



HAL
open science

Travail, Emploi, Métier, Profession : quel idéal ?

Sabrina Labbé

► **To cite this version:**

Sabrina Labbé. Travail, Emploi, Métier, Profession : quel idéal ?. Chroniques du Travail, 2013, 3, pp.94-113. <hal-00946907>

HAL Id: hal-00946907

<https://univ-tlse2.hal.science/hal-00946907v1>

Submitted on 14 Feb 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

CHRONIQUES du TRAVAIL

Cahiers de l'Institut Régional du Travail



Qualité du Travail, Emplois de Qualité

Directeur de la Publication : Mario Correia

Comité de Parrainage : Jacques Freyssinet (*économiste*), Jacques Garnier (*économiste*), Tiennot Grumbach* (*avocat*), Eric Verdier (*sociologue et économiste*)

Comité Scientifique : Christophe Baret (*professeur des Universités en Gestion, LEST, Aix-Marseille Université*), Alexis Bugada (*professeur des Universités en Droit social, directeur du Centre de Droit Social, EA 901, Aix-Marseille Université*), **Mario Correia** (*maître de Conférences en Sociologie du travail à l'IRT et au LEST, directeur de l'IRT d'Aix-en-Provence, vice-Président AMU en Santé et Sécurité au Travail*), Henri Eckert (*professeur en Sociologie, GRESO EA 3815, Université de Poitiers*), **Céline Gasquet** (*directrice de l'Observatoire Régional des Métiers*), **Jérôme Gautié** (*professeur des Universités en Economie, directeur de l'Institut des Sciences Sociales du Travail, Bourg-la-Reine, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*), **Annie Lamanthe** (*professeur des Universités en Sociologie, Aix-Marseille Université, ingénieur de Recherche, LEST-Centre régional associé au Céreq*), **Ariel Mendez** (*professeur des Universités en Sciences de gestion, directrice du LEST, UMR 7317, CNRS, Aix-Marseille Université*), **Philippe Mossé** (*économiste, directeur de Recherche au CNRS-LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université, directeur du Centre associé au Céreq*), **Stéphanie Moullet** (*maître de Conférences en Economie du travail et de l'éducation, IRT d'Aix-en-Provence, LEST, Aix-Marseille Université*), **Jean-François Paulin** (*maître de Conférences en Droit privé, IUT Université Claude Bernard Lyon 1, CNRS UMR 5137, Erds-CERCRID, Saint-Etienne ; directeur de l'Institut de Formation Syndicale, Université Lumière Lyon 2*), **Olivier Pujolar** (*maître de Conférences en Droit, vice-Président du CEVU, Université de Montesquieu Bordeaux 4*), **Michel Rocca** (*maître de Conférences HDR en Economie, vice-Président du CEVU, Université Pierre Mendès France, Grenoble*), **Vincent Tiano**, (*docteur en Sociologie, directeur du travail de l'Unité Territoriale des Bouches du Rhône de la Direccte PACA*)

Rédacteurs en Chef du n°3 : Mario Correia, Ariel Mendez

Secrétaire de Rédaction : Christiane Korol

Ont collaboré à ce numéro : Magali Ballatore, Isabelle Boisseau, Paul Bouffartigue, Mario Correia, Jacques Garnier, Rémy Jean, Sabrina Labbé, Jean-Pierre Laborde, Alain Lacroux, Stéphanie Mailliot, Christophe Massot, Francesca Petrella, Samira Mahlaoui, Nadine Richez-Battesti, José Rose

Nous tenons à remercier les animateurs des débats et les intervenants du Premier Cycle de Conférences du Pôle Régional Travail, ainsi qu'Isabelle Schockaert et Delphine Urtasun pour leur précieuse collaboration

En couverture : « Sous les pavés de la qualité urbaine », photographie de Rémi Belle®

***Hommage à Tiennot Grumbach**

Tiennot Grumbach qui parrainait les « Chroniques du Travail » est décédé le 17 août à l'âge de 74 ans, à la suite d'une longue maladie.

Tiennot était un juriste du travail, et Antoine Lyon-Caen lui a rendu un très joli hommage dans le numéro de septembre de la « Revue de Droit du Travail ».

Mais Tiennot était aussi et peut-être surtout un militant. Il a notamment dirigé l'Institut des Sciences Sociales du Travail (ISST) de Bourg-la-Reine pendant quelques années, au moment où j'y étais en poste. Enthousiasmé, révolté, passionné... le droit était un outil au service d'une cause, celle des salariés, qu'il portait en étendard. Bien sûr, il valait mieux être porté par la même foi si on ne voulait pas subir ses foudres. Mais sa passion portait ceux qu'il formait comme ceux qu'il côtoyait. Il parvenait à faire croire que les situations les plus désespérées pouvaient être changées.

