

Quelques résultats des enquêtes européennes sur le rapport au travail

mardi 19 septembre 2017, par Dominique Méda

Que n'a-t-on pas entendu, ces dernières années, sur le rapport des Français au travail ! La valeur-travail se serait dégradée – principalement en raison des 35 heures –, les Français seraient les champions du loisir et n'aimeraient plus le travail, les jeunes seraient particulièrement frappés par cette maladie, étant devenus préoccupés prioritairement lors de leur recherche d'un emploi, par la quantité de congés et le faible volume horaire de travail... Très récemment, un court article de l'éditorialiste Christophe Barbier a enfoncé le clou en proposant de raccourcir les congés des Français d'une semaine, suggérant qu'ils auraient un problème avec leur rapport au travail... Ce qui est désespérant dans tout cela, c'est que la victoire idéologique remportée par tous ces gens ne prend appui sur rien, aucune étude, aucun témoignage. Nous allons le voir, l'ensemble des enquêtes vont au contraire dans le sens exactement opposé, mettant en évidence que les Européens, mais parmi eux plus encore les Français, entretiennent un rapport très spécifique au travail.

Ce qui suit s'appuie sur un ensemble d'exploitations d'enquêtes européennes et françaises et d'entretiens que nous avons réalisés avec Lucie Davoine et Patricia Vendramin dans le cadre d'un programme de recherches européen [1] dont les résultats ont été présentés dans plusieurs documents et ouvrages [2] mobilisés dans cet article.

Des Français très attachés au travail

C'est un résultat incontestable et régulier de l'enquête européenne sur les valeurs (EVS) qui passe désormais dans 47 pays (voir annexe 1) et pose notamment la question suivante : « Le travail est-il important dans votre vie ? ». Certes, le terme « important » peut avoir de multiples significations et, par ailleurs, les limites de ces enquêtes sont très nombreuses : on sait par exemple que la propension à utiliser les estimations extrêmes (« très important ») est différente selon les pays (Davoine, Méda, 2008).

Les European Values Surveys (EVS)

Les enquêtes sur les valeurs des Européens, appelées internationalement *European Values Survey* (par la suite EVS) ont vu le jour en 1981. Lors de la première vague, neuf pays européens participaient à l'enquête. Ils sont actuellement 47. L'enquête comprend désormais quatre vagues : 1981, 1990, 1999, 2008. Peu de temps après le lancement des EVS, Ronald Inglehart, chercheur à l'Université de Michigan, a pris l'initiative d'étendre

l'enquête à d'autres continents, ce qui a donné lieu au *World Values Survey*, dont le questionnaire est proche des EVS et les vagues en léger décalage. Le questionnaire des EVS, dont une large partie est invariante d'une vague à l'autre, évoque, entre autres, la place de grandes valeurs telles que le travail, la famille ou la religion, mais aussi les pratiques religieuses, les opinions politiques, ainsi que l'importance accordée à chaque facette du travail (salaire, sécurité, épanouissement personnel, etc.). Plus de 3000 Français ont participé à l'enquête en 2008.

L'International Social Survey Programme (ISSP)

L'*International Social Survey Programme* (ISSP), dont la première vague a eu lieu en 1985, est né de la collaboration de chercheurs de quatre pays, l'Allemagne, la Grande-Bretagne, les États-Unis et l'Australie, où existait déjà une tradition d'enquête sur les attitudes, mais le nombre de participants a fortement augmenté dans les années 1990, pour atteindre 37 pays à l'heure actuelle. Cette enquête a lieu tous les ans, sur un thème différent à chaque fois. Une enquête sur le sens du travail a eu lieu en 1989 (mais la France n'y participait pas), en 1997, en 2005 et en 2015. Ces quatre vagues constituent une des bases les plus complètes sur le rapport au travail. 1224 questionnaires français ont été exploités pour la dernière vague de l'enquête.

