

Série Modes de vie – Note #9

Les rapports au travail

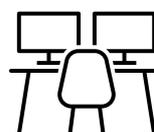
TRANSFORMATIONS RÉCENTES, NOUVELLES ASPIRATIONS, NOUVELLES REPRÉSENTATIONS

Le monde du travail connaît de profondes mutations portées à la fois par la transformation des modes et des lieux d'exercice du travail mais aussi par l'évolution de notre rapport au travail liée à l'émergence de nouvelles aspirations. La montée de la plateformisation, la fragmentation des tâches et la flexibilité accrue du travail bouleversent les repères traditionnels : l'essor des indépendants et des micro-entrepreneurs traduit une recherche d'autonomie, mais révèle aussi une précarisation et de nouvelles formes d'inégalités.

Ces mutations s'accompagnent d'une diversification des lieux et des temps de travail, portée par le numérique : télétravail, coworking, mobilité, et « tracances » (travail-vacances) brouillent la frontière entre vie professionnelle et personnelle. Cependant, seuls certains profils (notamment les cadres) bénéficient pleinement de cette flexibilité, accentuant les disparités entre catégories sociales.

Les inégalités de genre persistent, malgré la féminisation croissante du travail : écarts salariaux, plafond de verre et charge mentale restent d'actualité, le télétravail révélant et parfois accentuant ces déséquilibres. Les jeunes subissent une précarité à l'embauche, tandis que les seniors font face à des discriminations et à des difficultés de reconversion.

Enfin, le rapport au travail évolue : s'il demeure une valeur centrale et un facteur d'intégration sociale, les attentes des Français se déplacent vers la recherche de sens, de bien-être et d'équilibre de vie. Les aspirations à une moindre place du travail ne relèvent pas d'un désengagement, mais d'une volonté de repenser ses conditions et sa finalité, en phase avec les transformations profondes de la société.



Rappel de la démarche

Cette note s'inscrit dans une série de travaux autour des évolutions des modes de vie au sein de la société française. Elle vise à rendre compte des pratiques sociales passées, actuelles et à venir autour d'un thème particulier. Le prisme retenu pour étudier les évolutions des modes de vie est celui des inégalités sociales, qu'elles soient nouvelles ou anciennes.

Outre son apport de connaissances, cette note se veut un support d'aide à l'action publique territoriale pour mieux comprendre les aspirations et besoins de la société et la manière d'encadrer voire de faire évoluer les modes de vie observés.

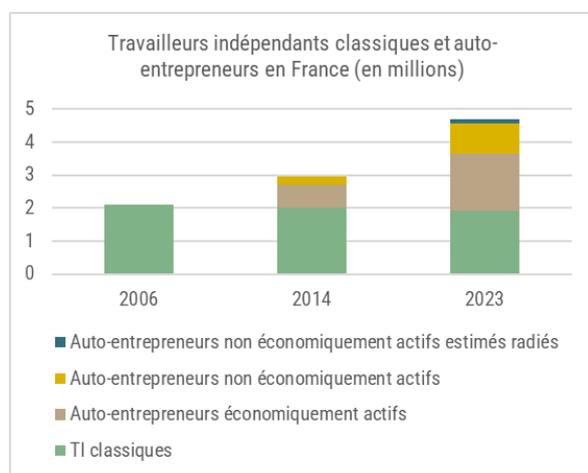


LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

Les modes d'exercice du travail

PLATEFORMISATION DU TRAVAIL

Avec 87 % des personnes en emploi, le salariat reste la forme d'emploi largement majoritaire¹. Mais des formes de travail plus individuelles et plus flexibles prennent leur essor, depuis les années 2000. En France, le nombre d'indépendants atteint 4,6 millions fin 2023, dont 2,7 millions d'auto-entrepreneurs.² Ces chiffres sont en croissance continue, montrant le succès, en volume, de la micro-entreprise³.



Source : Urssaf Stat'ur N°392 Décembre 2024

Néanmoins, cette forme souple de travail cache des pratiques très diverses : le revenu annuel global des auto-entrepreneurs s'établit à 7 540 euros en moyenne, pour un revenu moyen des travailleurs indépendants classiques (artisans-commerçants-professions libérales) de 45 308 €. La micro-entreprise peut donc être source de revenu principal ou d'appoint (polyactivité ou slasher).

Son essor traduit également le développement des plateformes numériques dans les années 2000 qui a donné lieu à une « ubérisation » du travail, mode d'organisation du travail d'abord spécialisé dans le secteur des voitures de

transport avec chauffeur et la livraison de repas à domicile, puis étendu à des secteurs de plus en plus variés.

Ce micro-travail sous couvert d'une plus grande flexibilité dissimule en réalité une faible rémunération, une protection sociale moindre, voire un statut de salariat déguisé.

La diffusion du numérique a également renforcé le « crowdsourcing », une pratique d'externalisation utilisée par les entreprises afin de faire appel gratuitement au grand public pour obtenir des services, des idées ou des contenus.

Ces pratiques rappellent le tâcheronnat du XIX^{ème} siècle, les plateformes jouant ici le rôle d'organisateur de tâcherons. C'est l'hypothèse faite par les chercheurs en sociologie et en sciences politiques Pauline Barraud de Lagerie, Julien Gros et Luc Sigalo Santos⁴.

« Si le micro-travail préoccupe autant les chercheurs et les pouvoirs publics, c'est non seulement parce qu'il correspond à des conditions de travail atypiques, pour ne pas dire dégradées, mais aussi parce qu'il brouille les frontières des statuts d'emploi : la grande majorité des micro-travailleurs ne sont ni salariés, ni indépendants, car ils exercent cette activité sans statut associé (...) le micro-travail préoccupe parce qu'il rappelle le tâcheronnat du XIX^{ème} siècle. »

Pauline Barraud de Lagerie, Julien Gros et Luc Sigalo Santos (2024) « Qui veut gagner des centimes ? Les micro-travailleurs : derrière une foule de passage, une première ligne de précaires » [en ligne]

CDD, CDI, INTERIM : UN STATUT RELU AU REGARD DES TENSIONS DE RECRUTEMENT

La structure des contrats de travail reste également assez stable : 73,7 % des personnes en emploi sont soit en contrat à durée indéterminée (CDI), soit fonctionnaires⁵. Cette assurance du CDI, est encouragée par la lecture de stabilité qu'en font les bailleurs ou les banques.

formalités en ligne, mais aussi en simplifiant le paiement des cotisations sociales, des impôts et des taxes qui sont regroupés dans une cotisation unique proportionnelle au chiffre d'affaires.

