

# La place du travail dans les identités

Hélène Garner, Dominique Méda et Claudia Senik\*

---

L'enquête *Histoire de vie* permet de mettre en évidence la place qu'occupe le travail parmi les différents éléments constitutifs de l'identité des personnes ainsi que l'importance relative que celles-ci lui accordent. Si 40 % des personnes interrogées et 54 % des actifs jugent que le travail est l'un des trois éléments qui « leur correspondent le mieux, qui permettent de les définir », il vient en seconde position loin derrière la famille. 7 % des personnes interrogées considèrent le travail comme l'élément principal de leur identité et 60 % des enquêtés ne citent pas le travail parmi les trois thèmes d'identification. Les deux tiers des actifs en emploi indiquent que pour eux « le travail est assez important, mais moins que d'autres choses ». Deux effets semblent à l'œuvre dans le fait que le travail semble concurrencé par d'autres activités, domaines de vie ou valeurs : l'un lié au travail et à ses conditions d'exercice, susceptible d'expliquer notamment la position de « retrait » des professions intermédiaires, des employés et des ouvriers, l'autre, extérieur au travail, qui met en évidence la concurrence objective dans laquelle se trouvent vie professionnelle et vie familiale, notamment pour les femmes. Les immigrés et les individus issus de l'immigration, surreprésentés dans l'enquête, développent par rapport au travail une position que ces deux effets ne suffisent pas à expliquer.

---

\* Hélène Garner appartient à la Mission Animation de la Recherche de la Dares ([helene.garner@dares.travail.gouv.fr](mailto:helene.garner@dares.travail.gouv.fr)) et Claudia Senik au PSE et à l'Université de Paris-IV ([senik@pse.ens.fr](mailto:senik@pse.ens.fr)). Dominique Méda était, au moment de la rédaction de cet article, responsable de la Mission Animation de la Recherche ; elle est actuellement chercheur au Centre d'études de l'Emploi ([dominique.meda@mail.enpc.fr](mailto:dominique.meda@mail.enpc.fr)). Cet article n'engage pas la Dares. Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

**S**i la plupart des 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 souvent 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). Le travail est-il un sacrifice de son temps ou un mode de réalisation de soi ? La question remonte au moins à Marx (1857-1858) : « *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 (1) »*.

Cet article propose une approche quantitative de la place du travail dans l'identité des personnes, non pas par la mesure du temps passé au travail, mais par l'analyse de la perception subjective de l'importance accordée au travail par les individus. Il pose la question du travail en tant qu'élément de l'identité des personnes et en tant qu'activité, en concurrence avec d'autres activités qui, comme lui, sont à la fois des objets d'investissements affectifs et fortement consommatrices de temps. Il cherche ainsi à apporter quelques éléments de nature à éclairer la question d'une éventuelle « relativisation du travail », entendue uniquement au sens où le travail serait concurrencé par d'autres activités, valeurs ou domaines de vie et non au sens où l'on constaterait un moindre attachement au travail par rapport au passé.

Ce travail statistique s'appuie sur l'enquête *Histoire de vie – Construction des identités* (dont l'intitulé opérationnel était *Histoire de vie*) 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 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 satisfaction au travail, l'importance accordée au travail, la conciliation famille/travail, les éléments de leur travail que les salariés voudraient changer ou garder. L'enquête *Histoire de vie* permet, 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 ou au contraire ne se composent pas, selon le sexe, la structure familiale, la position professionnelle ou l'origine nationale des personnes.

## **La place du travail dans l'identité des personnes : éléments théoriques**

**D**ans quelle mesure le travail constitue-t-il l'élément principal de l'identité des personnes ? Marx est l'un des premiers à avoir répondu de façon radicale à cette question : l'essence de l'homme, générique et individuelle, est le travail : « *l'histoire dite universelle n'est rien d'autre que la génération de l'homme par le travail humain, rien d'autre que le devenir de la nature pour l'homme »*, écrit-il. S'il en est ainsi, c'est, d'une part, parce que le travail manifeste au plus haut point la vocation de l'homme, qui consiste à détruire (*Vernichten*) le naturel pour mettre de l'humain à la place, et, d'autre part, parce qu'il permet à chacun d'exprimer ce qu'il a à la fois de plus intime et de plus universel : « *supposons, écrit Marx (1844), que nous produisions comme des êtres humains : chacun de nous s'affirmerait doublement dans sa production, soi-même et l'autre. 1. Dans ma production, je réaliserais mon individualité, ma particularité ; j'éprouverais, en travaillant, la jouissance d'une manifestation individuelle de ma vie, et dans la contemplation de l'objet, j'aurais la joie individuelle de reconnaître ma personnalité comme une puissance réelle, concrètement saisissable et échappant à tout doute (...) 3. J'aurais conscience de servir de médiateur entre toi et le genre humain, d'être reconnu et ressenti par toi comme un complément à ton propre être et comme une partie nécessaire de toi-même, d'être accepté dans ton esprit comme dans ton amour (...) » (2) (c'est nous qui soulignons).*

Comme on le voit dans ce texte, dont le soubassement philosophique est directement inspiré de Hegel, le travail se confond avec

1. Karl Marx, « Le travail comme sacrifice et comme travail libre », in *Principes d'une critique de l'économie politique, ébauches 1857-1858*, Œuvres, Économie, tome II, pp. 290-292, La Pléiade, Gallimard, 1979.

2. Karl Marx (1844), *Économie et Philosophie, Notes de lecture*, § 22, in Œuvres, Économie, tome II, p. 33, La Pléiade, Gallimard, 1979.

l'activité humaine : la seule activité vraiment humaine est le travail. Le travail épuise la notion. Il est à la fois, de manière universelle, la matrice de l'activité humaine et permet en même temps l'expression de l'individualité. Il est le constituant principal, voire exclusif, de l'identité, de l'identité individuelle et de l'identité sociale.

Friedmann et Naville (1961), fondateurs de la sociologie du travail, semblent plus prudents : après avoir rappelé qu'« il (le travail) mérite d'être considéré comme un trait spécifique de l'espèce humaine. L'homme est un animal social (...) essentiellement occupé de travail », Friedmann s'interroge : « ne faut-il pas, à l'encontre de la plupart des philosophies du travail, se garder de désigner sous ce nom toute espèce d'action et soigneusement distinguer le travail de l'activité humaine en général ? ». La réponse est positive : le travail se distingue des autres activités humaines, notamment par le fait qu'il est une contrainte. Mais le *Traité de sociologie du travail* abordera peu ces autres activités humaines ou ces autres sphères d'appartenance, qui pourraient elles aussi prétendre structurer l'identité ou du moins (car il existe quelques chapitres qui y sont consacrés), pas sous la forme d'une réflexion sur la manière dont ces différentes sources d'identité se hiérarchisent et se composent. Il en va de même chez Sainsaulieu (1977) dans son ouvrage *L'identité au travail*. Il s'agit bien d'analyser la manière dont l'identité se constitue dans le travail et autour de lui. Lorsque d'autres activités susceptibles de participer à la construction des identités apparaissent, comme la famille, c'est en creux, de manière négative : il en va notamment ainsi lors de l'analyse de l'identité du « retrait », portée, écrit Sainsaulieu par les employées féminines et « leur très fort attachement à la valeur famille », et non pas pensée comme instance ou activité susceptible de concurrencer positivement le travail et d'être articulée avec lui. Ses travaux ultérieurs, notamment avec Piotet (Piotet et Sainsaulieu, 1994) ouvrent néanmoins cette voie lorsque les auteurs écrivent par exemple que : « une quatrième approche de l'identité peut être caractérisée par l'idée d'une double implication dans les activités de travail mais aussi dans celles de la vie extérieure, associative, familiale et culturelle » (3), analysant comment l'appartenance à deux sphères d'activité distinctes (Piotet et Sainsaulieu parlent tantôt de vie productive et de vie privée, tantôt de vie professionnelle et de vie civile) façonne des types d'identité différents.