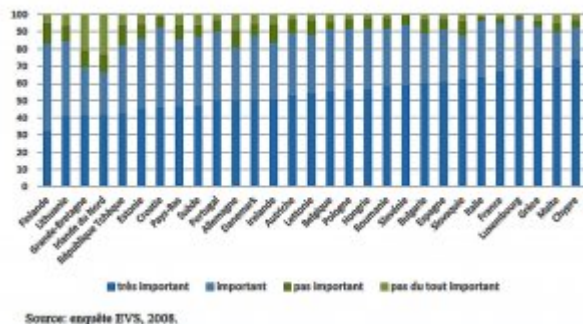
Les enquêtes européennes sur les conditions de travail

L'enquête européenne sur les conditions de travail

est conduite, tous les cinq ans, par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, basée à Dublin. Le nombre de pays concernés s'est accru au rythme des élargissements de l'Union européenne. Le questionnaire porte sur les conditions de travail au sens large : temps de travail, organisation du travail, revenu, pénibilité physique, stress, possibilité de conciliation, la nature des tâches effectuées, le sentiment de discrimination. Il contient aussi des questions sur la satisfaction à l'égard des conditions de travail, du revenu et des possibilités de promotion. La dernière vague date de 2015.

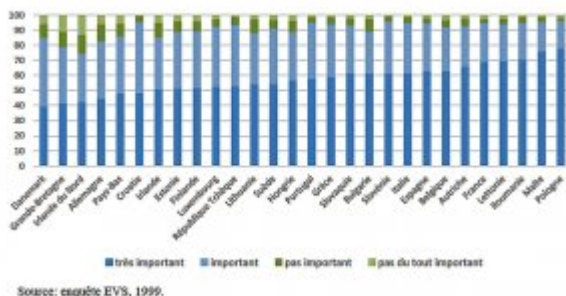
Mais ces limites étant prises en compte, les résultats de l'enquête sont clairs : le travail est considéré dans toute l'Europe comme très important ou assez important. Moins de 20 % des personnes interrogées déclarent que le travail n'est pas important ou pas important du tout, sauf en Grande-Bretagne et en Irlande. Les Français considèrent massivement le travail comme très important, et ils sont plus nombreux que beaucoup d'autres ressortissants de pays européens à le faire, comme le montre le tableau 1.

Tableau 1: Importance du travail dans la vie des Européens, 2008 (en %)



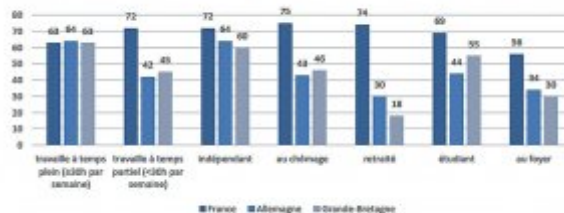
On voit sur ce tableau la position particulière qu'occupe la France : très proche certes du Luxembourg, mais surtout d'un ensemble de pays desquels elle est très différente, notamment en termes de richesse économique, et éloignée de pays qui lui ressemblent comme la Grande-Bretagne ou l'Allemagne. Le panorama de la vague précédente, en 1999, le montrait encore plus clairement (tableau 2).

Tableau 2: Importance du travail dans la vie des Européens, 1999 (en %)



Dans les deux vagues de l'enquête, les Français sont autour de 68 % à indiquer que le travail est très important [3]. À la différence d'autres pays, notamment Grande-Bretagne et Allemagne, cette proportion varie peu avec le statut d'emploi : l'importance accordée au travail est plus marquée en France qu'ailleurs chez toutes les catégories de personnes, alors qu'en Grande-Bretagne ou en Allemagne, elle est surtout le fait des actifs occupés, et plus encore lorsqu'ils travaillent à temps complet, la France se singularisant par le fait que les chômeurs et les retraités font preuve du même attachement, comme le montre le tableau 3.

Tableau 3: Proportion d'individus jugeant que le travail est «très importants», selon la situation professionnelle, en France, en Allemagne et en Grande Bretagne



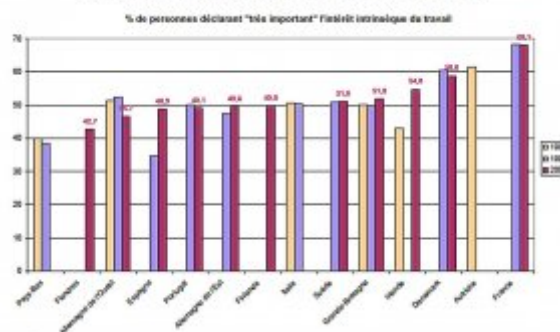
Source: enquête EVS, 2008-2010, traitement Credoc (Bigot, Dossley et Holbin, 2013).