⁴<https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/actualites/pauline-barraud-de-lagerie-julien-gros-et-luc-sigalo-santos-qui-veut-gagner-des-centimes-les/>

⁵ INSEE DARES. Emploi, chômage, revenus du travail.2022.

¹ INSEE DARES. Emploi, chômage, revenus du travail Édition 2022.

² Urssaf Stat'ur n°392 Décembre 2024

³ Le régime du micro-entrepreneur, initialement appelé « auto-entrepreneur », a été créé par la loi de modernisation de l'économie de 2008, et a fait l'objet de plusieurs réformes. Ce régime simplifie les formalités de création et de cessation d'une activité professionnelle individuelle à but lucratif, notamment en permettant la réalisation de

Cependant, alors que des tensions de recrutement fortes apparaissent dans certains secteurs, des salariés en position de force privilégient des contrats courts (CDD ou interim) qui leur offrent la souplesse recherchée et de meilleures rémunérations (choix des périodes de travail, primes...). Ce phénomène gagne même la fonction publique et permet, par exemple, aux professeurs de contourner les mobilités géographiques imposées.

Le temps de travail lui-même est négocié (temps partiel choisi) voire le lieu d'exercice du travail ; on parle de « mercenaire du télétravail » dans l'informatique, travaillant dans des missions expertes. Ces évolutions sociétales ont d'ailleurs été captées par les banques qui modifient l'accès au crédit sans CDI⁶.

Les nouveaux lieux et temps du travail

Le travail s'est considérablement transformé durant les deux dernières décennies. Il s'est affranchi des règles d'unité de temps, de lieu et d'action, qui régissaient jusqu'à présent son exercice. Désormais pour une grande catégorie de travailleurs, temps personnel et professionnel se superposent, le travail s'exerce dans le lieu imposé par l'employeur, à la maison, en tiers-lieu, en mobilité... bref, en tout lieu et à toute heure.

NOUVEAUX LIEUX D'EXERCICE DU TRAVAIL

Le travail, qui s'est dématérialisé et s'est tertiarisé, peut être exercé pour une partie des salariés hors du lieu de travail habituel. Ces nouveaux lieux de travail sont de divers ordre : plutôt professionnalisants (espaces de coworking, tiers-lieux) ou banaux (cafés, et même centres-commerciaux), au sein de la sphère familiale (télétravail au domicile, en résidence secondaire ou en villégiature) ou même en marchant avec les réunions en « co-walking »⁷

Cette possibilité de diversifier son lieu de travail n'est cependant possible que pour une petite partie des travailleurs. En effet, selon l'Insee un peu moins de 40% de l'ensemble des postes seraient potentiellement télétravaillables en France et toujours selon l'INSEE⁸, « début 2024, 22 % des salariés du secteur privé pratiquent le

télétravail au moins une fois par mois. [...] Le télétravail est une pratique majoritaire chez les cadres : près des deux tiers d'entre eux sont concernés, tandis qu'elle demeure quasi inexistante pour les ouvriers. »

Si des études ont montré que travailler entièrement à distance était préjudiciable pour le bien-être personnel car entraînant un moindre soutien social, travailler en format hybride présente des avantages en desserrant les contraintes temporelles tout en permettant de conserver les bénéfices du travail en collectif⁹. En ce sens, le travail hybride permettrait un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle¹⁰. Les personnes auraient davantage de souplesse pour organiser leurs heures de travail, et seraient même plus productives dans ces conditions.

Entre 2019 et 2023, la part des personnes salariées pratiquant **le télétravail au moins occasionnellement** passe **de 9 % à 26 %**

Source : Dares, « Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ? », 2024

FRAGMENTATION DES TEMPS DU TRAVAIL

Cette diversification des lieux du travail s'est accompagnée d'une fragmentation des temps. Grâce aux supports numériques (smartphones, tablettes et leurs applications), le travail peut s'exercer pendant des déplacements (« le travail en mobilité »), hors des plages définies dans les fiches horaires, voire pendant des congés, certains évoquent des « tracances », néologisme de travail et vacances.

Les inégalités persistantes au travail : le genre et l'âge

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME ?

Le travail n'a cessé de se féminiser depuis les années 1970 et constitue une source d'émancipation pour les femmes. Toutefois, des inégalités de genre demeurent face au travail. En matière de précarisation des femmes face à l'emploi, outre le temps partiel subi, se pose plus généralement la question des écarts salariaux

⁶ Produit du CIC Prêt Immo Nouvelles Formes d'Emploi

⁷ Centre d'études pour le développement, l'innovation et la prospective en ressources humaines (CEDIP) <https://www.cmvrh.developpement-durable.gouv.fr/a-se-dentarite-en-milieu-professionnel-un-defi-a4677.html>

⁸ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8379375>

⁹ <https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/actualites/claudia-se-nik-le-teletravail-fait-il-du-bien-aux-salaries/>

¹⁰ Dares. Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés ? 2024

entre femmes et hommes ou encore celle du plafond de verre car les postes hiérarchiques élevés et à responsabilité restent encore essentiellement occupés par des hommes.

Le salaire moyen des femmes dans le secteur privé en France était **22,2 % inférieur** à celui des hommes en 2023.

Parmi les 1 % de postes les mieux rémunérés, on ne compte que **24 % de femmes**.

Source : INSEE 2023

En 2022, **26,7 % des femmes** et 7,5 % des hommes occupent un emploi à **temps partiel**. 36 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel.

Source : INSEE Emploi, chômage, revenus du travail Édition 2023

La sociologue Haude Rivoal explique que la féminisation du travail ne modifie pas ses structures inégalitaires ; les élites économiques, financières et culturelles demeurent masculines. Les entreprises sont « masculines », pas seulement au sens où elles sont principalement dirigées par des hommes mais surtout parce que les pratiques d'entreprise peuvent exclure de fait les femmes.

