

Travailler agréablement un peu plus ?

Aspects sociologiques, version du 3 mai 2020

Cette problématique du « Travailler plus » peut s'analyser en plusieurs composantes, économiques et financières bien sûr, mais aussi celles que l'on pourrait qualifier de sociologiques. Nourri entre autres des diverses contributions reçues ou partagées lors des dernières réunions, le présent document est consacré aux aspects sociologiques. Il est naturellement incomplet et simplificateur. Il est versé au dossier pour apporter quelques constats, susciter des réactions et de nouvelles réflexions.

Le travail est perçu différemment selon le profil de l'individu, qui est unique par la combinaison de nombreux facteurs personnels (milieu familial, éducation, formation, caractère, ...). Aussi, pour distinguer de manière simple si ce n'est simpliste les constats, nous nous appuyons sur le classement des principales catégories socio-professionnelles. Par cette approche discriminante, nous faisons l'hypothèse forte que les caractéristiques socio-économiques des individus sont en lien avec leurs comportements ; ceux-ci étant eux-mêmes liés à leur formation, leur métier et leurs responsabilités. Cette approche pourra mériter d'être confrontée à celle d'autres groupes ayant une composition sociologique différente de celle des Forums.

Sous cette hypothèse, **une majorité d'ouvriers et d'employés voient probablement le travail comme une contrainte, répondant à un besoin vital**. Souvent astreints à un travail physique lourd ou répétitif ou à un travail monotone, peu intéressant et sans réelle plus-value, rarement valorisé, ils n'y trouvent pas matière à s'y épanouir. Ce travail est alimentaire et « travailler un peu plus » ne peut se concevoir qu'avec le seul but de gagner un peu plus pour mieux couvrir ses besoins de base et ceux de sa famille. C'est d'ailleurs ce que font certains en faisant des jobs complémentaires, souvent non déclarés. Ce « travailler plus » alimente l'économie souterraine et n'entre donc pas dans le calcul macro-économique officiel. Pour cette catégorie, l'aspiration principale est l'amélioration de la rémunération, ainsi que des conditions de travail pour mieux profiter des moments de repos.

Les agriculteurs exploitants, pour les plus modestes d'entre eux, **se retrouvent certainement avec des similitudes avec la première catégorie**. Mais souvent, ils sont très attachés à leur métier qu'ils ont toujours connu, transmis de générations en générations ; ils trouvent dans celui-ci beaucoup de satisfaction, de plaisir, et leur cadre de vie leur convient généralement bien. De plus en plus, ils se consacrent à la bio agriculture, privilégiant la qualité à la quantité. Avec cette montée en gamme, ils répondent à la demande croissante de la population. Cette production avec davantage de plus-value se retrouve au niveau du PIB national et a donc les mêmes conséquences financières que le « travailler plus ».

Pour les autres catégories socio-professionnelles, avec bien entendu de nombreuses différences en fonction de la formation, des responsabilités, du salaire, ..., **le travail peut être vu comme un moyen, une opportunité pour répondre de mieux en mieux aux trois besoins supérieurs de la pyramide de Maslow**, les deux premiers besoins de base (physiologiques et de sécurité) étant considérés comme couverts.

Bien sûr, la recherche d'une rémunération plus forte est rarement absente, mais les motivations au travail sont généralement d'une toute autre nature pouvant conduire à travailler un peu plus de manière non contrainte.

Probablement, **la recherche d'une vie sociale satisfaisante**, si ce n'est riche, **est un facteur puissant du plaisir d'aller travailler**. La présente période de confinement liée au Coronavirus montre clairement le manque qui s'est installé pour toutes les personnes interrogées, qui souhaitent reprendre le travail au plus vite. C'est d'ailleurs un besoin commun à la quasi-totalité de la population, y compris bien sûr aux premières catégories socio-professionnelles mentionnées plus haut. Cette vie sociale se trouve certes en entreprise, notamment à l'heure du déjeuner, mais aussi après la journée de travail, en particulier chez les plus jeunes sans contraintes familiales. **Ce besoin de retrouver des collègues n'a pas d'incidence sur un « travailler plus » ; il joue cependant un rôle catalyseur de consentement au travail.**