Dubar, dans ses différents travaux sur l'identité, est également très conscient de cette question et reconnaît la pluralité des sources possibles d'identité : « l'identité n'est autre que le résultat, à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions » (4) (Dubar, 1991). « Parler de formes identitaires dans le champ professionnel ne signifie en aucune manière réduire la question de l'identité à celles des catégories pertinentes d'identification dans la sphère du travail, de l'emploi et de la formation. À l'évidence, la notion d'identité est transversale à toutes les sciences humaines et son usage reste problématique à l'intérieur de chacune des disciplines concernées » (Dubar, 1992). Il fait largement place à la famille et à la « dynamique » des rapports entre travail et famille, écrivant dans *La Socialisation*, à propos de la notion de retrait utilisée par Sainsaulieu : « l'activité féminine peut rester déchirée entre les rôles de mère/épouse et de femme active/professionnelle, cette déchirure n'implique pas l'attitude de retrait de la sphère du travail, elle peut au contraire stimuler l'invention de stratégies de carrière complexes tenant compte de manière diverse de celles du conjoint » (Dubar, 1992). Néanmoins, cette question n'est pas au centre de sa réflexion : dans *La Socialisation* comme dans *La Crise des identités* (Dubar, 2000), les différentes institutions traditionnellement considérées comme des instances de socialisation et des vecteurs d'identité (le travail, la famille, la religion, le loisir, etc.) sont traitées séparément les unes des autres, comme si chacune venait apporter, à un moment du cycle de vie, sa couche de socialisation et n'entraîne pas en concurrence ou au moins en interaction avec les autres : le travail est bien la matrice fondamentale à partir de laquelle les autres « sphères » sont analysées.

On peut peut-être expliquer ce centrage exclusif sur le travail en risquant l'hypothèse que la sociologie du travail a aussi construit sa définition et en quelque sorte son « modèle » du travail à partir de la possibilité du manque de celui-ci, ce qui explique sans doute qu'il soit ainsi paré de toutes les qualités. On se souvient des analyses de Jahoda, Lazarsfeld et Zeisel consacrées à la ville de Marienthal, petite bourgade autrichienne minée par le chômage : lors de la fermeture de l'usine en 1930, elle devient presque une ville fantôme. Ayant perdu leur

3. pp. 204 et suivantes.

4. p. 111.

travail, les citoyens de Marienthal ont perdu en fait beaucoup plus que leurs revenus : ils ont perdu leur estime de soi, leur capacité à faire des projets, leurs collègues, leurs relations sociales. Non seulement les familles ont considérablement réduit leurs besoins et ne se procurent plus désormais que le strict minimum, mais surtout, la participation à d'autres activités (les fêtes, l'activité politique, syndicale, etc.) s'est estompée et les individus sont devenus incapables de se projeter dans l'avenir. Le chapitre sur le temps est particulièrement fort : « *déliés de leur travail, écrivent les auteurs, sans contact avec le monde extérieur, les travailleurs ont perdu toute possibilité matérielle et psychologique d'utiliser ce temps (...) La forme d'utilisation la plus fréquente du temps chez les hommes est "ne rien faire"* » (5). D'une manière générale, écrivent les auteurs, « *le temps perd son rôle de structuration de la vie quotidienne* ». Si lorsque l'on perd le travail, on perd tout cela, c'est donc que le travail est beaucoup plus qu'une source de revenus.

Jahoda écrira ainsi en 1984, dans un article intitulé « *Braucht der Mensch die Arbeit ?* » (6), que le travail, outre sa fonction manifeste (apporter un revenu), remplit cinq fonctions indispensables : « *il impose une structure temporelle de la vie ; il crée des contacts sociaux en dehors de la famille ; il donne des buts dépassant les visées propres ; il définit l'identité sociale et il force à l'action* ». On peut sans doute affirmer non seulement que cette définition du travail est directement inspirée des analyses de l'auteur sur les effets du manque de travail, mais aussi que *Les chômeurs de Marienthal* (1981) a servi consciemment ou inconsciemment de modèle aux recherches sociologiques qui se développeront à partir des années soixante-dix autour de la question de la valeur travail ou plutôt de l'importance que représente le travail dans la vie des personnes. Il s'agit alors, pour mesurer l'importance du travail dans l'identité des personnes et dans la vie quotidienne, d'analyser le devenir des salariés et des communautés privées de travail. Puisque, lorsque le travail manque, les communautés se délitent, les liens se distendent, les hommes et les femmes se retrouvent désœuvrés au sens propre, c'est bien que le travail est l'activité princeps, celle qui définit l'identité individuelle et collective au plus haut point (Schnapper, 1994).

Il est possible que ce modèle ait fait obstacle au développement d'autres recherches plus spécifiquement consacrées aux interactions, voire à la concurrence entre les différentes instances de

socialisation, les différents lieux et espaces d'appartenance, les différentes activités, c'est-à-dire concrètement à la façon dont les individus composent leur identité en mixant plusieurs sources entre lesquelles ils peuvent rester durablement « tirillés ». Une autre raison du faible développement de ces questions est le manque de visibilité des principaux porteurs de ces questions, les femmes, qui, plus que toute autre catégorie, ont des identités composites et peuvent ressentir les différentes activités qu'elles assurent comme en concurrence, étant donné qu'elles restent considérées comme les principales responsables des tâches familiales et domestiques. La prédominance du *male breadwinner*, défini avant tout par son activité de travail, pourrait donc expliquer que sociologie du travail et sociologie de la famille aient traité ces deux instances de socialisation de manière séparée (d'abord la socialisation par la famille, ensuite la socialisation par le travail) au lieu d'envisager toutes les interactions entre deux instances de socialisation mais aussi deux activités consommatrices de temps et mobilisatrices de charge mentale.