« Si la majorité des dirigeants sont encore des hommes, c'est notamment parce que les études qui mènent à ces métiers (...) valorisent la confiance en soi et un rapport stratégique au diplôme, des choses qu'on retrouve bien plus chez les hommes. Deuxième constat : l'investissement et l'engagement professionnels exigés dans la profession ne sont possibles qu'à condition de se délester du travail domestique et parental. Autrement dit, il exclut la majorité des femmes. Enfin, troisième constat : les qualités attendues dans la pratique du métier (l'assurance, le goût du pouvoir, la compétition ainsi qu'une capacité à affronter des grosses charges de travail sans montrer ses faiblesses)

sont aussi celles pour lesquels les hommes ont été majoritairement socialisés. »

Haude Rivoal (2024) « Les hommes et l'égalité professionnelle : qu'est-ce qui coince encore ? »
[en ligne cairn.info]

Par ailleurs, la sociologue, reprenant le terme de la journaliste économique Léa Lejeune, rappelle que si nombre d'entreprises affichent une image féministe et non sexiste, cela peut cacher un « féminisme washing ». La sociologue Amélie Le Renard a ainsi montré à l'issue d'une enquête que des pratiques sexistes peuvent cohabiter avec un discours égalitariste.



Télétravail et tâches domestiques

Selon la Dares, les inégalités entre femmes et hommes dans l'organisation des activités quotidiennes du foyer (ce qu'on appelle la « charge mentale ») sont plus marquées en cas de pratique du télétravail car « si le télétravail apporte une autonomie temporelle et permet une économie de temps susceptibles de se traduire par un rééquilibrage des tâches, cela présuppose un effort de coordination et de maîtrise des différentes temporalités, rôle traditionnellement dévolu aux femmes, ce qui semble persister, voire s'accroître, avec la mise en place du télétravail ».¹¹ Le télétravail apparaît ainsi comme un révélateur des normes de division du travail entre femmes et hommes comme l'explique l'économiste Claudia Senik¹².

AVANT 30 ANS TROP JEUNE, APRÈS 45 ANS TROP VIEUX ?

L'insertion professionnelle des jeunes reste marquée par une précarité persistante. À la sortie de la formation initiale, beaucoup peinent à décrocher un premier emploi stable : le taux de chômage des moins de 25 ans demeure supérieur à la moyenne nationale (18,8% en 2024 contre 7,4% tout âge confondu), et les contrats proposés sont souvent temporaires. Cette précarité se double d'une progression salariale lente et d'un accès limité aux postes à responsabilité, même pour les diplômés du supérieur. Par ailleurs, l'origine sociale et le niveau de diplôme, mais aussi le sexe, accentuent les inégalités d'accès à l'emploi, les jeunes issus de milieux modestes ou peu qualifiés étant davantage exposés au chômage et à la précarité.

¹¹ Dares (2024) op cit.

¹² <https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/actualites/claudia-senik-le-teletravail-fait-il-du-bien-aux-salaries/>

Pour les travailleurs plus âgés, les inégalités prennent d'autres formes. Passé un certain âge, il devient plus difficile de retrouver un emploi après une période de chômage, en raison de discriminations à l'embauche et de stéréotypes liés à l'âge. La reconversion professionnelle s'avère complexe, surtout dans un contexte de mutations technologiques rapides et de digitalisation croissante du travail. En entreprise, les salariés seniors peuvent se heurter à un plafonnement de leur carrière, à une stagnation salariale, voire à une dégradation des conditions de travail liée à l'usure professionnelle. L'adaptation aux nouvelles technologies et aux modes d'organisation du travail représente un défi supplémentaire, parfois source d'exclusion ou de perte de reconnaissance. La précarisation en fin de carrière, avec des contrats courts ou des temps partiels subis, fragilise également la préparation à la retraite.

Les représentations sociales et les stéréotypes jouent un rôle important : les jeunes sont parfois perçus comme peu expérimentés ou peu investis, tandis que les plus anciens sont jugés moins adaptables ou moins productifs. Ces visions contribuent à renforcer les discriminations et à limiter les possibilités d'évolution pour chacun.

LES NOUVELLES REPRÉSENTATIONS ET ATTITUDES AU TRAVAIL

Le rapport des Français au travail : entre reconnaissance sociale et flemme ?

Les Français entretiennent un rapport ambigu au travail. La majorité d'entre eux (70%), quel que soit leur statut d'emploi, se disent très attachés au travail. Et si la part des Français considérant le travail très important tend à baisser sur le temps long, les sociologues Dominique Méda et Maëlezig Bigi montrent qu'en comparaison des autres pays européens, cette forte importance accordée au travail reste une spécificité française¹³. Parmi les explications de ce résultat, les sociologues rappellent que le travail continue en France aujourd'hui d'indiquer la place d'un

individu dans la société et reste donc une valeur centrale.

77% des actifs attribuent une **note ≥ 6 sur 10** pour évaluer leur satisfaction au travail

Source : Institut Montaigne, « Les Français au travail : dépasser les idées reçues », 2023

Alors pourquoi parler de relation ambiguë ? La satisfaction au travail est variable selon les catégories socio-professionnelles (CSP). Les professions peu qualifiées et intermédiaires ont ainsi une note moyenne de satisfaction inférieure à celle des CSP plus élevées. Parmi les sources d'insatisfaction au travail se trouvent la rémunération, le manque de reconnaissance, les faibles perspectives de carrière et d'autonomie ou encore l'impossibilité du recours au télétravail¹⁴.

Paradoxalement, et de là vient l'ambiguïté de la relation, malgré une place importante accordée au travail et une satisfaction plutôt élevée à son égard, les Français sont aussi parmi les plus nombreux en Europe (65%) à considérer que ce serait une bonne chose qu'il prenne moins de place dans leur vie. Les Français ne voudraient-ils donc plus travailler ? Le pays fait-il face à une « épidémie de flemme »¹⁵ ? Dominique Méda et Maëlezig Bigi affirment que non. Qui dit travail tenant une place importante dans la vie des Français dit aussi attentes élevées de leur part à son égard. Or, ces attentes sont parfois déçues et de nouvelles envies se dessinent aujourd'hui. Ce qui est refusé n'est pas tant le travail lui-même que les conditions de travail.