Des Français plébiscitant l'intérêt du travail

Nous nous étions interrogées, avec Lucie Davoine, sur la signification de ces résultats et leurs explications. Nous en avons finalement proposé deux : la situation française peut s'expliquer par la conjonction du taux de chômage élevé que notre pays connaît depuis plus de trente ans – le manque de travail étant lié à l'affirmation de son importance (comme l'avait bien mis en évidence l'enquête « Travail et modes de vie » de Baudelot et Gollac passée en 1997 [4]) – et de l'importance accordée par les Français aux dimensions intrinsèques du travail ou encore aux aspects non instrumentaux du travail : intérêt de l'activité, relations... C'est l'enquête ISSP qui avait alors permis de mettre cela en évidence, les Français étant les plus nombreux (68 %) à déclarer important l'intérêt intrinsèque du travail dans les deux dernières vagues de l'enquête (graphique 1).

Graphique 1

L'importance de l'intérêt intrinsèque du travail d'après l'ISSP



La dernière vague (2015) de l'ISSP confirme ces résultats : près de 69 % des Français répondants indiquent qu'avoir un emploi intéressant est pour eux personnellement très important. C'est de loin le premier item choisi parmi la dizaine proposée. Cela ne signifie d'ailleurs pas que les dimensions instrumentales sont ignorées : si, dans cette enquête, c'est la sécurité de l'emploi qui vient immédiatement après l'intérêt du travail (65 % des répondants considérant cet aspect très important pour eux, alors que le salaire n'est considéré comme tel par moins de 20 % des répondants), bien gagner sa vie continue à être considéré comme un élément important de l'emploi par 57 % des Français dans la dernière vague de l'EVS. Cela n'empêche pas les Français d'être très mécontents de leur niveau de salaire ainsi que de leurs possibilités de promotion.

La dimension instrumentale du travail est prédominante en Europe. Plus de 84 % des Européens interrogés dans l'EVS mentionnent le fait de bien gagner leur vie comme un des aspects importants du travail : si 89 % des Portugais ou 74 % des Allemands et des Anglais citent le fait d'avoir un bon salaire comme un élément important de l'emploi, ce n'est le cas que de 55 % des Danois, 57 % des Français, 60 % des Belges et 61 % des Suédois. L'hétérogénéité perceptible entre les pays s'explique en partie par le contexte économique : « On gagne bien sa vie » est ainsi un item très important pour les Bulgares (98 %), les Grecs (94 %), les Hongrois (85 %), les Espagnols ou les Italiens (77 %).

Quels sont les traits principaux qui paraissent importants dans l'emploi ? L'EVS pose cette question aux individus en leur présentant une carte listant quinze items. En 2008, l'item qui obtient le plus de suffrages, après celui qui se réfère aux dimensions instrumentales, est l'ambiance de travail : « L'ambiance de travail est bonne » est cité par plus de 75 % de la population des personnes interrogées dans les 47 pays, et « ce que l'on fait est intéressant » par 69 %.

Pour la plupart, c'est l'*ambiance de travail* qui vient en premier (Pays-Bas, 95 % ; Portugal, 88 % ; Suède, 84 % ; Danemark, 78 % ; Belgique, 68 %). Apparaît un groupe de pays (Pays-Bas, Belgique, Danemark, France, Suède) pour lesquels, selon l'EVS, les dimensions non instrumentales sont prédominantes, c'est-à-dire dont la population est plus nombreuse à accorder de l'importance à l'ambiance de travail plutôt qu'au fait de bien gagner sa vie. Ce groupe est suivi de très près par le Portugal et la Grande-Bretagne, pour lesquels les deux dimensions instrumentales et non instrumentales sont très proches. Les pays méditerranéens et la Hongrie donnent une préférence très nette au salaire.

Tableau 4. Éléments importants dans un travail

| | BE | DK | FR | GR | HU | IT | NL | PT | ES | SE | UK |
|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Bien gagner sa vie | 60 | 55 | 58 | 94 | 85 | 76 | 77 | 89 | 78 | 62 | 75 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Une bonne ambiance de travail | 68 | 78 | 62 | 65 | 59 | 57 | 95 | 88 | 60 | 84 | 71 |
|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|

Source : enquête EVS 2008.

L'ambiance de travail, plébiscitée comme première dimension non économique ou non instrumentale du travail, met l'accent sur une qualité du travail qui apparaît attachée moins aux individus et à leurs éventuelles performances singulières qu'au collectif de travail, et plus généralement à ce qui se dégage de l'exercice du travail dans une entreprise et avec une organisation du travail et un collectif donnés. La formulation de la question en anglais est d'ailleurs beaucoup plus explicite : « important in a job : pleasant people ».