Pour ne prendre que le cas des interactions entre travail et famille, de deux choses l'une en effet : ou bien les théories considèrent que la famille est l'instance de socialisation primaire à laquelle se substitue ensuite le travail : une première couche d'identification est apportée par la famille et l'école, sur laquelle le travail ajoutera plus tard ses propres déterminations. Ou bien l'on considère qu'en sus de cette première distinction, socialisation primaire et secondaire, chaque sexe se spécialise dans l'une ou l'autre de ces fonctions, de ces activités. On trouve la matrice de cette théorie chez Hegel, par exemple dans les *Principes de la philosophie du droit* (1821) : « *à côté de la famille, la corporation constitue la seconde racine éthique de l'État, celle qui est implantée dans la société civile (...) L'homme a sa vie substantielle effective dans l'État, dans la science et choses semblables, par suite dans la lutte et dans le travail qui le mettent aux prises avec le monde extérieur et avec lui-même. C'est dans la famille que la femme trouve sa destination substantielle et c'est la piété qui constitue pour elle le sentiment de la vie éthique* ». Ici les faits sont donc simples : la famille est la première instance de socialisation pour tous les individus. Mais elle reste pour la femme à la fois principale instance de socialisation, communauté d'appartenance, source principale

5. p. 110.

6. *L'homme a-t-il besoin de travail ?*, Jahoda, 1984, in Niess F., *Leben wir um zu arbeiten ? Die Arbeitswelt im Umbruch, Köln*.

d'identité et activité essentielle cependant que chez l'homme, le travail et le service de l'État lui succèdent.

Dans la sociologie du travail, la famille apparaît comme l'instance de socialisation primaire, la première communauté d'appartenance, ensuite relayée en quelque sorte par le travail, sans que le fait de savoir ce qu'il en est exactement des hommes et des femmes dans cette aventure soit précisé. La famille n'apparaît pas, au moment de la socialisation par le travail, au moment où le sujet est confronté au travail (ainsi que le décrivent Dubar et Sainsaulieu par exemple), comme une communauté d'appartenance, une source d'identité, une activité exigeant du temps, de l'attention et des soins qui pourraient entrer en concurrence ou au moins en interaction avec le travail. Il en va de même pour la sociologie de la famille qui s'intéresse aux effets primaires et secondaires de la famille tout au long de la vie de ses membres, sans mettre au centre de son questionnement les interactions avec le travail : de Singly, conscient de cette autolimitation des différentes sous-spécialités, écrit dans *Le Soi, le couple et la famille* : « la famille contemporaine est au centre de la construction de l'identité individualisée » et revient, en note, sur la perpétuelle sous-estimation de la famille dans la construction identitaire (7).

C'est à cette question des interactions entre les différentes activités humaines dans lesquelles sont engagées les personnes que nous nous intéressons ici et à cette fin que nous utilisons les résultats de l'enquête *Histoire de vie*. Comment le travail, la famille, les loisirs, etc., qui sont à la fois des communautés d'appartenance, des sources d'identité individuelle et de lien social, des activités consommatrices de temps participent-ils à l'identité des individus, entrent-ils en concurrence, en compétition et déclenchent-ils, chez les sujets, des stratégies d'arbitrage, de résistance ou de composition ? Comment les individus accordent-ils au travail, parmi d'autres activités, une place différente selon leur catégorie socioprofessionnelle, leur métier, leur sexe, leur origine nationale ? Nous cherchons donc à savoir non pas si le travail est important en soi mais comment sa présence ou son absence se composent avec d'autres engagements des individus. Nous ne cherchons pas non plus à nous situer dans le débat sur la fin de la valeur – travail, qui viserait à mesurer si les individus sont aujourd'hui plus ou moins « attachés au travail » qu'auparavant mais nous tentons d'apporter des éléments de réponse à la question de savoir comment les situations concrètes

et les trajectoires professionnelles, personnelles, familiales, des individus influent sur leur perception du travail. Dans cette mesure, nous mobilisons du matériel pour comprendre, dans la voie ouverte par Sainsaulieu et Dubar, comment certaines caractéristiques des individus permettent de comprendre pour certains une identité de « retrait », pour d'autres une identité plus positive (8).

Ce sont les réponses à la question posée aux personnes sur les thèmes « qui vous correspondent le mieux » ou « qui permettent de dire qui vous êtes » que nous considérons comme de bons indicateurs de l'identité ou au moins comme de bons correspondants des éléments constitutifs de l'identité, malgré toutes les réserves qui pourraient être formulées sur cette assimilation, et qui sont plus développées dans l'article introductif à cette livraison (Crenner, Donnat, Guérin-Pace, Houseaux et Ville, 2006) et dans l'article de Ville et Guérin, co-conceptrices de l'enquête (2005). Même si cette question peut en effet faire l'objet d'interprétations très différentes de la part des individus interrogés, les réponses apportées correspondent bien, selon nous, aux différents aspects de l'identité proposés dans l'enquête et revendiqués comme tels par les individus.

Enfin, dans cette analyse, nous prenons le terme de travail dans son sens large, puisque nous l'entendons comme la participation à la production de biens et services moyennant paiement, qui inclut travail salarié et non salarié, les deux catégories étant justiciables des mêmes approches et des mêmes questionnements. Cette conception extensive est d'autant plus justifiée que les termes exacts de l'item que nous rassemblons sous le terme de travail renvoient à des réalités qui ne sont pas tout à fait les mêmes : « votre métier, votre situation professionnelle, vos études ». Si les deux premiers termes renvoient de manière

---

7. De Singly (2005) écrit ainsi, dans cette note : « La Socialisation de Dubar (1991) se situe principalement dans la conception universelle de la socialisation, en accordant pas ou peu de place à la famille pour la socialisation secondaire, ce qui est cohérent avec une sous-estimation de l'aide des très proches (sous-ensemble des autres significatifs) dans la construction identitaire. »

8. Dans *L'identité au travail*, Sainsaulieu propose finalement quatre types de position identitaire : l'identité du retrait (OS, femmes, immigrés, jeunes) ; l'identité fusionnelle (OS hommes anciens et employés anciens) ; l'identité négociatoire (ouvriers professionnels, cadres moyens et supérieurs) et identité affinitaire (ouvriers nouveaux professionnels, agents techniques et personnels mobiles). À partir d'entretiens explorant trois domaines essentiels le monde vécu du travail, la trajectoire socio-professionnelle et le rapport des salariés à la formation, Dubar (1992) propose également une typologie en quatre configurations identitaires : l'identité d'exécutant stable menacé ; l'identité bloquée du nouveau professionnel (catégorielle) ; l'identité de responsable en promotion interne (identité d'entreprise) ; l'identité autonome et incertaine (identité de réseau).

explicite au travail, dans sa forme salariée et non salariée d'ailleurs, le troisième renvoie à une réalité assez différente, le type d'études et certainement aussi le diplôme, qui peuvent être éloignés du métier exercé.

## La place du travail dans l'identité des personnes : essentielle mais seconde

**A**u 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 dixième permettant à la personne d'indiquer qu'elle ne se reconnaît dans aucun de ceux qui ont été présentés.

Le travail (ou plus précisément le métier, la situation professionnelle ou les études) vient en seconde position, mais loin derrière la famille (cf. 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 choix (9), 76 % des personnes choisissent comme premier thème « *votre famille* » contre 7 % « *votre 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 (cf. tableau 2). Cependant, le fait d'être éloigné, temporairement ou définitivement du travail, ne signifie pas que celui-ci n'est pas un élément constitutif de l'identité (cas des chômeurs mais aussi des retraités ou retirés) et c'est tout l'intérêt de cette question

que d'avoir été posée, dans les mêmes termes, à tous les individus enquêtés.