Des aspirations fortes : penser le bien-être au travail

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : CRITÈRES PHYSIQUES ET PSYCHOLOGIQUES

La notion de satisfaction au travail est subjective. Elle repose sur des critères divers et en premier lieu celui de la pénibilité ressentie.

La pénibilité physique (activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, manutentions manuelles de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents

¹³ https://www.lemonde.fr/emploi/article/2023/06/19/prendre-la-mesure-de-la-crise-du-travail-en-france_6178240_1698637.html

¹⁴ <https://www.institutmontaigne.org/publications/les-francais-au-travail-depasser-les-idees-recues>

¹⁵ IFOP (2022) « Les Français, l'effort et la fatigue. Grosse fatigue et épidémie de flemme : quand une partie des Français a mis les pouces »

chimiques dangereux) est un facteur clé dans la vie et la santé au travail.

À ces contraintes physiques s'ajoutent des contraintes psychosociales et organisationnelles. L'impensé de la fatigue liée au travail intellectuel¹⁶ apparaît avec force aujourd'hui avec des taux de burn-out en hausse. Il existe par exemple des différences entre la charge de travail prescrite et la charge de travail réelle. Celle-ci peut-être trop élevée et créer un « burn-out », un épuisement professionnel, ou l'inverse, un « bore-out », un épuisement professionnel lié au fait de s'ennuyer au travail et de se sentir « sous-utilisé ».

60% des actifs considèrent que leur charge de travail s'est accrue au cours des 5 dernières années bien que la durée de travail soit restée stable

Source : Institut Montaigne, « Les Français au travail : dépasser les idées reçues », 2023

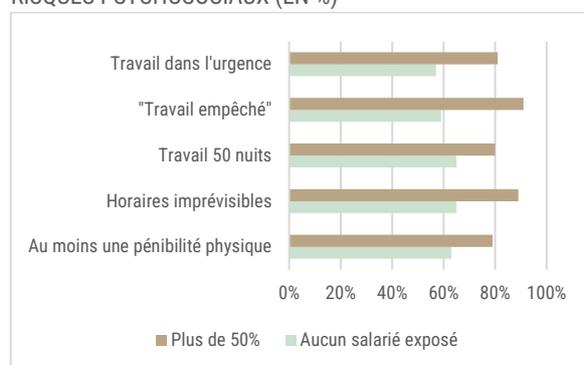
Par ailleurs, l'épuisement professionnel peut également donner lieu à un « brown-out », c'est-à-dire une incapacité pour le salarié à effectuer ses tâches parce qu'il ne trouve plus de sens à ce qu'il fait ou parce que ses valeurs sont en désaccord profond avec celles de l'entreprise qui l'emploie.

Au sujet de la « grande démission » ou « great resignation », mouvement de démissions massives apparu aux Etats-Unis fin 2021, la DARES¹⁷ relativise le phénomène en France. Le nombre de démissions atteint en 2022 son niveau de le plus élevé depuis 2008 mais ne concerne qu'une proportion résiduelle de salariés (2,7%), loin d'atteindre les Etats-Unis où les taux de démission dans les industries manufacturières ont atteint les niveaux les plus élevés depuis les années 1950.

Outre la pénurie de main d'œuvre et sachant que les expositions à des conditions de travail pénibles ne sont que rarement compensées monétairement¹⁸, le refus de conditions de travail difficiles figure parmi les raisons principales derrière les difficultés de recrutement dans certains secteurs. Ainsi,

l'enquête Conditions de travail de 2019 de l'INSEE révèle que 71% des employeurs du secteur privé interrogés dans le cadre de l'enquête peinent à recruter sur des postes vacants, et ceux signalant aux candidats que leurs salariés sont exposés à des conditions de travail difficiles sont davantage concernés (85%) par des difficultés de recrutement. La Dares précise dans une étude de 2022 que les tensions sur le marché du travail sont tout particulièrement fortes dans les secteurs de l'industrie, du bâtiment, de l'informatique et des télécommunications, et dans le domaine des soins, pour les infirmiers notamment¹⁹.

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON L'EXPOSITION À DES CONTRAINTES PHYSIQUES, TEMPORELLES OU À CERTAINS RISQUES PSYCHOSOCIAUX (EN %)



Lecture : parmi les établissements qui déclarent avoir plus de la moitié des salariés exposés à une pénibilité physique, 79 % ont des difficultés de recrutement.

Le travail empêché est relatif au sentiment de ne pas pouvoir réaliser un travail de qualité.

Dares, 2022. Enquête Conditions de travail 2019 de l'Insee, volet employeurs couplé ; DSN 2018.

Un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

La perméabilité des vies personnelles et professionnelles est désormais rendue possible même pour des métiers moins tertiaires, par le smartphone dont la consultation ne peut être interdite par l'employeur. Corinne Gaudart, ergonomiste et codirectrice du Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE), est attentive aux aspects négatifs de cette perméabilité des temps. Elle évoque « les risques de désynchronisation, avec des projets aux rythmes et durées extrêmement variables, qui peuvent déborder sur la sphère privée », ou « la flexibilisation du temps de travail, avec des

¹⁶ Obsoco. Fondation Jean Jaurès. Arte. Les Français et la fatigue informationnelle. 2022

¹⁷ <https://urlr.me/D7HdPx>

¹⁸ Dares. Les expositions à des conditions de travail pénibles sont-elles compensées monétairement ? 2024

¹⁹ Dares. Les tensions sur le marché du travail en 2022. 2022

couples biactifs qui ont du mal à faire famille », ou des outils professionnels importés dans la vie privée, pour y rationaliser le temps.²⁰

En outre, la fragmentation du temps de travail a augmenté la flexibilité des horaires de travail entamant du même coup la qualité de vie hors travail. Et le télétravail est venu renforcer ces phénomènes. De là peut naître une aspiration à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Aimer travailler mais vouloir circonscrire la place que le travail occupe dans sa vie n'a rien de nouveau d'après Dominique Méda mais l'aspiration s'est accentuée ces dernières années.

