus contraints sont les ouvriers, en particulier les femmes dont 23% souhaiteraient travailler à temps plein.

La première raison évoquée pour expliquer la situation de temps partiel est la volonté de s'occuper des enfants, particulièrement chez les 25-35 ans. Plus il y a d'enfants dans le foyer, moins les femmes souhaiteraient travailler davantage : seules 5% des personnes seules avec au moins 2 enfants souhaiteraient travailler à temps plein.

Les femmes travaillant à temps partiel ne font pas état de difficultés de conciliation entre travail et famille. Leur identité mixte (travail/famille) s'est obtenue par le raccourcissement du temps de travail et sans doute par une mise sous le boisseau d'une identité par le travail : le fait d'être à temps partiel accroît la probabilité de répondre que le travail est peu important.

La difficile conciliation travail-famille

Une partie des actifs en emploi déclarent en revanche que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est difficile. A la question : « *trouvez-vous que votre travail (horaires, lieu, organisation) rend difficile l'organisation de votre vie de famille ?* », 41% des hommes et 38% des femmes répondent par l'affirmative. Plus précisément, 15% des personnes indiquent que la conciliation est « tout à fait difficile » et 24% « un peu difficile ». On a d'autant plus de probabilité d'indiquer que la conciliation est difficile que l'on a de jeunes enfants (effet renforcé pour les femmes), des conditions de travail atypiques, que l'on est artisan ou commerçant (ces derniers sont 63% à dire que la conciliation est tout à fait difficile : tableau 12), et que l'on a des revenus moyens ou élevés (tableau 13). En revanche, les problèmes de conciliation diminuent pour les salariés du secteur public et sont décroissants avec l'âge.

Tableau 12. Conciliation travail/famille et CS

En %	Agriculteurs	Artisans	Cadres	Prof. Interm.	Employés	Ouvriers	Total
	53	63	44	38	37	34	40

Lecture : 44 % des cadres répondent que la conciliation est difficile (tout à fait ou un peu)

Champ : actifs en emploi

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003

Au total, trois éléments liés paraissent déterminants dans le fait de déclarer la conciliation entre travail et famille difficile : le fait d'avoir des horaires longs ou atypiques, le fait d'avoir une charge de famille, et le fait d'accorder de l'importance au travail.

Tableau 13 : « La conciliation travail/famille est difficile » (logit)

	femmes	hommes
<i>Référence : 26-35 ans</i>		
Moins de 25 ans	-0,222 [0.208]	-0,102 [0.215]
36-45 ans	0,027 [0.132]	-0,166 [0.133]
46-60 ans	-0.353** [0.151]	-0,217 [0.141]
plus de 60 ans	-0,652 [0.517]	-0,458 [0.465]
présence d'enfants de moins de 11 ans	0.628*** [0.116]	0.301*** [0.113]
<i>Référence : statut secteur privé</i>		
indépendants	0,153 [0.287]	0.504** [0.245]
Secteur public	-0.308*** [0.110]	-0.513*** [0.125]
<i>Référence : décile le plus pauvre</i>		
Revenu moyen	0.209* [0.114]	0.320** [0.142]
10% les + riches	0.445** [0.189]	0.399** [0.182]
<i>Référence : aucune étude</i>		
Etudes secondaires et techniques	-0,014 [0.140]	-0,008 [0.141]
Etudes technique longues	0,283 [0.205]	-0,088 [0.202]
Etudes supérieures	0,134 [0.173]	0,187 [0.180]
<i>Référence : professions intermédiaires</i>		
Agriculteurs	0,079 [0.420]	-0,149 [0.343]
Artisans Commerçants et Chefs d'Entreprise	0,445 [0.304]	0,281 [0.289]
Cadres Professions intellectuelles supérieures	0.299* [0.179]	-0,038 [0.162]
Employés	-0,048	0.365**

	[0.140]	[0.181]
Ouvriers	-0,124	-0,114
	[0.206]	[0.140]
<i>Référence : conditions de travail standard</i>		
conditions de travail atypiques	0.941***	1.277***
	[0.099]	[0.107]
Constant	-1.273***	-1.508***
	[0.234]	[0.243]
Observations	2109	2134
Pseudo R2	0,08	0,09
log likelihood	-1264	-1308

*Probabilités, Ecarts-types entre parenthèses, *** significatif à 1%, ** à 5%, * à 10%*

Champ : actifs en emploi

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003

LA SPECIFICITE DES IMMIGRES DE PREMIERE ET DEUXIEME GENERATION

Sur l'ensemble des sujets traités dans cet article (place du travail dans l'identité, importance relative accordée au travail, satisfaction au travail), les immigrés et les personnes issues de l'immigration adoptent des positions qui non seulement les différencient des Français non directement issus de l'immigration, mais également entre eux²¹. Les immigrés accordent au travail plus d'importance relative que les Français non issus de l'immigration alors que la seconde génération en accorde en revanche beaucoup moins. La place du travail dans l'identité et la satisfaction sont également très différentes et opposent de surcroît fortement les hommes et les femmes au sein de chaque génération.