Toutes choses égales par ailleurs, on a plus de chance 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 enfants (10) (cf. tableau 3). Synthétiquement, deux éléments semblent donc constitutifs de 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 chance de ne pas se définir prioritairement par le travail lorsque l'on est inactif ou que l'on appartient aux

9. Cette question comporte sûrement des biais du fait de la compréhension différenciée selon les individus qui a pu en être faite ; cependant la seconde formulation de la question proposée en cas d'incompréhension de la première doit limiter ces biais. Il faut également 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.

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

Tableau 1  
L'identification prédominante à la famille

Personnes ayant cité au moins une fois le thème		En %
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 : totalité de l'échantillon (8403 individus).

Source : enquête Histoire de vie – Construction des identités, Insee, 2003.

Tableau 2  
Identité et statut

Cité dans l'un des trois choix	En %	
	Métier	Famille
Actifs occupés (4387)	54	87
Chômeurs (572)	27	81
Étudiants (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.

catégories professions intermédiaires, ouvriers et employés. Le fait d'avoir de jeunes enfants continue d'accroître la chance de ne pas citer le travail comme constitutif de son identité.

Notons que, même au sein des actifs occupés, 45 % ne citent pas le travail au sein de leurs trois choix. Le tableau 4 rappelle la structure des motifs d'identification selon les catégories socio-professionnelles.

**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 ? (régressions logistiques)**

	Population totale		Actifs en emploi	
	Cite le travail en premier	Ne cite jamais le travail	Cite le travail en premier	Ne cite jamais le travail
<i>Homme</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Femme	- 0,261*** (0,092)	0,039 (0,052)	- 0,088 (0,124)	- 0,177** (0,074)
<i>Moins de 25 ans</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
26 à 35 ans	0,041 (0,193)	- 0,404*** (0,115)	- 0,156 (0,218)	- 0,212 (0,136)
36 à 45 ans	0,112 (0,193)	- 0,263** (0,113)	- 0,137 (0,215)	- 0,068 (0,133)
46 à 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>Revenus inférieurs à la médiane</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Revenus médians (entre la médiane et le dernier décile)	0,013 (0,116)	- 0,401*** (0,061)	- 0,164 (0,148)	- 0,426*** (0,148)
Revenus correspondant au dernier décile (revenus les plus élevés)	0,429*** (0,146)	- 0,763*** (0,086)	0,097 (0,193)	- 0,711*** (0,122)
<i>Aucune étude</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Études secondaires et techniques	0,372*** (0,139)	- 0,161** (0,069)	0,399** (0,192)	0,009 (0,093)
Études techniques longues	0,698*** (0,187)	- 0,347*** (0,103)	0,502** (0,251)	0,09 (0,135)
Études supérieures	0,944*** (0,144)	- 0,674*** (0,077)	0,519** (0,219)	- 0,134 (0,117)
<i>Français non issu de l'immigration</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Immigré	- 0,14 (0,148)	0,235*** (0,077)	0,008 (0,185)	0,134 (0,101)
Au moins un parent immigré	- 0,078 (0,142)	0,107 (0,079)	- 0,081 (0,179)	0,107 (0,102)
<i>Actif en emploi</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>		
Chômeur	- 0,323 (0,199)	0,897*** (0,106)		
Étudiant	- 0,104 (0,226)	0,092 (0,137)		
Retraité	- 0,36 (0,238)	1,134*** (0,128)		
Retiré	- 0,091 (0,355)	0,572*** (0,189)		
Au foyer	- 2,120*** (0,462)	2,258*** (0,151)		
Autre inactif	- 1,017*** (0,352)	1,892*** (0,184)		
<i>Professions intermédiaires</i>			<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Agriculteurs			- 0,015 (0,325)	- 0,623*** (0,207)
Indépendants			0,391* (0,228)	- 0,580*** (0,159)
Cadres, professions intellectuelles supérieures			0,390** (0,167)	- 0,434*** (0,116)
Employés qualifiés			- 0,626*** (0,207)	0,290*** (0,105)
Ouvriers qualifiés			- 0,667*** (0,247)	0,467*** (0,123)
Employés non qualifiés			- 0,263 (0,204)	0,236** (0,111)
Ouvriers non qualifiés			- 0,671** (0,305)	0,795*** (0,151)
Constante	- 2,630*** (0,213)	0,642*** (0,120)	- 2,022*** (0,308)	0,166 (0,176)
Observations	8403		4387	

Lecture : écarts-types entre parenthèses, \*\*\* significatif à 1 %, \*\* à 5 %, \* à 10 %.

Nomenclature qualifiés/non qualifiés au sens de Chardon, 2001.

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.

**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, prof. int. sup.	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

Lecture : % 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.

Du point de vue de la place du travail dans l'identité, une frontière très nette sépare 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 l'est moins.

## **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 demande aux seuls actifs occupés de classer le travail sur une échelle d'importance par rapport aux autres activités dans lesquelles ils sont engagés ? 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 actif occupé, 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 d'autres enquêtes existantes, 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, 1996 (11), CFDT, 2001 (12)), 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*, 1997 ; *Enquête sur les valeurs des européens*, 1999 (13)).

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 ?* (14) »

L'enquête menée par la CFDT 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 pour lequel le travail est d'abord une obligation et le secteur public qui voit plus le travail comme un moyen d'être utile ou de se réaliser ; par ailleurs, les ouvriers et les employés du privé, qualifiés ou non qualifiés, définissaient principalement le travail 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.

Une troisième enquête régulière menée auprès des populations de trente quatre pays européens depuis 1981, l'enquête sur les valeurs des européens (*European Values Survey*), permet de repérer 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 (cf. tableau 5).

L'enquête *Travail et modes 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 ?* »

11. La Chaise (1996), échantillon représentatif de plus de 3 000 personnes de plus de 16 ans, interrogé par CSA.

12. Le travail en questions (2001), menée auprès de 80 000 personnes.

13. European Values Survey (EVS), enquête européenne lancée en 1981 qui couvre aujourd'hui 34 pays européens, qui tente de cerner les valeurs des Européens et leurs évolutions.

14. La Chaise (1996), p. 71.



(cf. tableau 6). Si le « tiercé » privilégié par l'ensemble de la population interrogée était : santé, famille, travail, ce dernier, cité par 25 % de la population interrogée (constituée d'actifs et d'inactifs), apparaissait comme le plus important pour les chômeurs ou les actifs en CDD. Baudelot et Gollac (1997) en concluaient justement 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* ».

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. Dans la suite, on regroupera les personnes qui déclarent que le travail est « plus important que d'autres choses » et « très important mais autant que d'autres choses », non seulement parce que leurs caractéristiques sont extrêmement proches mais également parce qu'elles expriment, avec des différences de degré, le même sentiment : la grande importance attachée au travail. On regroupe également les modalités 3 et 4 (travail « assez important mais moins que d'autres choses » et « n'a que peu d'importance ») qui se ressemblent également et expriment le fait que les autres domaines sont jugés au moins aussi importants.

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, ni le niveau de revenu, ni le niveau d'études n'exercent d'influence sur l'importance relative accordée au travail. 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

Tableau 5  
**Quels sont les domaines de la vie que vous jugez très importants ?**

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

Source : European Values Survey.