Oui, Antoine Lyon Caen a bien raison, « il fait plus sombre » aujourd'hui !

Deux autres deuils ont frappé des proches de cette revue et nous ont tout autant attristés : Vincent Merle le 23 avril et Bernard Roudet le 23 juillet. Eric Verdier et Alain Vulbeau leur rendent hommage dans ce numéro (*pages 2 et 3*).

Mario Correia
Directeur de l'IRT d'Aix-en-Provence

CHRONIQUES DU TRAVAIL

Qualité du Travail, Emplois de Qualité

Sommaire du n°3 - Décembre 2013

► **Hommage à Vincent Merle et à Bernard Roudet** (*E. Verdier, A. Vulbeau*)

► **Introduction** (*M. Correia, A. Mendez*)

1- La nature de la relation travail-emploi est déterminée par des arbitrages en amont

1.1 - Evolutions de la sous-traitance industrielle et risques au travail (*J. Garnier*)

Etude de cas : AZF Toulouse 2001. Quand la sous-traitance mène à la catastrophe (*R. Jean*)

1.2 - Travail et hors-travail, une dialectique et un couple à prendre en considération

(*J-P. Laborde*)

2- Le fonctionnement du marché du travail et les représentations sociales structurent le couple travail-emploi

2.1 - Travail non qualifié, personnes peu qualifiées ou emplois sous-qualifiés ? (*J. Rose*)

2.2 - Des emplois de qualité en intérim ? Les enjeux et les conditions d'une flexisécurité

dans le secteur du travail temporaire (*A. Lacroux*)

2.3 - Travail, Emploi, Métier, Profession : quel idéal ? (*S. Labbé*)

3- La mobilité contrainte ou subie est un bon indicateur des ressources détenues par les salariés

3.1 - Travailler à la Commission européenne de Bruxelles sans être fonctionnaire :

un entre-deux confortable entre formation et emploi ? (*M. Ballatore*)

3.2 - Changer d'emploi, changer de travail, quels enjeux ?

a) Les tensions emploi-travail au filtre des mobilités professionnelles (*S. Mailliot*)

3.3 - Changer d'emploi, changer de travail, quels enjeux ?

b) Appréhender les mobilités entre métiers. Approches quantitatives et qualitatives

(*I. Boisseau*)

4- Le mode de régulation de l'activité influe sur la qualité perçue du travail

4.1 - Elus CHSCT face aux « risques psychosociaux » Une typologie des pratiques de prévention (*P. Bouffartigue, C. Massot*)

4.2 - Aide à domicile : jeunes et seniors, même combat ? Quand la satisfaction au travail tient au sens et à la reconnaissance (*F. Petrella, N. Richez-Battesti*)

4.3 - Démarches qualité et qualité du travail vont-elles forcément de pair ? Le cas des activités d'accueil au sein de collectivités locales (*S. Mahlaoui*)

4.4 - Les effets pervers de la pression organisationnelle (*M. Correia*)

► **Table des matières**

► **Appel à contribution - Chroniques du Travail n°4 - "Santé et Organisation du Travail"**

C H A P I T R E

2

LE FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES STRUCTURENT LE COUPLE TRAVAIL-EMPLOI



2.3 RÉSUMÉ

Depuis notre ancrage disciplinaire en Sciences de l'éducation, nous participons aux travaux sur la professionnalisation des acteurs de l'emploi par la spécification des objets de représentations véhiculés dans leurs communications professionnelles.

Notre contribution à la thématique « Qualité du travail, Emplois de qualité » s'articule en deux temps. Dans un premier temps nous envisageons les termes *Travail*, *Emploi*, *Métier* et *Profession* comme des objets de représentations sociales appartenant à un même système et dont il s'agit d'explorer les singularités sémantiques et les liens hiérarchiques. Dans un second temps, nous exposons les différentes prises de position de 8 groupes d'acteurs autour d'une quête d'idéal professionnel à travers cette fois la représentation du « *Métier Idéal* ».



