

---

Jean Guichard

## **Mercure, D. & Vultur, M. La signification du travail. Nouveau modèle du travail et ethos du travail au Québec.**

Québec : Presses Universitaires.

---

### **Avertissement**

Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.

Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.

**revues.org**

Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le Cléo, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

### Référence électronique

Jean Guichard, « Mercure, D. & Vultur, M. La signification du travail. Nouveau modèle du travail et ethos du travail au Québec. », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 45/1 | 2016, mis en ligne le , consulté le 01 avril 2016. URL : <http://osp.revues.org/4751>

Éditeur : Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

<http://osp.revues.org>

<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne sur :

<http://osp.revues.org/4751>

Document généré automatiquement le 01 avril 2016. La pagination ne correspond pas à la pagination de l'édition papier.

© Tous droits réservés

Jean Guichard

## Mercure, D. & Vultur, M. La signification du travail. Nouveau modèle du travail et ethos du travail au Québec.

Québec : Presses Universitaires.

- 1 Comme son titre l'indique, l'ouvrage de Mercure et Vultur a pour objet les significations que des travailleurs donnent à leur activité professionnelle dans le contexte des modes contemporains d'organisations très flexibles du travail et de l'emploi. L'objectif des auteurs est aussi de mettre en avant des facteurs et processus qui rendent compte de la formation de telle ou telle de ces significations.
- 2 Le concept sur lequel se fondent les recherches que cet ouvrage synthétise est celui « d'ethos de travail », issu de la sociologie de Max Weber. Ce terme désigne « les valeurs, attitudes et croyances à partir desquelles un individu, dans un contexte sociohistorique particulier, définit, façonne ou tente de façonner sa manière de vivre selon ce qu'il juge bon et désirable pour lui. [...] De façon plus précise, par ethos du travail, nous entendons l'ensemble des valeurs, attitudes et croyances relatives au travail qui induisent une manière de vivre son travail au quotidien » (pp. 5-6). Deux études empiriques ont été réalisées. La première fut un questionnaire téléphonique soumis à un échantillon – de mille personnes – représentatif de la population active québécoise. La seconde a consisté en des entretiens de recherche conduits avec cinquante-deux travailleurs, formant eux aussi un échantillon représentatif de cette même population parente.
- 3 Les résultats de l'enquête quantitative permettent aux auteurs de décrire ce qu'ils nomment de « Formes générales d'orientation au travail » (FGOT). Celles-ci résultent de la conjonction de deux dimensions caractérisant les attitudes fondamentales des personnes relatives à leur activité professionnelle : la centralité et la finalité du travail. La centralité a deux composantes : la centralité absolue désigne l'importance accordée au travail ; la centralité relative évalue l'importance accordée à la sphère « travail » par rapport aux autres domaines de vie (couple, famille, loisirs, engagements sociaux et communautaires, etc.). Trois degrés de centralité sont distingués : forte (ces travailleurs valorisent le travail et considèrent qu'il est plus important que leurs autres domaines de vie), moyenne (ces personnes valorisent le travail, mais le situent au deuxième ou au troisième rang dans la hiérarchie de leurs sphères de vie) et faible (le travail est peu important pour ces personnes ; elles le placent généralement au quatrième rang dans la hiérarchie de leurs sphères de vie).
- 4 Pour décrire les finalités que les répondants accordent à leurs activités de travail, Mercure et Vultur définissent une bi-catégorisation : matérielles ou « expérientielles ». Si la première de ces catégories est d'un usage classique (les personnes disent attendre avant tout du travail qu'il leur procure un revenu suffisant), la seconde – les finalités expérientielles – est une innovation dans la mesure où elle « regroupe, d'une part, des attentes de développement personnel et d'autre part, des dimensions collectives plus accentuées : l'expérience du travail est considérée comme un vécu, une expérience par laquelle je fais œuvre utile à la société, ou par laquelle j'entretiens des liens intéressants avec d'autres personnes au travail ou encore par laquelle je vis la reconnaissance au travail et sa résultante le prestige au travail et aussi à l'extérieur du travail » (pp. 91-92). La conjonction de ces deux types de finalités et de ces trois degrés de centralité permet d'isoler six FGOT. Les travailleurs les plus qualifiés tendent à manifester des FGOT à dominante expérientielle. À l'inverse, les moins qualifiés privilégient la dominante économique : ils attendent d'abord du travail qu'il leur permette de satisfaire leurs besoins. On observe aussi des différences entre les hommes et les femmes : les premiers manifestent plus fréquemment que les secondes soit une forte centralité du travail en conjonction avec des attentes expérientielles, soit une centralité moyenne en conjonction avec des attentes

économiques. Pour leur part, les femmes sont plus nombreuses à exprimer une faible centralité et des attentes expérientielles hors du travail.