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

	Santé	Famille	Travail	Argent	En %
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.

la vie (cf. 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.

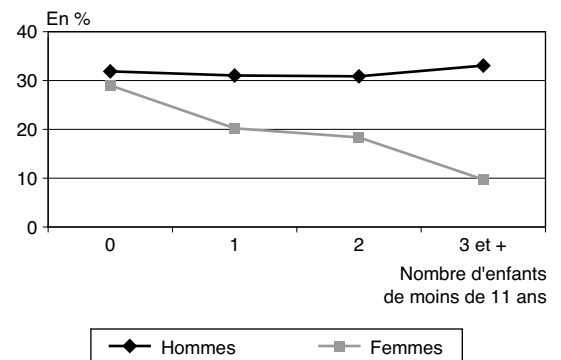
Deux effets relativement différents semblent ainsi à l'œuvre dans la relativisation de l'importance accordée au travail : un effet que l'on pourrait qualifier d'extrinsèque au travail (qui n'a pas de rapport direct avec le travail exercé, comme par exemple la situation familiale ou le sexe) et un effet intrinsèque au travail (proprement lié 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 (cf. graphique I), même si l'introduc-

tion de variables de contrôle conduit à tempérer cette opposition (cf. tableau 7). 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 complètement de ce schéma (cf. graphique II) ; 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 motiva-

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



Lecture : 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.

Tableau 7

### Pour qui le travail est-il au moins aussi important que d'autres choses ? (régressions logistiques)

Le travail est aussi ou plus important que le reste		
<i>Référence : moins de 26 ans</i>		
26-35 ans	0,267*	(0,154)
36-45 ans	0,318**	(0,151)
46-60 ans	0,284*	(0,147)
Plus de 60 ans	0,473	(0,334)
<i>Référence : homme sans enfant</i>		
Femme avec enfant	- 0,558***	(0,126)
Femme sans enfant	- 0,032	(0,090)
Homme avec enfant	- 0,186*	(0,107)
<i>Référence : conditions de travail standard</i>		
Conditions de travail atypiques	0,303***	(0,072)
<i>Référence : revenus inférieurs à la médiane</i>		
Revenus médians (entre la médiane et le dernier décile)	- 0,133	(0,087)
Dernier décile (revenus les plus élevés)	0,052	(0,125)
<i>Référence : aucune étude</i>		
Études secondaires et techniques	- 0,296***	(0,097)
Études techniques longues	- 0,126	(0,144)
Études supérieures	- 0,164	(0,122)
<i>Référence : professions intermédiaires</i>		
Agriculteurs exploitants	0,067	(0,207)
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	0,232	(0,158)
Cadres, professions intellectuelles supérieures	0,262**	(0,117)
Employés	- 0,308***	(0,109)
Ouvriers	0,017	(0,113)
Constante	- 0,978***	(0,196)
Observations	4 386	

Lecture : écarts-types entre parenthèses, \*\*\* significatif à 1 %, \*\* à 5 %, \* à 10 %.

Les variables « femmes avec enfants » etc. sont le produit de croisement de variables.

Champ : actifs en emploi.

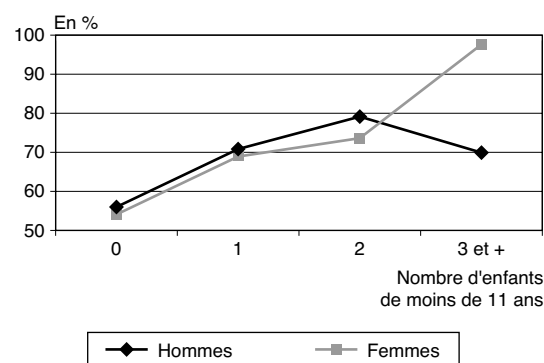
Source : enquête Histoire de vie - Construction des identités, Insee, 2003.

tion particulière. Les hommes cadres développent également un comportement particulier : l'importance relative accordée au travail ne décroît qu'à partir de 3 enfants de moins de 11 ans ; avant, ils accordent au travail une importance croissante avec le nombre d'enfants.

### Un effet intrinsèque au travail

Les professions intermédiaires, les ouvriers et les employés, ont, toutes choses égales par

Graphique II  
L'importance du travail chez les cadres en fonction du nombre d'enfants

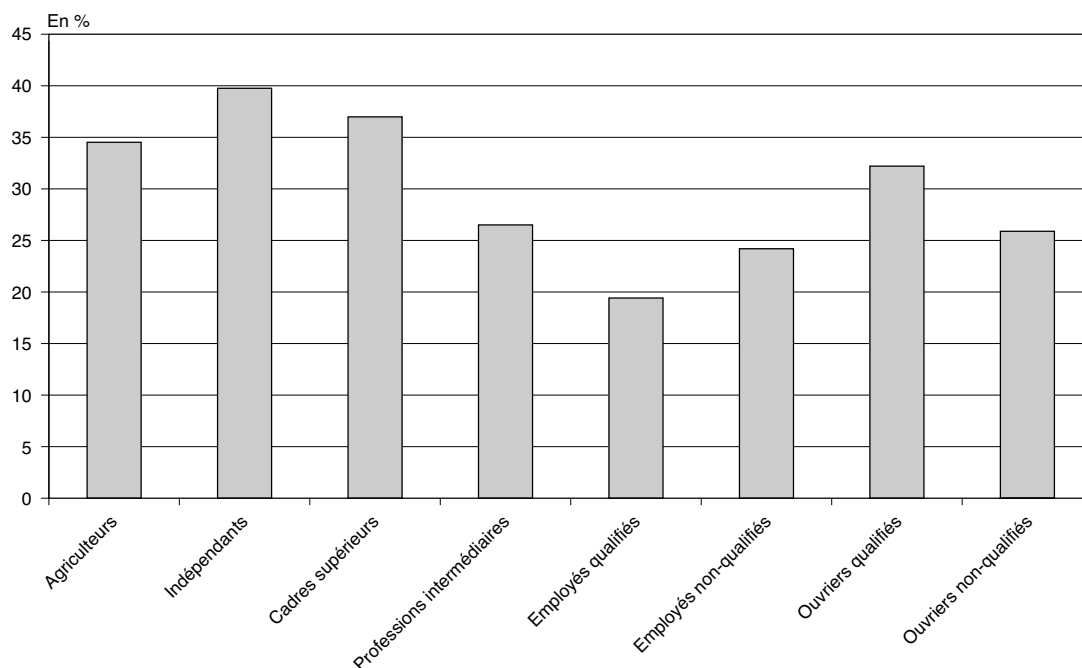


Lecture : pourcentage d'hommes et de femmes cadres et professions intellectuelles supérieures déclarant que le travail est important, en fonction du nombre d'enfants de moins de 11 ans présents dans le foyer.  
Source : enquête Histoire de vie – Construction des identités, Insee, 2003.

ailleurs, une chance moins grande de déclarer que « le travail est au moins aussi important que d'autres choses » (cf. tableau 7 et graphique III). 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) n'a pas de lien (statistiquement) significatif avec le 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.