1 français sur 5 déclare **travailler**
durant son temps libre
(contre 16,4% au niveau européen)

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, Eurofound, 2023

Trouver et donner du sens à son travail

« L'une des principales sources du mal-être contemporain au travail tient sans doute à un excès d'abstraction. »

Matthew B. Crawford (2013) « Pascal Chabot, Matthew Crawford. Le travail à portée de main », Philosophie Magazine

Lire le philosophe Matthew B. Crawford et son *Éloge du carburateur* et l'anthropologue David Graeber avec sa notion de bullshit jobs, c'est entrer dans la critique des emplois de bureau et se poser la question du sens donné à son travail. Le premier, brillant universitaire, s'est reconverti et épanoui en mécanicien réparateur de moto. Le second a écrit en 2013 un article pour démontrer la vacuité des emplois de bureau aujourd'hui et le mal-être profond que cela peut engendrer pour les personnes réalisant ces bullshit jobs.

« Des troupes entières de gens, en Europe et en Amérique du Nord particulièrement, passent leur vie professionnelle à effectuer des tâches qu'ils savent sans réelle utilité. Les nuisances morales et spirituelles qui accompagnent cette situation sont profondes. C'est une cicatrice qui balafre notre âme collective. Et pourtant, personne n'en parle. »

David Graeber (2013) « On the Phenomenon of Bullshit Jobs: A Work Rant », Strike! [traduit par Jean-Laurent Cassely pour Slate]

Est-ce aujourd'hui la fin des bullshit jobs ? La crise du COVID-19 a joué ici un rôle crucial en mettant en avant les métiers dits essentiels, de ceux qui l'étaient moins voire ne l'étaient pas poussant par la suite nombre de personnes à s'interroger sur le sens de leur travail (et de leur vie) voire à se reconvertir professionnellement. L'économiste Coralie Perez et l'économiste et statisticien Thomas Coutrot ont consacré en 2022 un ouvrage au sens du travail dont la mesure s'établit d'après eux à travers trois dimensions²¹ :

- Le fait de se sentir utile aux autres
- Le respect de ses valeurs éthiques et professionnelles
- La possibilité de développer ses capacités

Un travail doit ainsi réunir utilité sociale, cohérence éthique et capacité de développement pour avoir du sens. Or, l'intensification du travail menace le sens dans les métiers du care, l'autonomisation et l'algorithmisation dans celui des ouvriers de l'industrie, chez les cadres c'est le sentiment d'utilité sociale qui est fragilisé.

Redonner du sens au travail et préserver la santé psychique des salariés passe par la possibilité pour eux de pouvoir davantage agir sur les conditions, l'organisation et la finalité de leur travail, c'est le principe de codétermination²². Aller vers « un travail soutenable » pour reprendre l'expression de Dominique Méda²³ c'est aussi se recentrer autour de valeurs, humaines mais aussi écologiques.

²⁰ Le Monde. Comment les entreprises tentent de concilier flexibilité et équilibre vie professionnelle-vie personnelle. 13 décembre 2023

²¹ Thomas Coutrot et Coralie Perez. Redonner du sens au travail : une aspiration révolutionnaire, Éditions du Seuil. 2022. 160 p.

²² Coutrot et Perez (2022) *ibid.* Voir aussi Méda et Bigi (2024) *op cit.*

²³ Dominique Méda (2022) *op cit.*

Entre résistance, résignation ou surinvestissement existentiel : trois nouvelles attitudes par rapport au travail « qui ne paie plus »

Dans son ouvrage, « Sortir du travail qui ne paie plus »²⁴, Antoine Foucher fait la démonstration d'une double rupture historique du travail depuis une quinzaine d'années : la stagnation du pouvoir d'achat du travail par rapport aux autres sources de revenus et une durée du travail qui ne diminue plus. Afin de s'adapter à cette nouvelle situation, l'auteur décrit trois grands types de réactions. Ces trois profils ne sont pas exclusifs, ni générationnels et peuvent coexister chez un même individu ou dans différents moments de sa trajectoire professionnelle. Ils traduisent la diversité des réponses face aux transformations du travail.

La première réaction est la résistance au travail qu'Antoine Foucher formule ainsi « *non, je ne me ferai pas avoir, je ne serai pas de cette génération qui, pour la première fois depuis la guerre travaillera davantage que ses parents, et en plus sans bien gagner sa vie* ». Ce profil se caractérise par la remise en cause de la place centrale du travail dans la vie, par l'hostilité à toute perte de droit acquis, au refus de tout effort supplémentaire, d'un comportement de retrait.

Deuxième type de réaction, la résignation, « *puisque le travail ne permet plus de changer de niveau de vie, le travail ne sera plus central dans ma vie* ». Dans ce profil, le travailleur est dans une acceptation passive de sa situation, il cherche à privilégier sa vie personnelle, opte pour le télétravail, la semaine de 4 jours ou toute autre forme de conciliation, dans une forme de désengagement tranquille.

Enfin, troisième type de réaction, l'investissement existentiel dans le travail, « *puisque le travail ne permet plus de changer de niveau de vie, et qu'il va falloir travailler davantage que les parents, alors au moins que mon travail ait un sens!* ». Dans ce profil, le travailleur est exigeant sur la dimension éthique et sociale de son travail, en quête de sens, prêt à changer d'emploi pour s'accomplir et contribuer à une cause qui les dépasse.

Des différences générationnelles dans le rapport au travail ?

Le sociologue Camille Peugny a consacré un article pour parler du nouveau rapport des jeunes au travail. « *Les jeunes seraient ainsi particulièrement en quête de sens dans leur travail et ressentiraient, davantage que les générations précédentes, le besoin de s'épanouir et de s'accomplir dans leur activité professionnelle. Ensuite, ils seraient fortement animés par un esprit de groupe qui nourrirait des aspirations au travail collectif, avec une grande autonomie laissée par la hiérarchie. Enfin, plus que par le passé, ces jeunes générations seraient attachées à un équilibre harmonieux entre la vie professionnelle et la vie privée.* » S'exprimerait aujourd'hui la fin de la linéarité d'une carrière, le désir d'ouverture, de ne pas travailler toute sa vie dans un même lieu, de ne pas passer sa vie à la gagner. En effet, comment se projeter dans une carrière longue avec une intensité forte exigée au travail (pénibilité physique et/ou psychologique) ?