De fortes différences entre immigrés de la première et de la deuxième génération

Personnes immigrées et issues de l'immigration en emploi s'opposent de manière polaire sur l'importance relative accordée au travail²² : les immigrés accordent au travail une importance bien plus forte que les Français non directement issus de l'immigration. En revanche, les personnes issues de l'immigration lui accordent une importance relative bien moindre (tableau 14). Cette position différenciée à l'égard du travail peut s'expliquer par la plus ou moins forte rationalisation a posteriori de la migration pour les individus ; alors que le motif de la

²¹ Afin de saisir les différentes facettes du rapport entre travail et identité, l'enquête *Histoire de vie* se fonde en effet délibérément sur un échantillon au sein duquel les personnes immigrées et issues de l'immigration, c'est-à-dire les personnes dont au moins un parent est né à l'étranger, sont sur-représentées. Les tableaux et régressions présentés dans cet article sont évidemment corrigés de cette sur-représentation par une pondération adéquate.

²² Rappelons que cette question n'était posée qu'aux actifs en emploi

migration est, pour la majorité des immigrés, la recherche d'un travail, ceux-ci, au moment où on leur pose la question, rationalisent la réponse en tenant compte de ce qu'a représenté le travail dans leur trajectoire de migration et de ce fait y accordent une forte importance. A contrario, les personnes issues de l'immigration donc nées en France de parents immigrés, n'ont pas fait le choix de la migration qui était celui de leurs parents ; ils développent de ce fait un sentiment beaucoup plus distancé à l'égard du travail.

Pourtant, paradoxalement, le métier n'apparaît pas comme un élément central de l'identité pour les immigrés²³, pas plus d'ailleurs que les amis et les loisirs : plus précisément, les immigrés du Maghreb ne ressemblent ni aux cadres et indépendants (à l'identité plurielle professionnelle et non professionnelle) ni aux employés/ouvriers (à l'identité plurielle mais non professionnelle) mais constituent à eux seuls un troisième groupe, pour lequel l'identité se caractérise par une très forte composante de famille, d'origine et de lieux et une faible place accordée aux autres éléments (métier, amis, loisirs, etc.).

Tableau 14 : Rapport au travail et lien à l'immigration

En %.	importance			satisfaction			identité			actifs en emploi
	hommes	femmes	tous	hommes	femmes	tous	hommes	femmes	tous	
Français de souche	31	26	29	50	49	49	46	36	41	55
Immigré du Maghreb	29	43	34	39	57	46	31	25	28	39
Autres immigrés	43	25	34	47	47	47	43	25	33	51
Issu Maghreb	21	12	15	46	44	45	33	44	40	51
Issu d'autres pays	29	17	24	38	45	41	42	29	36	49

Proportion de personnes: déclarant que le travail est aussi ou plus important que d'autres choses (colonnes 1,2,3), déclarant que les motifs de satisfaction au travail l'emportent (colonnes 4,5,6), citant le travail parmi les trois thèmes d'identification proposés (colonnes 7,8,9). La colonne 10 correspond aux réponses concernant l'identité des seuls actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003

Les personnes issues de l'immigration maghrébine qui déclarent une très faible importance relative accordée au travail, présentent des modèles d'identité très clivés selon le sexe : les hommes issus de l'immigration maghrébine ne considérant pas le travail comme un élément central de leur identité (33%) alors que les femmes issues de la même origine le déclarent plus que toutes les autres catégories (44%). Ce sont pourtant ces mêmes femmes qui, lorsqu'elles sont actives en emploi, accordent la plus faible importance relative au travail (12%).