À l'inverse, l'importance du travail reconnue par les cadres et les indépendants rendrait compte d'un ensemble de gratifications attachées au travail : hauts salaires, impression de se réaliser mais aussi éventuellement de la quantité de temps consacrée au travail, confirmant l'évolution que Chenu et Herpin (2002) avaient noté dans leur exploitation de l'enquête *Emploi du temps* à savoir « le déplacement de la charge de travail vers les catégories sociales les plus qualifiées ».

Graphique III  
Importance relative accordée au travail selon les catégories socioprofessionnelles



Lecture : proportion (%) 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.

À considérer plus finement ceux qui déclarent que le travail est plus important ou très important, on constate que la profession est un bien meilleur prédicteur de l'importance relative accordée au travail que le niveau de diplôme ou de revenu : quel que soit leur revenu, les artisans et les 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. À l'issue d'ajustements au moyen de régressions logistiques et de tris croisés, trois critères « professionnels » restent associés au fait de considérer son travail comme important (cf. tableau 8) :

- 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.

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.

## 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 % pour lesquels les deux s'équilibrent (15). Cette moyenne recouvre une forte homogénéité de réponse 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). 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 que le reste ou très important, et 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 chance 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 privé (16)) 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 la fonction publique, les professeurs, les professions scientifiques, de l'information, des arts et du spectacle (cf. tableau 9).

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

Lecture : 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.

15. 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 (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 insatisfait de son travail.

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

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. À 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).

En revanche, on a d'autant plus de chance 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 (cf. tableau 10). Les moins satisfaits sont les employés du commerce, les ouvriers non qualifiés de l'industrie, les ouvriers qualifiés de la manutention et les policiers et militaires.

### Insatisfaction et souhaits de changement

On demandait aux personnes ce qu'elles souhaitaient changer dans leur travail actuel : les non-satisfaits (17) 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 ; en effet, l'on a d'autant plus de chances de vouloir changer ses horaires de travail que l'on est femme, parent de jeunes enfants, que l'on déclare avoir du mal à concilier travail et famille et que l'on connaît 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 leur métier et leurs horaires, alors

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

Personnes répondant que les motifs de satisfaction dans le travail dominent les motifs d'insatisfaction		En %
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.

même qu'elles ont, moins que les hommes, des horaires atypiques (18), 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 ;

- 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

17. Regroupent ceux qui se disent insatisfaits et ceux qui indiquent que les deux s'équilibrent, les deux populations étant très proches.

18. Ces deux points ne sont pas nécessairement contradictoires : les femmes peuvent vouloir des horaires plus compatibles avec leur vie familiale et néanmoins non atypiques.

Tableau 10  
**Les motifs de satisfaction dominant (régression logistique)**

Référence : homme		
Femme	0,054	(0,073)
Référence : 26-35 ans		
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)
Référence : revenus inférieurs à la médiane		
Revenus médians	0,152*	(0,081)
Dernier décile (revenus les plus élevés)	0,344***	(0,118)
Référence : aucune étude		
Études secondaires et techniques	- 0,037	(0,093)
Études techniques longues	- 0,029	(0,134)
Études supérieures	0,301***	(0,115)
Référence : professions intermédiaires		
Agriculteurs	- 0,189	(0,198)
Indépendants	0,148	(0,150)
Cadres, professions intellectuelles supérieures	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)
Référence : français non issu de l'immigration		
Immigré	- 0,093	(0,100)
Au moins 1 parent immigré	- 0,179*	(0,101)
Référence : conditions de travail standard		
Conditions de travail atypiques	- 0,195***	(0,065)
Constante	- 0,009	(0,156)
Observations	4 386	

Lecture : écarts-types entre parenthèses, \*\*\* significatif à 1 %, \*\* à 5 %, \* à 10 %.

Champ : actifs en emploi.

Source : enquête Histoire de vie – Construction des identités, Insee, 2003.

relative accordée au travail et aboutir à une typologie 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 satisfaites et sont celles qui accordent le moins d'importance au travail, aux côtés des employés administratifs.

En définitive, si l'on considère les trois indicateurs permettant d'apprécier le rapport au travail des personnes interrogées (place du travail dans l'identité, importance et satisfaction), les résultats concordent : 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 ce qui les définit le mieux. 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 (cf. tableau 11). Cette catégorie de femmes employées non qualifiées est caractérisée d'une part, par la présence forte parmi elles de femmes immigrées (12 %) et d'autre part, par le poids des plus de 45 ans (62 % des femmes employées non qualifiées).

## La concurrence entre travail et famille ?

Les analyses précédentes suggèrent que la famille (notamment la présence d'enfants exigeant soins et temps) a pour effet de diminuer l'importance accordée au travail. Il apparaît que le travail et la famille ne sont pas seulement deux « valeurs », 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

Tableau 11  
Identité, importance et satisfaction selon la CSP et le sexe

En % au sein de chaque catégorie	Cite le métier parmi les 3 thèmes les définissant le mieux			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, profession intellectuelle supérieure	71	69	74	37	36	38	64	65	64
Profession 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.

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 (cf. encadré 1) ; 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.

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

L'échantillon comprend 6 % d'actifs en CDI travaillant à temps partiel (19), composé majoritairement de femmes. À la question « *souhaiteriez-vous travailler davantage ?* » 29 %

des femmes et 54 % des hommes travaillant en CDI à temps partiel répondent positivement ; ces derniers sont donc plus contraints que les femmes. Parmi les femmes qui indiquent ne pas vouloir travailler davantage, on trouve principalement des femmes artisans/commerçants et cadres vivant en couple avec enfants. Les hommes 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.

*19. Il ne s'agit donc pas de l'ensemble des personnes travaillant à temps partiel car on ne dispose de l'information « travaille à temps partiel » que pour les seuls CDI. On peut penser que cet échantillon est constitué de personnes qui occupent un emploi à temps partiel de manière moins contrainte que celles qui sont en CDD à temps partiel.*

#### Encadré 1

#### LE RENONCEMENT À L'ACTIVITÉ : LES FEMMES AU FOYER

L'enquête comporte un volet spécifiquement consacré aux personnes au foyer (personnes ayant déclaré spontanément comme occupation actuelle « homme ou femme au foyer » dans le tableau de composition du ménage), qui représentent 7,4 % de l'échantillon, cette sous-population étant composée à 99,6 % de femmes. Parmi les actuelles femmes au foyer, 80 % ont déjà travaillé. Ce sont majoritairement d'anciennes employées (54 %) et ouvrières (23 %), professions intermédiaires (10 %) et cadres (13 %). Ces catégories correspondent de manière prépondérante à des salaires moins élevés, pour lesquelles l'arbitrage financier a certainement joué sur la décision d'arrêt d'activité.

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 %). 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 emploi (avec une forte présence dans cette catégorie d'anciennes aides familiales) contre une majorité de sala-

riées. 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 et Wierink, 2003) : parmi les femmes s'étant arrêtées 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.

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. Seules 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 dévalorisée (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 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 deux 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 en effet les chances de répondre que le travail est peu important.