AUTORITÉ ET HIÉRARCHIE

La différence entre générations s'étendrait également sur le plan des perceptions de la hiérarchie. Les babyboomer (1946-1964) et la génération X (1965-1980) auraient un attachement au processus hiérarchique et à l'autorité qui l'accompagne ; des modes de gestion des ressources humaines qui seraient contestées par les générations suivantes dites Y et Z à la recherche de dialogue et d'horizontalité. Certains évoquent même le terme d'« insubordination ».

Par ailleurs, les jeunes se projettent moins dans une représentation collective syndiquée. Le taux de syndicalisation a chuté de 30% en 1945 à 10% actuellement avec un fort contraste selon l'âge (2,7% chez les moins de 30 ans contre 14,7% chez les plus de 50 ans).

CONSCIENCE ÉCOLOGIQUE

Les jeunes générations seraient également plus sensibles que les autres classes d'âge à la question écologique au travail. La notion de conflit éthique environnemental apparaît de plus en plus fondamentale et pousse certains jeunes diplômés à se détourner d'une voie toute tracée et d'un poste assuré dans une grande

²⁴ Antoine Foucher (2024) *Sortir du travail qui ne paie plus*, Edition l'Aube, 140 p.

entreprise pour des raisons écologiques. C'est ainsi que des étudiants d'AgroParisTech ont pris la parole lors de leur remise de diplôme en 2022, appelant à refuser les métiers auxquels ils avaient été formés, estimés destructeurs pour l'environnement, et incitant leurs camarades à "bifurquer" et rejoindre les luttes écologiques et paysannes. L'essayiste Jean-Laurent Cassely consacré un ouvrage à l'étude de ces jeunes diplômés prêts à se détourner d'une voie toute tracée pour retrouver du sens et être en accord avec leurs valeurs éthiques et écologiques²⁵.

Il ne faut toutefois pas généraliser, car si ces multiples aspirations présentent une part de vérité pour des jeunes (qualifiés, fortement diplômés), comme toute classe d'âge, les jeunes forment une classe hétérogène et tous n'entretiennent pas le même rapport au travail, à la carrière et ne nourrissent pas les mêmes aspirations. Par ailleurs, ces préoccupations écologiques ne sont pas une spécificité de cette classe d'âge.

Une récente étude de l'Institut Montaigne affirme que la rémunération reste la priorité absolue des jeunes, surtout en début de carrière. L'indépendance financière et l'autonomie résidentielle constituent des objectifs centraux, ce qui explique l'importance accordée au salaire.²⁶

« Venant interroger le fonctionnement des entreprises, les jeunes peuvent déstabiliser les responsables des ressources humaines et les managers de proximité. Mais un grand nombre des aspirations qu'ils portent (flexibilité autour du temps et du lieu de travail, sens du travail ou interrogation sur les conséquences environnementales de leur activité) semblent être de plus en plus partagées par les autres générations d'actifs. »

Jennifer Clerté et Marc Malenfer (2023) « Le rapport des Français au travail. Évolutions et perspectives », Futuribles n°456

²⁵ Jean-Laurent Cassely (2017) *La Révolte des premiers de la classe : Métiers à la con, quête de sens et reconversions urbaines*, Éditions Arkhé, 188 p.

²⁶ Institut Montaigne. *Les jeunes et le travail : aspirations et désillusions des 16-30 ans. Avril 2025*. 166 p.

ET DEMAIN ?

Travailler encore moins ? La semaine de (ou en) 4 jours en débat

La tendance de fond de réduction du temps de travail a permis de libérer plus de temps libre pour les individus²⁷. L'accroissement de la longévité, l'allongement des études, et les évolutions législatives sur la durée du travail ont réduit à 70 000 heures le temps de travail dans une vie, soit environ 12% de la vie (16% aux Etats-Unis, pays avec une législation différente). Par rapport aux années 70, de « vieux jeunes » entrent aujourd'hui dans la vie active plus tardivement et de « jeunes vieux » quittent le travail plus tôt. Pour mémoire, au début du siècle, 40% de l'existence était consacrée au travail et 70% sous la troisième République. Nous n'avons jamais aussi peu travaillé mais la durée du travail ne diminue plus depuis 15 ans.

Suite aux tensions de recrutement et à la demande de conciliation des temps personnel et professionnel, la question de travailler 4 jours par semaine devient de plus en plus prégnante. Des expérimentations sont d'ailleurs en cours dans certaines entreprises et collectivités en France. Mais la semaine de travail de 4 jours fait cependant débat, notamment car sa mise en œuvre peut varier :

- Semaine en 4 jours sans réduction du temps de travail, qui conduit à une intensification des journées ;
- Semaine de 4 jours avec réduction du temps de travail, qui se traduit par un passage de fait aux 32 heures par semaine sans ou avec maintien de salaire.

Les expérimentations ont mis en avant quelques limites. Outre la fatigue due à l'extension des journées, ce phénomène peut venir complexifier l'organisation collective des temps du travail. L'étude du Credoc consacré à la semaine de 4 jours révèle ainsi que les salariés aspireraient peut-être davantage à plus d'individualisation et de souplesse dans leurs horaires de travail²⁸.

²⁷ Jean Viard (2006) *Éloge de la mobilité, essai sur le capital temps libre et la valeur travail*, Éditions de l'Aube, coll. « Mondes en cours », 205 p.

²⁸ Credoc (2024) « *Semaine en 4 jours, horaires flexibles : des formules qui séduisent, mais dont les avantages pour l'ensemble des salariés restent à démontrer* »

Par ailleurs, la chute récente de la productivité de la France questionne les perspectives d'un recul pérenne du temps de travail²⁹.

1 actif sur deux est séduit par l'idée de travailler **4 jours par semaine** sans réduction du temps de travail

Un tiers des actifs **doute** toutefois de la **soutenabilité du rythme de travail** : l'extension des journées de travail s'accompagne d'une plus grande **fatigue**

Source : CREDOC « *Semaine en 4 jours, horaires flexibles : des formules qui séduisent, mais dont les avantages pour l'ensemble des salariés restent à démontrer* », 2024

S'adapter à la raréfaction à venir et au vieillissement de la population active

Selon les projections de l'Insee, à l'échelle nationale, la population active va croître légèrement jusqu'en 2040 à un rythme inférieur à celui constaté (+0,1%/an d'ici 2040, contre +0,5%/an en moyenne depuis 2000) pour ensuite diminuer. De plus en lien avec le vieillissement et les réformes de retraites successives, la part des 55 ans et plus dans la population active progressent : de 7,2% en 2000, 18,3% en 2021 et 21% projeté en 2040.