Ce consentement au travail est d'autant plus fort si les conditions dans lesquelles il s'exerce sont favorables, motivantes. **L'ambiance** est, à cet égard, fondamentale. Et celle-ci **est très dépendante du responsable**. Cela a été souligné maintes fois dans les échanges verbaux et les contributions écrites du Forum : le rôle du hiérarchique est majeur. Sa capacité à prendre en considération chaque collaborateur, à valoriser ce qu'il fait, à lui faire confiance, à fédérer son équipe, son service, son unité, à donner un sens aux prestations demandées, est essentielle. L'individu, reconnu, se sentant impliqué dans les objectifs de l'unité ou de l'entreprise, n'hésitera pas à travailler davantage « pour son chef ». **C'est probablement l'un des moteurs essentiels du « travailler plus ».**

Naturellement, pour cristalliser ce point, doivent s'ajouter des mesures améliorant le statut et la rémunération du collaborateur. Sur ce dernier point, il serait sans doute souhaitable que les dispositifs d'épargne salariale puissent être généralisés à l'ensemble des travailleurs salariés au sens large. Tous ces facteurs jouent un rôle majeur sur l'état d'esprit qui est disposé progressivement à accepter de « travailler plus ».

Les aspects reconnaissance, position sociale, niveau salarial, ont tous leur rôle, plus ou moins importants selon les individus, **sur la motivation au travail**. Ce ne sont pas les seuls. **La recherche de sens, la contribution au bien commun, le service aux autres sont des facteurs moteurs d'engagement fort dans un travail** ; les personnels de santé dans la période de pandémie que nous vivons le démontrent tous les jours. Leur engagement, qui fait partie intégrante de leur métier, a été mis au grand jour du fait des circonstances exceptionnelles. Ils ne se sont nullement ménagés, travaillant en risque largement au-delà des horaires « normaux ». **Cela prouve cette capacité, souvent insoupçonnée, que nous avons à « faire plus » quand la situation l'exige**, mais que nous pourrions également mobiliser en des moments moins dramatiques pour des actions qui nous tiennent à cœur.

Ce sont tous les engagements personnels qui peuvent se concrétiser par exemple en créant une structure, une société ; ceci pour répondre soit à un besoin créatif personnel, soit à un désir de construire ou de relever un défi personnel, tout en apportant un produit ou un service dont on perçoit qu'il pourrait être utile à la société. **Cette démarche de création d'entreprise est évidemment porteuse d'un « travailler plus ».**

Ces engagements personnels peuvent également prendre la forme d'une entrée dans le monde associatif en apportant bénévolement son savoir-faire, ses connaissances, son charisme. Cet altruisme est porteur indirect de « travailler plus », même si ce n'était pas le but, en permettant aux personnes bénéficiant des services des associations, au moins pour certaines d'entre elles, de se réinsérer dans la société voire de reprendre un emploi.

Les évolutions technologiques de ces deux dernières décennies **ont modifié sensiblement la mesure quantitative du travail fourni**. La présence physique est devenue un critère de moins en moins pertinent avec le développement du télétravail. Ces deux mois de confinement ont montré non

seulement l'utilité de celui-ci mais aussi son efficacité. De nombreuses entreprises du tertiaire l'ont instauré pour tout ou partie de leur personnel, permettant la continuité de leur activité. Il est fort probable que cette méthode de travail, largement généralisée du fait des circonstances, se poursuive au-delà de l'épisode pandémique. Il s'avère en général que cette méthode est au moins aussi productive que la présence au bureau, notamment en raison d'une fatigue moindre due à la non-prise de transports. Bien entendu, cette méthode n'atteint sa meilleure performance que si les conditions dans lesquelles elle est mise en œuvre sont satisfaisantes (possibilité d'isolement efficace chez soi). **Le télétravail devient ainsi une concrétisation à grande échelle de la tendance qui s'est progressivement développée d'une sorte de symbiose entre vie privée et vie professionnelle**, les coups de fil professionnels s'étant peu à peu invités en soirées, en week-ends et pendant les congés. Dans ce contexte, **le « travailler plus » est probablement entré dans les mœurs de manière insidieuse pour une bonne partie de cadres, et pas seulement cadres dirigeants.**

Au total, dans un contexte de travail favorable, tant physique qu'humain, une large part de la population est probablement réceptive à l'idée de « travailler plus » pour autant qu'elle en voie l'utilité, l'importance, le sens et qu'elle en perçoive les fruits. Sans s'en rendre compte, une partie d'entre elle fonctionne déjà dans le « travailler plus » grâce aux nouvelles technologies. Une nouvelle forme d'organisation de la vie pourrait s'imposer peu à peu, en particulier chez les plus jeunes générations, avec une osmose, subie ou intelligemment définie entre vie privée et vie professionnelle.