### La difficile conciliation travail-famille

Une partie des actifs en emploi déclare en revanche que la conciliation entre vie profes-

sionnelle et vie familiale est difficile. À 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 chance 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 déclarer que la conciliation est tout à fait difficile, cf. tableau 12), et que l'on a des revenus moyens ou élevés (cf. tableau 13). En revanche, les problèmes de conciliation diminuent pour les salariés du secteur public et sont décroissants avec l'âge.

Au total, trois éléments liés paraissent déterminants dans le fait de déclarer la conciliation

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.

Tableau 13  
La conciliation travail/famille est difficile (régressions logistiques)

	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	<b>- 0,353**</b>	(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	<b>0,628***</b>	(0,116)	<b>0,301***</b>	(0,113)
<i>Référence : statut secteur privé</i>				
Indépendants	0,153	(0,287)	<b>0,504**</b>	(0,245)
Secteur public	<b>- 0,308***</b>	(0,110)	<b>- 0,513***</b>	(0,125)
<i>Référence : revenus inférieurs à la médiane</i>				
Revenus médians (entre la médiane et le dernier décile)	<b>0,209*</b>	(0,114)	<b>0,320**</b>	(0,142)
Revenus correspondant au dernier décile (revenus les plus élevés)	<b>0,445**</b>	(0,189)	<b>0,399**</b>	(0,182)
<i>Référence : aucune étude</i>				
Études secondaires et techniques	- 0,014	(0,140)	- 0,008	(0,141)
Études techniques longues	0,283	(0,205)	- 0,088	(0,202)
Études 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	<b>0,299*</b>	(0,179)	- 0,038	(0,162)
Employés	- 0,048	(0,140)	<b>0,365**</b>	(0,181)
Ouvriers	- 0,124	(0,206)	- 0,114	(0,140)
<i>Référence : conditions de travail standard</i>				
Conditions de travail atypiques	<b>0,941***</b>	(0,099)	<b>1,277***</b>	(0,107)
Constante	- 1,273***	(0,234)	- 1,508***	(0,243)
Observations	2109		2134	

Lecture : écarts-types entre parenthèses, \*\*\* significatif à 1 %, \*\* à 5 %, \* à 10 %.  
Champ : actifs en emploi.  
Source : enquête Histoire de vie – Construction des identités, Insee, 2003.



## Encadré 2

### LA SPÉCIFICITÉ DES PERSONNES IMMIGRÉES ET ISSUES DE L'IMMIGRATION MAGHRÉBINE

Les personnes immigrées et issues de l'immigration étant exposées à de nombreux stéréotypes, il a semblé important d'apporter des éléments permettant d'améliorer la connaissance de leur rapport à l'emploi. Compte tenu de son importance quantitative, la population maghrébine possède une représentativité suffisante dans notre échantillon pour assurer la fiabilité de telles données : cela explique qu'on ait donné la préférence à une focalisation sur les personnes immigrées et issues de l'immigration maghrébine, par rapport à un exposé plus général qui aurait porté sur une population immigrée d'ensemble, par nature fortement hétérogène.

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 eux. L'analyse de ces populations est rendue possible par le fait que l'enquête *Histoire de vie* se fonde 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 (1), sont sur-représentées (les tableaux et régressions présentés dans cet article sont corrigés de cette sur-représentation par une pondération adéquate).

#### De fortes différences entre immigrés et personnes issues de l'immigration

Personnes immigrées et issues de l'immigration en emploi s'opposent de manière polaire sur l'importance relative accordée au travail : alors que les immigrés accordent au travail une importance bien plus forte que les Français nés de parents français, les personnes issues de l'immigration lui accordent une importance relative bien moindre (cf. tableau A). Pourtant, paradoxalement, le métier n'apparaît pas comme un élément

central de l'identité pour les immigrés pas plus d'ailleurs que les amis et les loisirs : plus précisément, pour les immigrés du Maghreb 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.). Alors même que les deux tiers des immigrés sont ouvriers ou employés, ils ne revendiquent pas, à l'instar de ces catégories, le travail comme élément constitutif de « ce qu'ils sont ».

Les personnes issues de l'immigration maghrébine 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 %). La satisfaction à l'égard du travail des immigrés du Maghreb est également très différente selon le sexe ; alors que les immigrés du Maghreb déclarent la plus faible satisfaction, les femmes affichent, elles, la plus haute. Parallèlement ce sont ces mêmes femmes qui accordent au travail la plus forte importance. La différence hommes/femmes au sein des immigrés du Maghreb 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 population : seules 33 % des femmes immigrés du Maghreb sont actives contre 45 % en moyenne ; cette proportion s'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 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.

1. La définition en général retenue par l'Insee est plus restrictive : la qualité d'immigré est le fait d'être né étranger à l'étranger, et l'on considère comme descendants directs d'immigrés les personnes nées en France dont les deux parents sont immigrés (Insee, 2005). C'est pour disposer d'effectifs suffisants que nous avons adopté une définition plus large (au moins l'un des parents né étranger à l'étranger).

Tableau A  
Rapport au travail et lien à l'immigration

En %

	Importance			Satisfaction			Identité			Actifs en emploi (j)
	Hommes (a)	Femmes (b)	Tous (c)	Hommes (d)	Femmes (e)	Tous (f)	Hommes (g)	Femmes (h)	Tous (i)	
Français nés de parents français	31	26	29	50	49	49	46	36	41	55
Immigrés du Maghreb	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	<b>57</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>39</b>
Autres immigrés	43	25	34	47	47	47	43	25	33	51
Issus du Maghreb	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>33</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>51</b>
Issus d'autres pays	29	17	24	38	45	41	42	29	36	49

Lecture : proportion de personnes déclarant que le travail est aussi ou plus important que d'autres choses (colonnes a, b, c), déclarant que les motifs de satisfaction au travail l'emportent (colonnes d, e, f), citant le travail parmi les trois thèmes d'identification proposés (colonnes g, h, i). La colonne j correspond aux réponses concernant l'identité des seuls actifs en emploi soient 4 387 individus.

Champ : population totale (8 403 individus).

Source : enquête Histoire de vie – Construction des identités, Insee, 2003.



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. Le fait que les femmes ne mentionnent pas plus de difficultés que les hommes peut apparaître surprenant, car ce sont elles qui assurent très majoritairement les tâches domestiques et familiales, en particulier les soins et l'éducation des enfants (20). Cela s'explique par le fait qu'un certain nombre de fem-

mes se sont retirées du marché du travail, sans doute pour éviter d'être confrontées à ces difficultés de conciliation. De fait, si l'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à juger difficile de concilier vie professionnelle et vie familiale.

20. Cf. les travaux de Dumontier et Pan Ke Shon (1999) et Algava (2002) sur ces questions.

## Encadré 2 (suite)

### 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 en intérim. Les femmes issues de l'immigration maghrébine connaissent également des modes d'insertion sur le marché du travail atypiques essentiellement marqués par le temps partiel et l'intérim. 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 (effet intrinsèque au travail) et pourquoi les personnes issues de l'immigration sont un peu moins satisfaites que les immigrés. Les personnes issues de l'immigration maghrébine déclarent plus que les autres que leurs études ne leur ont pas été utiles. Elles sont aussi plus nombreuses que les autres à avoir eu un père au chômage (presque 14 % contre 6,5 % en moyenne) ; or le fait que l'individu ait connu, à 15 ans, son père au chômage réduit la probabilité de déclarer que le travail est important (cf. tableau B).