Outre la pression sur le financement des retraites et de la protection sociale, une population active moins nombreuse aura aussi pour impact de limiter le potentiel de croissance du pays sauf à compenser par des gains de productivité, une hausse du taux d'activité ou encore le recours à l'immigration.

De plus, de nombreux secteurs risquent de connaître des difficultés de recrutement, accentuant la concurrence entre employeurs ou régions pour attirer et retenir les talents. La part croissante des seniors parmi les actifs posera également des défis en matière d'adaptation des postes, de formation continue, de gestion des carrières et de santé au travail. Le maintien ou la

remontée du taux d'activité des plus de 55 ans deviendra un enjeu central pour compenser la baisse du nombre de jeunes actifs.

La raréfaction de la main d'œuvre pourrait bénéficier à certains profils, mais aussi accentuer les inégalités entre secteurs d'activités, territoires et catégories de travailleurs.

Redonner goût à certains métiers

Il apparaît qu'aujourd'hui certains métiers et secteurs d'activité sont en désamour : les secteurs de la construction, des transports, de l'ingénierie, de l'éducation, de la restauration ainsi que les métiers du soin et du social ne séduisent pas, ou plus. Comment dès lors redonner goût à ces métiers et susciter l'envie de les exercer ?

Un premier levier est l'amélioration de la rémunération. Ainsi concernant les personnels de la fonction publique hospitalière un premier pas a été engagé par le « Ségur de la santé »³⁰. Revaloriser les métiers du care c'est une revalorisation matérielle d'abord avec une amélioration des statuts d'emploi, des niveaux de rémunération, des conditions de travail quotidien mais aussi une revalorisation symbolique en acceptant collectivement que tous ces soins coûtent et valent plus cher.

Selon la sociologue Nina Sahraoui, le système a produit une dévalorisation du travail du care à travers des représentations genrées, voire racisées, qui en font un travail peu qualifié, associé au travail domestique et par conséquent sous-rémunéré et précaire.

Au-delà de la professionnalisation du secteur, il s'agit donc pour la sociologue de déconstruire les stéréotypes de genre et de valoriser le travail émotionnel et relationnel comme une compétence en soi.

La promesse de la technique et du technologique pour faciliter le travail ?

Les progrès techniques et technologiques n'ont cessé de modifier le rapport au travail. Lorsque le prospectiviste Jeremy Rifkin prédit en 1995 la fin du travail, il affirme que les progrès technologiques engendreront des gains de

commande se regarnissent, et l'apprentissage, mais une autre partie est inexplicable, selon les économistes. Elle correspond à 285 000 créations d'emploi.

³⁰ <https://sante.gouv.fr/systeme-de-sante/segur-de-la-sante/article/segur-de-la-sante-les-conclusions>

²⁹ À l'échelle du pays, entre 2019 et mi-2023, la valeur ajoutée – la richesse produite – a augmenté de 2 %, mais les effectifs salariés, eux, ont progressé de 6,5 %. Une partie de cette baisse s'explique par la « rétention » de main-d'œuvre suite au Covid en attendant que les carnets de

productivité très élevés permettant dans le même temps une réduction forte du temps de travail³¹. Pourtant, dans l'histoire, les progrès techniques et la mécanisation des tâches, conséquence de la première révolution industrielle, ont donné lieu à des vagues de contestation de la part des travailleurs qui voyaient dans ces évolutions la disparition de leur savoir-faire. Puis les deuxième et troisième révolutions industrielles (entre 1870 et 1900 puis dans les années 1960 jusqu'à aujourd'hui) ont à leur tour suscité des craintes de disparition du travail humain. À l'ère de la digitalisation, de la robotisation et de l'intelligence artificielle, ces craintes sont ravivées, d'autant que cette dernière innovation touche désormais les postes les plus qualifiés.

L'intelligence artificielle, en automatisant certaines tâches, jouera un rôle majeur au travail. L'économiste Salima Benhamou indique ainsi que « *ce qui va jouer sur les mutations du travail, ce n'est pas tant l'existence de l'IA ou ses progrès, que la manière dont elle sera déployée dans les organisations et les gains de productivité attendus*³² ».

Penser le travail des seniors

L'allongement des carrières s'impose peu à peu comme la principale solution pour maintenir l'équilibre des comptes sociaux. Or, dans un contexte de pénibilité physique et psychique élevée, le maintien en emploi est très fragile. L'allongement des carrières pourrait conduire à accroître les situations de précarité en fin de parcours (incapacité, arrêts maladie, chômage). Par ailleurs, les seniors ont actuellement un rôle particulier dans l'accompagnement de leurs ascendants. Près d'un quart des 55 à 65 ans se déclare actuellement proche aidant³³. Cette responsabilité particulière sera donc questionnée dans une société où le travail mobilisera les actifs plus longtemps.

³¹ Jeremy Rifkin (1997) *La fin du travail*, Éditions La Découverte, 460 p.

³² Salima Benhamou (2018) « *Quels impacts de l'intelligence artificielle sur l'avenir du travail ?* », France Stratégie

³³ <https://solidarites.gouv.fr/>

ET CHEZ NOUS ?

22 500 AUTO-ENTREPRENEURS ACTIFS EN ILLE-ET-VILAINE

Fin 2022, l'Ille-et-Vilaine dénombre 64 700 travailleurs indépendants dont 22 500 auto-entrepreneurs économiquement actifs dans l'année.³⁴ [Pour mémoire, on compte 476 500 actifs de 15 à 64 ans ayant un emploi en Ille-et-Vilaine].

Environ un tiers des auto-entrepreneurs breilliens cumulent leur activité individuelle avec un emploi salarié dans le privé, le public ou les deux. Les femmes représentent 44,5 % des auto-entrepreneurs. Néanmoins, quand elles sont en auto-entreprise, elles sont proportionnellement davantage économiquement actives que les hommes (78 % contre 69 %). Les moins de 30 ans représentent un quart des auto-entrepreneurs, soit un taux légèrement supérieur à celui des plus de 50 ans (23%).