Sabrina LABBÉ (1969)

labbe@univ-tlse2.fr

Maître de Conférences en Sciences de l'éducation à l'Université de Toulouse depuis septembre 2007. Membre de l'UMR EFTS (Unité Mixte de Recherche - Education Formation Travail Savoirs)

Thèmes de recherche :

Approche psychosociale des processus de professionnalisation (engagement et implication professionnelle, représentations sociales du travail, des métiers et de l'entreprise, éthique professionnelle et climat social)

<http://efts.univ-tlse2.fr>



2.3 TRAVAIL, EMPLOI, MÉTIER, PROFESSION : QUEL IDÉAL ?

Sabrina Labbé

Le thème du numéro nous incite à nous inscrire dans une certaine mise en tension des termes qu'il convoque. La première pourrait être sémantique : quelles distinctions peut-on faire entre Travail et Emploi ? Piotet (2005) propose le « *grand écart* » entre ces deux notions et les pose alors comme « non synonymes ». Il s'agirait ici de clarifier les nuances implicites dans le titre. La deuxième tension se lit par l'usage du singulier pour le Travail et du pluriel pour les Emplois. Il s'agirait cette fois d'une vision générale et surplombante du Travail mise au regard des aspects et de la manière dont il se décline dans les Emplois. Enfin, la troisième serait grammaticale et interrogerait les deux expressions selon la place que l'on donne à la *qualité*. On sous-entend ici que la qualité du travail se trouverait du côté du travailleur alors que les emplois de qualité seraient offerts par les employeurs. Cette mise en tension pourrait alors interroger les liens entre deux types d'acteurs qui se placeraient dans une quête d'idéal professionnel. C'est sur cet ensemble de tensions que nous avons décidé d'élaborer cet article. La problématique générale dans laquelle s'inscrivent nos travaux, répondant la plupart du temps à des demandes sociales,

est d'étudier la professionnalisation des acteurs et leurs pratiques de communication. Or, ce que véhiculent les interactions sociales autour du travail, ce sont des « représentations ». Mais ces dernières peuvent engendrer des difficultés de dialogue et être polémiques parce que différenciées soit par l'emploi d'objets proches (mais renvoyant à des représentations différentes), soit dans les différents groupes sociaux d'appartenance.

Ainsi, après avoir décrit notre ancrage théorique et le concept de représentation sociale, nous présenterons deux recherches qui s'inscrivent dans ces deux alternatives. Dans un premier temps, nous tenterons de distinguer et de clarifier les particularités sémantiques d'objets que nous avons choisis parce que gravitant autour de la thématique Travail-Emploi (ici le *Travail* et l'*Emploi*, auxquels nous avons choisi d'associer le *Métier* et la *Profession*). Car en effet, si bon nombre de communications orales ou écrites (par exemple les rapports sur l'emploi en Europe) utilisent tour à tour les termes *Emploi* ou *Travail* sans en poser les contours, ils semblent contenir des connotations différentes. Nous les explorerons donc et tenterons d'aller au-delà,

afin d'entrevoir les liens hiérarchiques potentiels que ces termes comportent.

Dans un second temps, la question de l'influence des groupes d'appartenance sur les représentations nous permettra d'analyser les points de vue variés de différents acteurs sur la quête qualitative proposée par le numéro. Il s'agira cette fois de l'étude d'un même objet, mais questionné par différents groupes de sujets : le Métier Idéal.

I- Des objets de représentations sociales...

S'il existe de nombreuses définitions des représentations sociales, celle de Jodelet (1991) nous paraît être la plus pertinente pour présenter notre approche théorique dans le cadre de cet article : « *la représentation sociale est une forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social* » (p.36).

Le concept de représentation sociale, issu de la sociologie (la première notion de représentations *collectives* apparaît avec Durkheim) et de la psychologie (les représentations *sociales* avec Moscovici) est aujourd'hui appréhendé dans de nombreux champs disciplinaires qui contribuent encore à leur développement (Jodelet, 1991). Plus particulièrement, notre discipline, les Sciences de l'éducation, s'attache à décrire, analyser et expliquer les situations et les faits d'éducation et de formation (Mialaret, 2011). Dans ce cadre, nous¹ nous intéressons plus spécialement aux

processus de professionnalisation par l'étude des représentations que les acteurs mobilisent, partagent et développent dans le monde du travail.

Car en effet, les **fonctions** des représentations sociales sont multiples :

- elles permettent l'interprétation de la réalité et la compréhension de phénomènes sociaux ;
- elles orientent les conduites et les rapports sociaux ;
- elles vont donc justifier les comportements des acteurs et faciliter leur communication sociale ;
- et ainsi à la fois constituer et préserver des identités groupales.