L'ambiance de travail et l'intérêt du travail constituent des items largement évoqués dans les entretiens. Il apparaît ainsi que la notion d'*intérêt du travail* doit être mise en lien à la fois avec le contenu de l'activité et avec les capacités de l'individu. Un travail intéressant est un travail qui permet à l'individu de continuer à apprendre, d'utiliser pleinement ses capacités, d'avoir face à lui des difficultés à résoudre et des solutions à apporter à la mesure de ses compétences techniques, intellectuelles, organisationnelles, qui constituent donc des défis et autant d'occasions d'exercer ses capacités et de montrer celles-ci en action. C'est un travail qui ne deviendra pas routinier, qui garde la personne en éveil, qui n'est pas monotone, qui lui permet de continuer à se développer. C'est aussi un travail créatif, qui donne l'occasion à l'individu de manifester son habileté, de montrer ses compétences, de se mesurer. L'intérêt du travail est évidemment à mettre en étroite corrélation avec la forte demande de sens qui apparaît dans les entretiens. Mais l'intérêt du travail ne se limite pas à une heureuse congruence entre les capacités de l'individu et la nature de la tâche à accomplir. Il fait également une place essentielle aux modalités concrètes d'exercice et à la manière dont cette activité s'accomplit, et notamment au collectif de travail, à la petite équipe avec laquelle on travaille au quotidien. C'est également cette dimension du travail, plus sociale, que recouvre l'ambiance de travail.

L'importance de la dimension relationnelle du travail est un des principaux traits communs qui ressort des entretiens que nous avons menés dans les six pays européens concernés par notre recherche. Ce que les psychologues appellent « le motif relationnel » recouvre selon nos investigations deux significations distinctes : d'une part, il apparaît comme l'un des composants de la relation expressive au travail, et, d'autre part, comme l'expression du besoin des individus d'appartenir à un collectif. Cette deuxième signification se réfère à l'idée d'identité sociale, au sentiment d'appartenir à un groupe professionnel, à un métier, à une profession ou, comme nous l'avons souvent entendu, à la petite équipe avec laquelle on travaille au quotidien. Ce qui est apparu essentiel dans la totalité des pays où se sont déroulés les entretiens est l'importance accordée aux relations interpersonnelles développées au travail, à ces relations quotidiennes qui lient l'individu à ceux qu'il retrouve

tous les jours. Ce que les travailleurs semblent donc nettement privilégier, plus qu'une appartenance à un collectif lointain (« la société »), c'est au contraire ce petit réseau de personnes avec lesquelles des habitudes se sont nouées et qui constituent un des éléments centraux du « lieu de travail » et un élément déterminant de l'ambiance de travail.

Le rapport au travail des jeunes Français.e.s

On entend souvent dire que les jeunes n'aiment plus le travail. La génération Y se caractériserait par une distanciation par rapport à celui-ci, un moindre investissement, un attachement prioritaire aux horaires et aux congés. Ce n'est absolument pas ce que nos investigations ont révélé. Contrairement à cette représentation, les jeunes se distinguent des plus anciens par l'importante élevée qu'ils accordent à toutes les facettes du travail (instrumentale, sociale et expressive). Les jeunes considèrent moins souvent que le travail est « juste un moyen de gagner sa vie » et qu'ils arrêteraient de travailler s'ils n'avaient pas besoin d'argent. Ils se distinguent aussi par l'importance qu'ils accordent à la dimension sociale du travail (être utile, aider les autres). Tout cela alors même que leurs trajectoires sont marquées, bien plus que celles des plus anciens, par un allongement de la période d'entrée dans la vie active ainsi que par des niveaux de chômage et de précarité élevés.

Si les jeunes Français présentent une « spécificité » au point de vue du rapport au travail, c'est la spécificité française : leur rapport au travail présente en effet les mêmes traits que les rapports des Français en général, mais de façon beaucoup plus marquée. Comme les adultes, les jeunes déclarent que le travail est « très important ». Dans la vague 2008 de l'EVS, plus de 70 % des jeunes déclarent que le travail est très important contre 65 % des 30-49 ans et 70 % des plus de 50 ans. Les jeunes qui n'ont jamais eu d'activité rémunérée sont encore plus nombreux à le faire (72 %) que ceux qui en ont ou en ont eu une (68%).