Par ailleurs, 80% des Bretons interrogés par l'Institut Montaigne³⁵ préfèrent la stabilité du CDI, plutôt que le CDD ou la mission (81% à l'échelle nationale)

UN TÉLÉTRAVAIL DIFFICILE À MESURER

La projection des taux de télétravail nationaux sur la structure locale de l'emploi aboutit à une estimation d'environ 36 000 emplois télétravaillés dans le Cœur de métropole sur 190 000 emplois au total soit environ 19 %.³⁶

UN TAUX D'ACTIVITÉ DES 15-64 ANS PROCHE DE LA MOYENNE NATIONALE MALGRÉ LE POIDS IMPORTANT DES ETUDIANTS

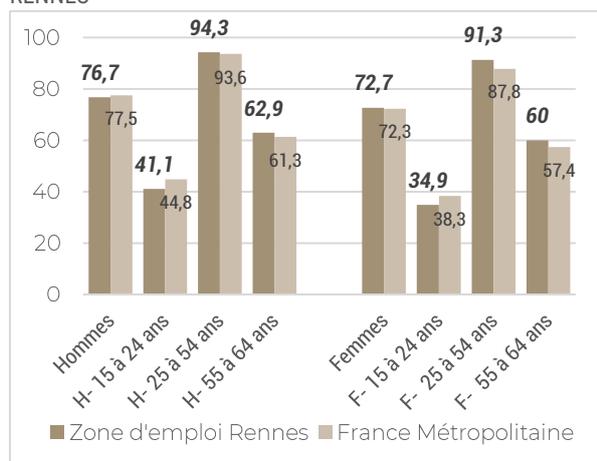
À l'échelle de la zone d'emploi de Rennes, près de 75% de la population des 15-64 ans sont actifs (en emploi ou pas), à un niveau comparable à l'échelle nationale. Ce taux a progressé de 2,3 points depuis 2010 (contre +2,7 points au niveau national) : de 72,4% en 2010 à 74,7% en 2021

³⁴ Urssaf. Bretagne Stat'ur bilan n°59. Avril 2024

³⁵ Institut Montaigne, Groupe SNCF, Elabe. *Baromètre des territoires France désemparée en quête de tranquillité*. Février 2025

³⁶ Audiar. *Le télétravail va-t-il remodeler la région rennaise ?* Mai 2022

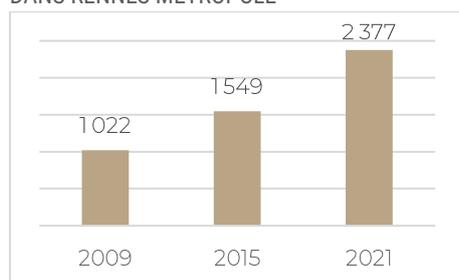
TAUX D'ACTIVITÉS EN 2021 DANS LA ZONE D'EMPLOI DE RENNES



Source : Insee, RP2021

La zone d'emploi de Rennes se caractérise, d'une part, par un taux d'activité des jeunes plus faibles (38% contre 41,6% à l'échelle nationale), compte tenu du poids des étudiants sur le territoire, et d'autre part, par un taux d'activité au-delà de 25 ans plus élevé, et en particulier chez les femmes. Dans Rennes Métropole, près de 2 380 emplois sont occupés par des seniors de 65 ans et plus : 57% par des hommes et 44% pour des emplois à temps plein. Ils représentent à peine 1% des emplois de la métropole mais leur nombre a plus que doublé depuis 2009. Ce chiffre va certainement continuer à progresser avec la mise en place de la réforme des retraites.

EMPLOIS OCCUPÉS PAR DES PERSONNES DE 65 ANS ET PLUS DANS RENNES MÉTROPOLÉ



Source : Insee, RP

³⁷ accidents du travail avec arrêt pour 1000 salariés bretons du régime général

³⁸ <https://www.santeautravailleursbretagne.fr/connaissance/sinistralite-regime-general/>

DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ENCORE TROP NOMBREUX

En Bretagne, on note une stabilité structurelle du nombre d'accidents du travail avec arrêt, avoisinant entre 35 000 et 40 000 accidents par an. Néanmoins, la région affiche en 2021 un indice de fréquence de 38,7 accidents du travail³⁷ pour 1000 salariés contre 30,1 en France.³⁸

UNE RECHERCHE DE CONCILIATION DES TEMPS PROFESSIONNEL ET PERSONNEL

Selon l'Institut Montaigne³⁹ 72% des Bretons (68% des Français) préfèrent gagner moins d'argent et avoir plus de temps libre contre 28% gagner plus d'argent et avoir moins de temps libre.

LE SENS AU TRAVAIL

L'association Séisme co-fondée par Hélène Cloître et Arthur Gosset est installée à Rennes. Elle a pour objectif de rendre visible les voies à impact écologique et social positif. Elle fait suite au documentaire réalisé par Arthur Gosset en 2021, intitulé Ruptures, et qui suivait des jeunes diplômés qui, comme lui, décident de bifurquer face à l'urgence écologique.

La diffusion du film dans plus de 200 établissements du supérieur en France, et la sensibilisation de près de 30 000 étudiants, a conduit les fondateurs à pérenniser la démarche par l'organisation d'un forum à Rennes, qui accueillera sa 3^{ème} édition en octobre 2025.

POUR EN SAVOIR +

État des lieux des savoirs autour du travail : <https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/actualites/que-sait-du-travail-un-projet-de-mediation-scientifique/>

³⁹ Institut Montaigne, Groupe SNCF, Elabe. Baromètre des territoires France désemparée en quête de tranquillité. Février 2025



Agence d'urbanisme de Rennes
3 rue Geneviève de Gaulle-Anthonioz

CS 40716 – 35207 RENNES Cedex 2
02 99 01 86 40 – www.audiar.org
communication@audiar.org

RÉDACTION

Hélène RASNEUR
Karine BAUDY

DIRECTION DE LA PUBLICATION
Alain BÉNESTEAU

2025-3302-EXT-069