La satisfaction à l'égard du travail des immigrés du Maghreb de la première génération est également très différente selon le sexe ; alors que les immigrés du Maghreb déclarent la plus

²³ Il s'agit là de l'ensemble de la population.

faible satisfaction, les femmes affichent, elles, la plus haute. Parallèlement ce sont ces mêmes femmes qui accordent au travail la plus forte importance. Cette différence d'appréciation entre femmes de l'immigration maghrébine 1^{ère} et 2^{ème} génération peut être en partie expliquée par un effet âge ; alors que 7% seulement des femmes immigrées du Maghreb ont moins de 25 ans, 17% des femmes de la seconde génération se trouvent dans cette tranche d'âge or nous avons constaté que ce sont les moins de 25 ans qui accordent la plus faible importance relative au travail.

La différence hommes/femmes au sein des immigrés de la première génération tient certainement en partie à un effet de sélection dans la mesure où on n'interroge que des femmes actives en emploi, ce qui n'est pas la norme au sein de cette catégorie : seules 33% des femmes immigrés du Maghreb sont actives contre 45% en moyenne ; cette proportion d'explique par le poids des femmes au foyer : 44% de l'échantillon contre 17% en moyenne ! En revanche, les femmes issues de l'immigration maghrébine (deuxième génération) connaissent des taux d'emploi typiques de la population générale ; de même elles sont 17% à être au foyer, ce qui est conforme à la moyenne nationale (tableau 15).

Tableau 15. Occupation et lien à la migration (en %)

		Immigrés	Issus	Moyenne
hommes	Français de souche	du Maghreb	du Maghreb	nationale
Actif en emploi	62	56	35	61
Chômeur	5	14	23	5
Etudiant	7	3	41	7
Retraité	18	16	0	18
Retiré	6	3	0	6
Au foyer	0	1	0	0
Autre inactif	3	7	1	3
Total	100.00	100.00	100.00	100.00
femmes				
Actif en emploi	45	33	49	45
Chômeur	5	9	16	5
Etudiant	6	5	17	7
Retraité	20	4	1	18
Retiré	6	1	0	5
Au foyer	15	44	18	17
Autre inactif	3	3	0	3
Total	100.00	100.00	100.00	100.00

Lecture : 35% des hommes issus de l'immigration maghrébine sont actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003

Des facteurs pas uniquement objectifs

Les différences de perception entre immigrés et individus issus de l'immigration quant à l'importance relative accordée au travail et aussi quant à la satisfaction s'expliquent en partie par les caractéristiques objectives des emplois occupés. En effet les hommes immigrés du Maghreb sont beaucoup moins que la moyenne en CDI à temps plein et davantage dans des situations d'emploi précaires (intérim, CDD) tandis que les femmes de la même origine sont, par rapport aux hommes, davantage en CDI à temps plein mais surtout beaucoup plus en CDD. En ce qui concerne les populations issues de l'immigration, on note la très faible proportion d'hommes issus de l'immigration maghrébine en CDI à temps plein (45% contre 85% en moyenne) et leur sur représentation dans les emplois en CDD et d'intérim. Les femmes issues de l'immigration maghrébine connaissent également des modes d'insertion sur le marché du travail atypiques essentiellement marqués par du temps partiel et de l'intérim (tableau 16).

Tableau 16. Nature de l'emploi et lien à la migration (en %)

	Français de souche	Immigrés du Maghreb	Issus du Maghreb	Moyenne nationale
hommes				
Apprenti sous contrat	0.95	0	0	0.79
Stagiaire en entreprise	0.16	0	0	0.13
intérimaire	3	9	20	3
CDD	7	14.5	26	7.5
CDI temps complet	86.3	71	45	85
CDI temps partiel	2	5.5	7	2.5
Stagiaire formation	0.28	0	1.6	0.25
Total	100.00	100.00	100.00	100.00
femmes				
Apprenti sous contrat	0.55	0	0	0.5
Stagiaire en entreprise	0.3	2.5	0	0.3
intérimaire	1.3	0	1	1.3
CDD	13	23	27	14
CDI temps complet	68	65	52	67
CDI temps partiel	16.5	9	19.5	16.5
Stagiaire formation	0.3	0	0	0.3
Total	100.00	100.00	100.00	100.00

Lecture : 45% des hommes issus de l'immigration maghrébine sont en CDI à temps plein

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003

Si les immigrés comme les personnes issues de l'immigration sont, de manière équivalente, plus souvent ouvriers ou employés, les personnes issues de l'immigration maghrébine sont en outre plus exposées au chômage (tableau 17).