Les dimensions instrumentales du travail sont certes appréciées (le fait de bien gagner sa vie est en seconde position des attentes et la sécurité de l'emploi est importante) mais les moins de trente ans sont systématiquement moins nombreux que les autres tranches d'âge à citer ces dimensions. En revanche, les dimensions expressives et sociales du travail sont citées bien plus intensément. Les attentes des jeunes à l'égard du travail sont très fortes en ce qui concerne les dimensions sociales et symboliques : l'ambiance de travail est plébiscitée. 73 % des moins de trente ans considèrent que l'ambiance de travail est un item important contre 65 % des 30-40 ans et 52 % des plus de 50 ans. Les jeunes citent les mêmes items que les plus âgés, et dans le même ordre, mais ils sont beaucoup plus nombreux à le faire (tableau 6).

Tableau 5 : Les éléments considérés comme importants pour un emploi ou une activité professionnelle selon le groupe d'âge

« Voici quelques traits qui peuvent être considérés comme importants pour un emploi ou une activité professionnelle. Pour vous personnellement quels sont ceux qui vous paraissent importants ? »

| | -30 ans | 30-49 ans | 50 ans ou + |
|------------------------------------------------------------------|----------------|------------------|--------------------|
| L'ambiance de travail est bonne | 73 % | 65 % | 52 % |
| On gagne bien sa vie | 70 % | 63 % | 55 % |
| Ce que l'on fait est intéressant | 61 % | 60 % | 50 % |
| On a des responsabilités | 53 % | 48 % | 48 % |
| C'est un travail qui donne l'impression de réussir quelque chose | 49 % | 42 % | 40 % |
| On y apprend de nouvelles compétences | 48 % | 40 % | 30 % |
| Un travail où tout le monde est traité de manière égale | 44 % | 40 % | 41 % |
| Cela permet de rencontrer des gens | 44 % | 43 % | 37 % |
| C'est un travail compatible avec la vie de famille | 39 % | 52 % | 41 % |

EVS 2008

Ce tableau met en évidence plusieurs points significatifs :

Les jeunes approuvent plus intensément que les autres classes d'âge les items proposés. Tous les items sont « plus cités » par les moins de 30 ans que par les autres, sauf la compatibilité du travail avec la vie de famille, qui s'explique très certainement par le fait que les jeunes sont moins nombreux à avoir des enfants. Sur certains items, notamment les six premiers cités, les différences entre tranches d'âge sont très fortes (près de vingt points sur l'ambiance de travail). Les attentes des jeunes et des moins jeunes sont plurielles : elles sont élevées à la fois pour ce qui concerne les dimensions extrinsèques du travail (l'item « on gagne bien sa vie » est en seconde position pour les moins de 30 ans et première position pour les plus de 50) et pour ce qui concerne les dimensions sociales (l'ambiance de travail est bonne) et les dimensions expressives (ce que l'on fait est intéressant).

Les jeunes apparaissent aussi plus que les plus anciens concernés par le sens de leur travail et son utilité pour la

communauté : le travail est moins valorisé comme « devoir social » abstrait que comme vecteur permettant d'être utile et de venir en aide aux autres.

Les attentes des jeunes se révèlent donc de même nature que celles des plus âgés, mais exprimées de façon plus intense et avec un accent particulier mis sur le relationnel, l'intérêt du travail, et le sens du travail. On ne constate à travers ces chiffres aucun désinvestissement de la part des jeunes, aucune dévalorisation du travail, pas plus qu'une tendance à l'individualisme ou au matérialisme. Ces chiffres mettent au contraire en évidence l'ampleur et la diversité des attentes qui pèsent sur le travail. Les entretiens ont confirmé l'ensemble de ces résultats : intensité des attentes pesant sur le travail, notamment de la part des jeunes, ampleur du désir de sens, d'utilité sociale, de réalisation de soi ; mélange des dimensions instrumentales et symboliques, peu distinguées ; importance de la progression, de la réussite et de la possibilité de continuer à apprendre tout au long de la vie.

Mais les jeunes souhaitent, comme les autres tranches d'âge et peut-être de manière plus intense, limiter la place que le travail occupe dans leur vie, comme s'il s'agissait de défendre l'idée d'un investissement intense dans le travail mais permettant d'autres investissements dans d'autres sphères et d'autres activités (nous y reviendrons ci-dessous).