C'est donc par leur biais que nous rendons compte, dans notre équipe, des processus à l'œuvre dans la formation des individus, la construction des identités professionnelles, l'engagement et l'implication des acteurs, les communications professionnelles (Lac, Mias, Labbé & Bataille, 2010). Mais tout en permettant une lecture simplifiée de la réalité, une représentation n'en reste pas moins un objet complexe : « *la représentation est (...) un ensemble organisé d'opinions, d'attitudes, de croyances et d'informations se référant à un objet ou une situation* » (Abric, 1993 : p.188). Cet objet complexe est lui-même relié à un système de connaissance préexistant tout aussi complexe et multiple qu'il s'agira alors d'explorer. Ainsi, étudier les représentations sociales nécessite la délimitation des objets

1. Le « nous » désigne ici la composante REPERE, fondée par Michel Bataille, qui a œuvré pour les Sciences de l'éducation en inscrivant la Psychologie sociale comme discipline ressource dans la multiplicité des disciplines convoquées pour les Sciences de l'éducation.

à analyser, mais aussi l'exploration des objets proches pouvant constituer un ensemble de savoirs coexistants dans un système surplombant. Si la thématique de ce numéro de la revue met en tension Travail avec Emploi, nous y associerons deux autres concepts : Métier et Profession. Nous avons déjà exposé dans le précédent numéro de la revue² la présence d'une dimension négative dans la représentation du travail (Labbé & Gachassin, 2012). Nous ne reviendrons donc pas ici sur cet élément que nous avons alors identifié comme étant l'empreinte d'une certaine mémoire sociale dont l'étymologie même du terme travail comporte la trace. De nombreux travaux (Baggio & Sutter, 2008 ; Vidaller, 2005 ; Flament, 1996 ; Milland, 2001 ; Mias, 1998) évoquent cette dimension négative que nos résultats réaffirment. Il existe donc bel et bien dans la représentation du Travail la présence paradoxale de cette dimension négative concomitante avec une dimension positive (en termes de *plaisir* ou d'*épanouissement* par exemple). Mais qu'en est-il des autres objets ? Contiennent-ils aussi cette dimension négative ? Quelles particularités sémantiques les distinguent ? Ce questionnement fera l'objet de la première étude présentée.

D'autre part, les représentations sociales sont à la fois « *le produit et le processus d'une activité mentale par rapport à laquelle un individu ou un groupe reconstitue le réel auquel il est confronté et lui attribue une signification spécifique* » (Abric, 1987 : p.64). Elles relèvent donc d'activités cogni-

tives à la fois individuelles et collectives et placent ainsi au cœur de leur étude les contextes sociaux dans lesquels elles se construisent et se développent (Moscovici, 1961). Donc « *toute étude exhaustive des représentations sociales doit en même temps les décrire comme réalités objectives et considérer leur ancrage dans des dynamiques relationnelles* » (Doise, 1992 : p.189). De nombreux travaux montrent que certains éléments de représentation du Travail varient selon les groupes. Notamment Flament (2007, 1996) montre que si l'on retrouve la *Rémunération* et le *Plaisir* dans la plupart des groupes, certains éléments les distinguent au contraire. Le travail aurait par exemple un *rôle intégrateur* chez les « vieux » (50-60 ans) et pas chez les « jeunes » (25-30 ans), ces derniers y accorderaient moins d'importance en y associant des éléments comme la *contrainte*. Les qualifiés en attendent une voie d'*accomplissement personnel*, alors que les non qualifiés attendent un *métier qui plaît*. Clémence (1998) montre aussi que les intellectuels perçoivent le travail comme une *réalisation de soi*, tandis que les travailleurs manuels le ressentent comme une *contrainte vitale*. Roger (2011) démontre à son tour que pour les personnes en situation de handicap, le travail permet d'*être utile* et que chez les valides c'est une activité comportant des *contraintes horaires* et *demandant des efforts*. Ainsi les représentations sociales permettent-elle un accès à la pensée sociale en ce qu'elle comporte d'éléments à la fois partagés mais aussi en tensions, d'éléments

2. LABBÉ S., GACHASSIN B. (2012), « Orientation professionnelle des jeunes et représentations sociales des métiers », *Chroniques du Travail*, n°2, Décembre.

conflictuels, au sein des ou entre les différents groupes qui la composent. Notre approche s'attachera donc à étudier les objets de représentation dans leurs aspects situés, c'est-à-dire au sein des collectifs qui les entretiennent.