Tableau 17 : Lien à la migration et taux de chômage

En %			
	hommes	femmes	tous
Français de souche	5	5	5
immigré du Maghreb	14	9	12
autres immigrés	7	6	7
issu Maghreb	23	16	19
issu d'autres pays	4	3	3

Lecture : 16% des femmes issues de l'immigration maghrébine sont au chômage contre 9% des immigrées du Maghreb.

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003

Ces conditions d'emploi plus difficiles que celles de leurs aînés pourraient expliquer en partie pourquoi l'importance relative accordée au travail est moins forte (ce qui serait cohérent avec l'effet intrinsèque au travail : plus les conditions d'emploi sont difficiles moins le travail est valorisé et apprécié relativement à d'autres choses) et pourquoi les personnes issues de l'immigration sont un peu moins satisfaites que les immigrés.

De même, les personnes issues de l'immigration déclarent plus que les autres qu'elles regrettent d'avoir arrêté leurs études trop tôt, et que leurs études ne leur ont pas été utiles. Ils sont aussi plus nombreux que les autres à avoir eu un père au chômage (presque 10% contre 3,5% en moyenne) : le fait que l'individu ait connu, à 15 ans, son père au chômage réduit la probabilité de déclarer que le travail est important pour toutes les personnes interrogées, mais de façon encore plus forte pour les individus issus de l'immigration.

Mais si l'on s'intéresse à la relation lien à la migration/niveau d'étude atteint, on observe que les personnes issues de l'immigration maghrébine ont atteint des niveaux d'études supérieurs à ceux de leurs aînés (tableau 18) ; alors que plus de la moitié des immigrés maghrébains ont un niveau d'étude inférieur ou égal au collège, seuls 7% des individus issus de l'immigration maghrébine sont dans cette situation, la moitié ayant atteint le niveau secondaire.

Tableau 18. Lien à la migration et niveau d'étude

En %	collège	secondaire	technique	supérieur	Total
Français de souche	28	37	8	27	100
Immigré du Maghreb	56	15	5	24	100
Autres immigrés	46	24	5	25	100
Issu Maghreb	7	50	15	27	100
Issu d'autres pays	26	36	13	25	100
Total	29	35	8	27	100

Lecture : 56% des immigrés du Maghreb ont un niveau d'études collège contre 28% des français non issus de l'immigration.

Source : enquête « Histoire de vie- Construction des identités », Insee 2003

Les facteurs objectifs ne suffisent donc pas à expliquer la différence d'appréciation entre immigrés et personnes issues de l'immigration : le fait d'être issu de l'immigration maghrébine continue de réduire la probabilité de déclarer que le travail est important pour les deux sexes même lorsque les conditions de travail objectives sont contrôlées: il faut donc reconnaître qu'en sus des différences objectives, des différences subjectives existent. On peut notamment penser que la sécurité de l'emploi qu'ont connue les immigrés pendant les années de croissance expliquent leur « meilleure » relation au travail et que les jeunes issus de l'immigration, confrontés à une situation de l'emploi difficile sans avoir choisi cette position, contrairement aux immigrés de la première génération, ont vu leurs attentes vis à vis du travail proportionnellement plus déçues que celles des immigrés (contrairement aux « espoirs » que mentionnait l'article de Dayan, Echardour et Glaude, 1996) : c'est notamment ce qui permettrait d'expliquer pourquoi les immigrés sont plus nombreux que tous les autres à ne rien vouloir changer dans leur travail et pourquoi les personnes issues de l'immigration sont en revanche les plus nombreuses à vouloir changer leur salaire et leur métier ou profession.

En termes de ressenti, les personnes issues de l'immigration déclarent également plus souvent que les autres (Français non issus directement de l'immigration et immigrés) avoir fait l'objet de discrimination (41% pour les immigrés et 53% pour les personnes issues de l'immigration, contre 29% pour les Français non issus de l'immigration). L'article d'E. Algava et M. Becque dans ce numéro confirme la plus forte exposition aux comportements discriminatoires des immigrés et personnes issues de l'immigration. : 39% d'entre elles déclarent avoir subi au moins une attitude ou un comportement défavorable au cours de leur vie contre 30% des

autres personnes interrogées . En outre, les jeunes déclarent plus que le reste de la population avoir subi des attitudes négatives ; ils y sont donc soit davantage soumis, soit davantage sensibles. Les motifs discriminatoires déclarés à l'origine de ces comportements intolérants diffèrent en fonction du lien à la migration ; si les immigrés comme les personnes issues de l'immigration citent en premier les motifs liés à la région ou au pays d'origine, les seconds sont davantage sensibles aux comportements intolérants basés sur le nom ou le prénom.