En revanche, le groupe des jeunes lui-même n'est pas homogène. Trois éléments doivent être pris en compte, qui différencient fortement les jeunes entre eux : le genre, la CSP ou le diplôme et la trajectoire personnelle.

Le tableau présentant les différents traits appréciés dans un travail que nous avons analysé du point de vue des groupes d'âge ci-dessus peut l'être également selon le niveau de diplôme des jeunes. On constate alors de très fortes différences entre ces groupes, notamment en ce qui concerne l'item « bien gagner sa vie », d'autant moins cité que le niveau de diplôme est élevé.

Tableau 6 : Les éléments considérés comme importants pour un emploi ou une activité professionnelle des moins de trente ans selon le niveau de diplôme

« Voici quelques traits qui peuvent être considérés comme importants pour un emploi ou une activité professionnelle. Pour vous personnellement quels sont ceux qui vous paraissent importants ? »

| | Avant secondaire | Lycée | Bac +2 | Maitrise ou plus | ensemble |
|----------------------------------|---------------------|-------|-----------|---------------------|----------|
| On gagne bien sa vie | 71 % | 72 % | 74 % | 57 % | 70 % |
| L'ambiance de travail est bonne | 76 % | 71 % | 73 % | 74 % | 73 % |
| On a de l'initiative | 38 % | 30 % | 42 % | 47 % | 37 % |
| Ce que l'on fait est intéressant | 64 % | 54 % | 69 % | 67 % | 61 % |

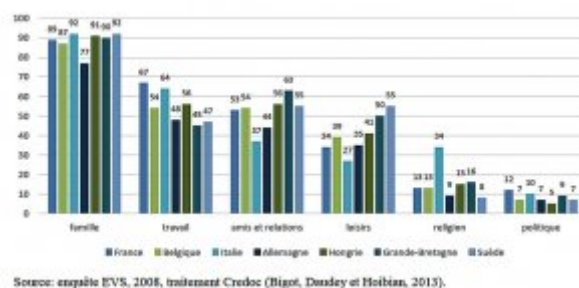
| | | | | | |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|
| On y apprend de nouvelles compétences | 54 % | 44 % | 54 % | 43 % | 48 % |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|

Le genre apparaît également comme un critère de différenciation important : les jeunes filles accordent plus d'importance au travail (75 % d'entre elles le considèrent comme très important contre 66 % des jeunes garçons). Mais la présence d'enfants brouille les cartes : comme les études du CEREQ l'ont mis en évidence, les jeunes femmes quittent plus tôt le domicile parental, se mettent en couple plus tôt que les garçons, ont des enfants plus tôt et ont une activité professionnelle plus irrégulière que celle des hommes, avec des épisodes d'interruption ou de travail à temps partiel plus fréquents [5]. Dès lors, s'instaure une « concurrence » entre le travail et la famille d'autant plus forte que les supports institutionnels (modes de garde, politiques d'entreprise...) sont peu développés.

Les enquêtes et les entretiens mettent clairement en évidence que le travail et la famille sont deux domaines, deux valeurs, deux sphères constitutives de l'identité, qui sont consommatrices de temps et peuvent empiéter les unes sur les autres, au risque d'entraîner des dysfonctionnements, voire, surtout pour les femmes, à des renoncements.

S'appuyant sur les résultats d'une enquête française consacrée à mieux cerner les sources des Français (Enquête Histoire de vie-Construction des identités), l'INSEE Première de synthèse [6] était titré : « la famille, pilier des identités ». L'enquête mettait en effet clairement en évidence combien la famille était plébiscitée par les Français, devant le travail (ce qui est normal puisque beaucoup plus de personnes ont une famille qu'un travail). Interrogés sur la hiérarchisation de leurs priorités, deux tiers des personnes répondaient que leur travail était très important mais moins que leur famille [7], confirmant les résultats de l'enquête EVS (tableau 7).