- 5 Ces FOGT peuvent être considérées comme les noyaux des ethos de travail que l'étude qualitative permet de décrire. Les deux FOGT caractérisées par une forte centralité du travail correspondent respectivement à un ethos de l'autarcie (pour ceux qui privilégient une finalité économique : ils représentent 4,3 % des répondants au questionnaire) et à un ethos de la professionnalité (pour ceux dont les attentes sont d'abord expérientielles : 7,8 % des répondants). « L'autarcique » idéal-typique cherche par son travail à se suffire à lui-même : il s'agit pour lui d'être indépendant financièrement, autonome et d'avoir un statut lié à son emploi. Pour sa part, « le professionnel » attend d'abord que son travail lui apporte un développement personnel et une valorisation de soi liés à ses compétences, ainsi qu'une reconnaissance de celles-ci par ses pairs. Les deux FOGT liées à une centralité moyenne du travail, correspondent à un ethos utilitariste pour ceux (22,5 %) des répondants qui privilégient une finalité économique et à un ethos « égotéliste » pour ceux (36,7 %) dont les attentes sont d'abord expérientielles. Pour « l'utilitariste », il s'agit de maximiser ses satisfactions personnelles, notamment, via un mode de vie privilégiant la consommation. Comme son nom l'indique, « l'égotéliste » vise avant tout à affirmer son ego (à s'exprimer, à se réaliser) tant par son travail que par ses activités dans d'autres domaines. Parmi ceux dont le travail tient une place périphérique dans la vie, il est possible de distinguer ceux (14,9 %), dont les attentes sont fondamentalement d'ordre économique, faisant preuve d'un ethos de la résignation et ceux (13,8 %), dont les attentes sont expérientielles, manifestant un ethos de l'harmonie. Pour « les résignés », le travail est une contrainte, il n'a qu'une fonction instrumentale « en vue de répondre à des besoins économiques et de soutenir des projets porteurs de sens » (p. 167). Les personnes soucieuses d'harmonie sont fort différentes : elles mettent l'accent sur le vécu au travail dont elles attendent qu'il soit en concordance avec leurs valeurs personnelles et qu'il soit un lieu de relation à autrui.
- 6 Parmi les très intéressantes conclusions que les auteurs tirent de leurs études, on retiendra tout particulièrement leur description des relations entre les ethos de travail et les nouvelles formes d'organisation du travail et de l'emploi. Ils notent : « Ce sont très certainement les ethos de la professionnalité et de l'égotélisme qui s'inscrivent avec le plus d'intensité dans les tendances novatrices du nouveau modèle postfordiste en émergence, alors que d'autres, tels l'ethos de l'autarcie et celui de l'utilitarisme, constituent des figures héritées de l'ancien mode de fonctionnement fordiste en transformation, d'autres encore se trouvent à la marge du modèle dominant, notamment les ethos de la résignation et de l'harmonie ». Ils ajoutent : « l'ethos de la résignation révèle avec une forte intensité les effets les plus négatifs du nouveau monde du travail sur la vie des travailleurs » (p. 256).
- 7 Ces conclusions se fondent sur des observations effectuées au Québec. On peut cependant penser que des études réalisées dans des sociétés semblables (par exemple : en Europe) et reposant sur des méthodes de production de données analogues, aboutiraient à des résultats voisins. Étrangement, bien que les contextes économiques et sociaux soient très différents, le lecteur a la tentation d'effectuer des rapprochements entre cette typologie des six ethos de travail et d'autres, plus anciennes. Par exemple, celle décrite par Eduard Spranger, il y a un peu plus d'un siècle en Allemagne : l'autarcique pourrait ainsi être comparé au type politique, le professionnel au type théorique, l'égotéliste au type esthétique, l'utilitariste au type économique ; quant à l'ethos de l'harmonie il pourrait évoquer une synthèse des types sociaux et religieux de Spranger. Une telle mise en correspondance serait cependant loin d'être parfaite. Ainsi, « le résigné » ne correspond-il à aucun des types de Spranger. Serait-ce parce que ce dernier s'est peu intéressé aux plus démunis du début du XX<sup>e</sup> siècle ou bien parce que le groupe des résignés forme le noyau d'une nouvelle classe sociale émergente – le précaire – comme le pense Guy Standing ?
- 8 Les conclusions auxquelles aboutissent Mercure et Vultur sont rigoureusement établies. Elles ne manqueront cependant pas de susciter des débats. Leurs recherches se fondent en effet sur deux bi-catégorisations susceptibles d'être discutées. La première est l'opposition – fréquente dans la littérature d'aujourd'hui – entre des organisations « fordiste » et