Même lorsque les conditions de travail objectives sont contrôlées, le fait d'être issu de l'immigration maghrébine continue de réduire la chance de déclarer que le travail est important pour les deux sexes : 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 explique 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, ont vu leurs attentes vis-à-vis du travail proportionnellement plus déçues que celles des immigrés (contrairement aux « espoirs » formulés dans 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. 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 et Lainé, 2004) : d'une part, les jeunes issus de l'immigration maghrébine s'estiment plus déclassés que les autres et d'autre part, 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 exacerbé, quelle que 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 (Lopez et Thomas, 2006).

Tableau B  
Lien à la migration et études

	Père au chômage ou absent à 15 ans	Trouvent que leurs études ont été utiles	Trouvent qu'ils ont arrêté leurs études trop tôt
Français nés de parents français	5	75	53
Immigrés du Maghreb	5	62	74
Autres immigrés	4	67	66
Issus du Maghreb	15	68	64
Issus d'autres pays	7	75	57

Lecture : 62 % des personnes immigrées du Maghreb estiment que leurs études leur ont été utiles.

Source : enquête Histoire de vie – Construction des identités, Insee, 2003.

\* \*  
\*

Cet article met en évidence une certaine « relativisation » du travail au regard d'autres activités ou d'autres valeurs, aussi bien comme élément de l'identité que comme activité jugée plus ou moins importante que d'autres. Elle est principalement le fait des professions intermédiaires, des employés et des ouvriers ainsi que des femmes avec jeunes enfants ; elle ne relève pas 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. Ce dernier point explique sans doute les différences de taux d'emploi qui subsistent entre les hommes et les femmes mais aussi la prédominance du temps partiel chez les femmes et d'autres caractéristiques de l'emploi féminin (Milewski *et al.*, 2005). Si le jugement des immigrés et des personnes issues de l'immigration confirme globalement ce constat (cf. encadré 2), 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

**Algava E. (2002)**, « Quel temps pour les activités parentales ? », *Études et Résultats*, Drees, n° 162.

**Baudelot C. et Gollac M. (1997)**, « Faut-il travailler pour être heureux ? », *Insee Première*, n° 560.

**Bréchon P. (2000)**, *Les valeurs des Français – Évolutions de 1980 à 2000*, Armand Colin.

**CFDT (2001)**, *Le travail en questions : enquêtes sur les mutations du travail*, Syros.

**Chardon O. (2001)**, « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis 20 ans », *Insee Première*, n° 796.

**Chenu A. (2002)**, « Les horaires et l'organisation du temps de travail », *Économie et Statistique*, n° 352-353, pp. 151-167.

**Chenu A. et Herpin N. (2002)**, « Une pause dans la marche vers la civilisation des loisirs », *Économie et Statistique*, n° 352-353, pp. 15-37.

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

**Clark A. et Senik C. (2006)**, « The (Unexpected) Structure of “Rents” on the French and British Labour Markets », *Journal of Socio-Economics*, vol. 35, n° 2, pp. 180-196.

**Crenner E., Donnat O., Guérin-Pace F., Houseaux F. et Ville I. (2006)**, « L'élaboration d'une enquête quantitative sur la construction des identités », *Économie et Statistique*, dans ce numéro.

**Dayan J.-L., Echardour A. et Glaude M. (1996)**, « Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale », *Économie et Statistique*, n° 299, pp. 107-143.

**De Singly F. (2005)**, *Le soi, le couple et la famille*, collection Pocket.

**Dubar C. (1991)**, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin.

**Dubar C. (1992)**, « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de Sociologie*, vol. XXXIII, n° 4, pp. 505-529.

**Dubar C. (2000)**, *La crise des identités, l'interprétation d'une mutation*, collection Le lien social, PUF.

**Dumontier F. et Pan Ke Shon J.-L. (1999)**, « En 13 ans, moins de temps contraints et plus de loisirs », *Insee Première*, n° 675.

**Durand J.-P. (2004)**, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : du flux tendu à la servitude volontaire*, Le Seuil.

**Dumazedier J. (1962)**, *Vers une civilisation du loisir ?*, Collection Points, Le Seuil.

**Frey B. et Stutzer A. (2002)**, « What Can Economists Learn From Happiness Research », *Journal of Economic Literature*, vol. XL, n° 2, pp. 35-402.

- Friedmann G. et Naville P. (1961)**, *Traité de sociologie du travail*, Armand Colin.
- Hegel G.W.F. (1807)**, *Phénoménologie de l'Esprit*, Aubier, 1946.
- Hegel G.W.F. (1805)**, *La philosophie de l'esprit de 1805*, PUF, 1982.
- Hegel G.W.F. (1821)**, *Principes de la philosophie du droit*, Vrin, 1982.
- Insee (2005)**, *Les Immigrés en France*, collection Insee-Références, Avertissement.
- Jahoda M., Lazarsfeld P. et Zeisel H. (1981)**, *Les chômeurs de Marienthal*, Éditions de Minuit.
- Jahoda M. (1984)**, « L'homme a-t-il besoin de travail ? », in Niess F., *Leben wir zum Arbeiten ? Die Arbeitswelt im Umbruch*, Köln.
- La Chaise G. (1996)**, *Crise de l'emploi et fractures politiques*, Presses de Sciences-Po.
- Lopez A. et Thomas G. (2006)**, « L'Insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles », *Données sociales*, édition 2006, collection Insee-Références, pp. 293-305.
- Marchand O. et Thélot C. (1997)**, *Le travail en France (1800-2000)*, Nathan.
- Marx K. (1857-1858)**, « Le travail comme sacrifice et comme travail libre », in Principes d'une critique de l'économie politique, ébauches 1857-1858, in *Œuvres, Économie*, tome II, pp. 290-292, La Pléiade, Gallimard, 1979.
- Marx K. (1844)**, *Économie et Philosophie*, Notes de lecture, § 22, in *Œuvres, Économie*, tome II, p. 33, La Pléiade, Gallimard, 1979.
- Méda D. (1998)**, *Le Travail : une valeur en voie de disparition*, collection Champs, Flammarion.
- Méda D. (2004)**, *Le Travail*, collection Que sais-je ?, PUF.
- Méda D., Simon M.-O. et Wierink M. (2003)**, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Informations – Premières Synthèses, Dares*, n° 29.2.
- Menger P.-M. (2003)**, *Portrait de l'artiste en travailleur*, Le Seuil.
- Milewski et al. (2005)**, *Les inégalités entre les hommes et les femmes : les facteurs de précarité*, La Documentation française.
- 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.
- Paugam S. (2000)**, *Les salariés de la précarité*, PUF.
- Piotet F., Sainsaulieu R. (1994)**, *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques et Anact.
- Sainsaulieu R. (1977)**, *L'identité au travail*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Schnapper D. (1981)**, *L'épreuve du chômage*, Gallimard, Paris, deuxième édition, 1994.
- Ville I. et Guérin-Pace F. (2005)**, « Interroger les identités : l'élaboration d'une enquête en France », *Population*, vol. 60, n° 3, pp. 277-306.