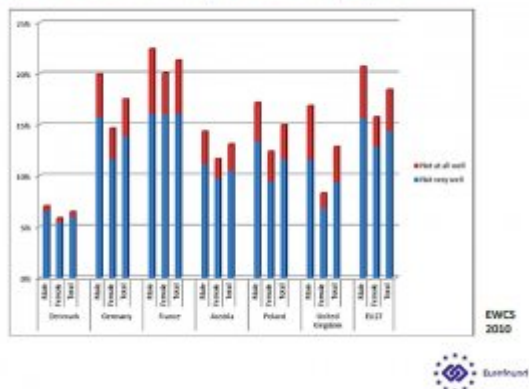
Tableau 7 : proportion d'individus jugeant que les domaines suivants sont « très importants » dans leur vie



Le travail et la famille ne sont évidemment pas seulement deux « valeurs ». Dès lors que les femmes souhaitent travailler dans les mêmes conditions que les hommes et que leur taux d'activité s'est considérablement rapproché du taux d'activité masculin, mais que les femmes continuent de prendre en charge l'essentiel des tâches domestiques et familiales – ce qui explique la différence de taux d'activité qui subsiste (environ 10 points) mais

également le fait que les femmes travaillent beaucoup plus à temps partiel que les hommes et sur des emplois très différents des leurs –, l'articulation des temps professionnels et familiaux devient déterminante. L'enquête européenne sur les conditions de travail a mis en évidence ces défauts de conciliation particulièrement visibles en France

Déséquilibre vie au travail – vie privée. France et quelques voisins



L'enquête de l'INED « Famille et employeurs » a parfaitement mis en évidence le choc que constitue l'arrivée d'un enfant sur l'emploi des femmes : comme le montre le graphique ci-après, alors que 6 % des hommes changent quelque chose à leur activité après l'arrivée d'un enfant, c'est le cas de 40 % des femmes. Elles peuvent changer de poste, réduire leur activité (passer à temps partiel) ou même s'arrêter de travailler. Cette

incompatibilité entre travail et famille nuit considérablement à la carrière des femmes et à l'égalité professionnelle, alors même que nos entretiens ont montré que les femmes avaient désormais les mêmes attentes à l'égard du travail que les hommes et qu'il était donc urgent de leur permettre (ainsi qu'aux hommes évidemment) de mener de front emploi et prise en charge des tâches domestiques et familiales.

L'enquête « Histoire de vie » citée ci-dessus avait permis de confirmer que les horaires atypiques étaient particulièrement inadaptés à la conciliation de la vie professionnelle et familiale, pour les femmes comme pour les hommes : dans cette enquête, près de 39 % des actifs occupés interrogés répondaient positivement à la question suivante : « Trouvez-vous que votre travail (horaires, lieu, organisation) rend difficile l'organisation de votre vie de famille ? ». Plus de 60 % des hommes et des femmes avec des enfants de moins de 11 ans travaillant en horaires atypiques répondaient que la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle était difficile.

En conclusion, on ne peut qu'être frappé de l'immense distance qui sépare la doxa en vogue, selon laquelle les Français et, plus particulièrement encore, les jeunes, seraient détachés du travail, et le résultat des enquêtes européennes qui sont tous convergents. Notons que ce rapport au travail subsiste malgré une dégradation évidente des conditions de travail dont on n'a pas parlé ici, mais que mettent fortement en évidence l'enquête française et l'enquête européenne sur les conditions de travail.

Notes

[1] Programme coordonné par Patricia Vendramin dans le cadre du 7^e PCRD.

[2] Voir Lucie Davoine, Dominique Méda : « [Place et sens du travail en Europe. Une singularité française](#) », Document de recherche du CEE, n° 96, février 2008 ; Dominique Méda, Patricia Vendramin, *Réinventer le travail*, PUF, 2013 ; Patricia Vendramin (ed.), *Generations at work and social cohesion in Europe*, PIE Peter Lang, 2010 ; le site de la recherche [SPREW \(Social Pattern of relation to Work\)](#) ; Dominique Méda, « [L'avenir du travail. Sens et valeur du travail en Europe](#) », Document de recherche de l'OIT, 2017.

[3] Les écarts entre pays restent significatifs même lorsqu'il est tenu compte de l'effet de composition de la population (par âge, la proportion de personnes actives, ou bien encore le niveau de qualification et la profession).

[4] Christian Baudelot, Michel Gollac, « [Faut-il travailler pour être heureux ?](#) », *Insee première*, n° 560, décembre 1997.

[5] Thomas Couppié, Dominique Epiphane, « [Vivre en couple et être parent : impact sur les débuts de carrière](#) », *Cereq Bref*, n° 241, mai 2007.

[6] Frédérique Houseaux, « [La famille, pilier des identités](#) », *Insee Première*, n° 937, décembre 2003.

[7] Hélène Garner, Dominique Méda, Claudia Senik, « [La place du travail dans les identités](#) », *Économie et statistique*, 2006, n° 393-394, p. 21-40.