« post-fordiste » du travail et de l'emploi. Mais cette vaste catégorie « post-fordiste » permet-elle bien de décrire les différentes formes de travail et d'emploi qui coexistent aujourd'hui dans les sociétés liquides ? N'y observe-t-on pas en effet à la fois des métiers « pré-fordistes » correspondant à ce que Touraine et Dubar nommèrent le système professionnel du travail, des emplois postés correspondant au fordisme « classique », des fonctions professionnelles où des salariés (bénéficiant d'un contrat « classique » de travail) travaillent en réseau dans des équipes durables réalisant une succession de missions ou projets (correspondant au « système technique » de travail décrit par Touraine et Dubar), des emplois postés « toyotistes » (juxtaposant des salariés relativement polyvalents et ayant des contrats classiques de travail avec des travailleurs précaires considérés comme peu qualifiés), des fonctions professionnelles en réseau fonctionnant pour un seul projet (et juxtaposant des travailleurs dans des situations professionnelles différentes : sous-traitants, auto-entrepreneurs, salariés classiques, intérim, contrats zéro-heure », etc. La bi-catégorisation « économique – expérientielle » peut aussi être l'objet d'interrogations. Les nombreuses recherches sur les valeurs et les valeurs de travail réalisées tout au long du siècle dernier en psychologies sociale, du travail ou de l'orientation suggèrent en effet de considérer les attentes expérientielles de manière plus fines et, par exemple, de différencier, d'un côté, des désirs de réalisation de soi et de réussite personnelle et, de l'autre, des attentes altruistes centrées sur le souci d'autrui et l'idée de la réalisation d'un monde meilleur.

9 Ces vues plus analytiques, tant des divers modes d'organisation du travail et de l'emploi d'aujourd'hui que des attentes des personnes relatives au travail, auraient-elles conduit les auteurs à des conclusions un peu différentes ? Auraient-ils, par exemple, nuancé les toutes dernières lignes de leur ouvrage où ils affirment que l'égotéliste (ethos qui, rappelons-le, caractérise le groupe, de loin, le plus important en nombre) qui « fait sien le principe d'être l'entrepreneur de lui-même et de son avenir professionnel [...] s'inscrit fort bien dans les nouveaux modes de mobilisation au travail. L'égotéliste participe pleinement de la nouvelle idéologie du travail, laquelle, comme nous l'avons déjà indiqué, conjugue les changements culturels et structurels récents aux fins de valorisation du capital. Il constitue la figure de proue de notre monde, celle qui marquera vraisemblablement l'avenir de nos sociétés » (p. 260) ? En effet comment expliquer alors l'expression de plus en plus fréquemment observée du souhait de s'investir dans l'économie sociale et solidaire ? Ne serait-ce pas parce que les personnes formulant cette attente considèrent que construire et conduire une vie ayant un sens pour elles, ne peut se faire indépendamment du souci de développer un monde plus équitable, fondé sur une économie soutenable et des modes décents d'organisation du travail ?

---

### **Référence(s) :**

D. Mercure & M. Vultur Québec : Presses Universitaires.

---

### **Pour citer cet article**

Référence électronique

Jean Guichard, « Mercure, D. & Vultur, M. La signification du travail. Nouveau modèle du travail et ethos du travail au Québec. », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 45/1 | 2016, mis en ligne le , consulté le 01 avril 2016. URL : <http://osp.revues.org/4751>

---

### **Droits d'auteur**

© Tous droits réservés