C'est d'ailleurs ce que confirme une étude de la DARES réalisée à partir des données de l'enquête *Génération 98* du CEREQ (Okba, Lainé, 2004) : d'une part, les jeunes issus de l'immigration maghrébine s'estiment plus déclassés que les autres et ils ont plus que les autres un sentiment de non réalisation professionnelle et de discrimination à l'embauche. Pour les garçons, ce sentiment de sous-utilisation de leurs compétences est très fort, quelque soit leur situation individuelle objective de déclassement. Ces résultats confirment l'idée d'attentes déçues ou d'un malaise plus profond vis à vis du travail de la part de ces jeunes d'origine maghrébine qui, même diplômés, ne parviennent pas à s'insérer dans les mêmes conditions que les autres sur le marché du travail.

CONCLUSION

Cet article met en évidence une forte relativisation du travail aussi bien comme élément de l'identité que comme activité jugée plus ou moins importante que d'autres. Cette relativisation est principalement le fait des professions intermédiaires, des employés et des ouvriers ainsi que des femmes avec jeunes enfants ; elle ne semble pas relever d'une appétence accrue pour les loisirs mais plutôt de conditions d'emploi peu propices à la valorisation du travail, ainsi que de conditions de vie nécessitant un arbitrage temporel, notamment de la part des femmes, entre travail et prise en charge des contraintes familiales. Si le jugement des immigrés et des issus de l'immigration confirme globalement ce constat, il oblige néanmoins à prendre en considération, davantage que pour les Français non directement issus de l'immigration, des attentes qui ont pu être déçues.

BIBLIOGRAPHIE

Chenu G., 2002, « Temps sociaux et temps professionnels au travers des enquêtes emploi du temps », *Economie et Statistique*, n° 352-353.

Chenu G. et Herpin N., 2002, « Une pause dans la marche vers la civilisation des loisirs », *Economie et statistique*, n° 352-353.

Clark A. et Oswald A., 1994, « Unhappiness and Unemployment », *Economic Journal*, 104 (424), 648-659.

Clark A. et Senik C., 2004, “The unexpected structure of “rents” on the French and British labour markets”, *Document de Travail DELTA* n° 2004-06.

Dayan J.-L., Echardour A., Glaude M., 1996, “Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale”, *Economie et statistique*, n°299.

Dejours C., 1993, « Entre souffrance et réappropriation, le sens du travail », *Politis*, n°7, « Le travail fait époque ».

Frey B. et Stutzer A., 2002, “What can Economists Learn from Happiness Research”, *Journal of Economic Literature*, XL(2), 402-35.

Friedmann, Naville, Colin, *Traité de sociologie du travail*, 1972

Jahoda M., Lazarsfeld P., Zeisel H., 1982, *Les chômeurs de Marienthal*, éditions de Minuit.

Marchand O. et Thélot C., 1962, *Le travail en France*, Nathan.

Méda D., 2004, *Le Travail*, Que sais-je ?, PUF

Méda D., Simon M.O. , Wierink M., 2003, Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ?, Premières informations, premières synthèses, 29.2.

Menger P-M., 2003, *Portrait de l'artiste en travailleur*, Seuil.

Okba M. et Lainé F., 2004, L'insertion des jeunes issus de l'immigration : métiers occupés, trajectoires scolaires et professionnelles, Actes du colloque du Cerc, Le devenir des enfants de familles défavorisées en France.

- № 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- № 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- № 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- № 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- № 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- № 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- № 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- № 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- № 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- № 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- № 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- № 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- № 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- № 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- № 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- № 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- № 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- № 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- № 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- № 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- № 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- № 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- № 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- № 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- № 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- № 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- № 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- № 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- № 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- № 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- № 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- № 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- № 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- № 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- № 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- № 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- № 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- № 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- № 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- № 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares*, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- № 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- № 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exploratoire auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- № 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTES, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- № 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- № 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- № 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- № 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- № 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- № 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- № 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- № 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- № 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- № 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- № 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- № 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- № 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADÉ et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- № 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- № 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADÉ, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- № 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- № 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- № 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- № 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- № 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- № 64 *Enquête « RÉPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- № 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLEY (GIP-MIS), janvier 2003.
- № 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- № 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- № 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- № 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.

- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.
- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS)*, novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université du Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Âge et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance* : une revue de la littérature, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004
- N° 84 *En 2002, l'insertion des jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriame MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.