II- ...inscrits dans un même système représentationnel

Dans le cadre d'une recherche exploratoire (Cartaud & Labbé, 2010), nous souhaitons connaître l'impact de l'utilisation de termes proches tels que Travail, Emploi, Métier et Profession, dans le vocabulaire employé

par des professionnels de l'insertion. Les travaux présentés *supra* nous laissaient entrevoir que les dimensions négatives contenues dans la représentation du Travail étaient susceptibles d'activer des cognitions négatives chez les destinataires des messages (les stagiaires en insertion). Alors que les professionnels sont en quête de motivation de ce public, il s'agissait donc d'optimiser les processus communicationnels en jeu dans leurs pratiques. Ainsi, nous souhaitons savoir si de telles dimensions pouvaient être présentes dans des termes proches sémantiquement.

Un questionnaire comportant des questions d'associations libres³ a été distribué à 170 personnes⁴ recrutées par différents biais (lors de formations en insertion et via divers réseaux sociaux). Quatre groupes indépendants de sujets répartis aléatoirement ont été constitués selon que l'objet questionné était le Travail, l'Emploi, le Métier ou la Profession. A l'exception des termes évocateurs, les questions étaient rigoureusement identiques. Après catégorisation⁵ des termes recueillis pour les différentes thématiques, nous avons alors procédé à des calculs d'effectifs de catégories et opéré des tests statistiques. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-contre⁶.

Les termes en colonne constituent les objets de représentation « questionnés » et les termes en ligne, les catégories construites à partir des mots recueillis. Ces catégories, classées ici par ordre décroissant d'apparition pour l'ensemble des représentations, constituent donc le contenu des représentations. Les chiffres encadrés en noir (ou gris) signalent que l'effectif est significativement supérieur (ou inférieur) à l'effectif théorique ($\chi^2 = 125,03$, ddl = 69, $p < .01$). Nous pouvons alors entrevoir les éléments autour desquels ces 4 objets se rassemblent et ceux pour lesquels ils se distinguent.

3. Méthode couramment utilisée dans l'étude des représentations sociales (voir notamment Abric, 1989) qui consiste par exemple à demander aux répondants : « Quels sont les trois premiers mots qui vous viennent à l'esprit à l'évocation du terme [par exemple] Travail ? ».

4. L'âge des participants varie de 16 à 74 ans avec un âge moyen de 29 ans, l'échantillon est constitué de 98 femmes et 12 hommes répartis de manière équivalente dans les 4 groupes. Compte tenu des contraintes temporelles de notre étude, nous n'avons pas pu contrôler une répartition des sujets équivalente sur le niveau de qualification et sur le fait que les sujets soient en activité ou non selon les groupes. Cela constitue donc un biais potentiel dont nos travaux actuels tiennent compte.

5. Un dictionnaire de catégories est édité en annexe.

6. Notons que pour plus de lisibilité, nous avons choisi d'écarter les non-réponses, ainsi que les catégories dont l'effectif total était inférieur à 4.

Tableau 1 • Catégories des réponses recueillies selon les 4 objets⁷

| Catégories | Evocation | | | | TOTAL |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Emploi | Métier | Profession | Travail | |
| Rémunération | 24 | 21 | 23 | 27 | 95 |
| Travail | 10 | 14 | 22 | 1 | 47 |
| Compétence | 7 | 23 | 12 | 4 | 46 |
| Vie Professionnelle | 5 | 13 | 10 | 11 | 39 |
| Désagrément | 12 | 6 | 2 | 17 | 37 |
| Investissement | 9 | 4 | 5 | 9 | 27 |
| Perspective | 5 | 8 | 3 | 6 | 22 |
| Distraction | 5 | 9 | 3 | 5 | 22 |
| Métier | 2 | 0 | 17 | 1 | 20 |
| Intégrité | 4 | 5 | 5 | 6 | 20 |
| Indispensable | 5 | 5 | 1 | 8 | 19 |
| Reconnaissance | 2 | 1 | 11 | 3 | 17 |
| Rapport au temps | 3 | 1 | 2 | 9 | 15 |
| Lien social | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 |
| Rapport au but | 2 | 2 | 1 | 4 | 9 |
| Emploi | 0 | 4 | 4 | 0 | 8 |
| Rapport au recrutement | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| Profession | 2 | 4 | 0 | 1 | 7 |
| Stabilité | 4 | 3 | 0 | 0 | 7 |
| Indépendance | 0 | 4 | 2 | 1 | 7 |
| Rapport au lieu | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 |
| Rapport au domaine | 1 | 3 | 1 | 0 | 5 |
| Politique | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Vocation | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| TOTAL | 120 | 137 | 131 | 118 | 506 |

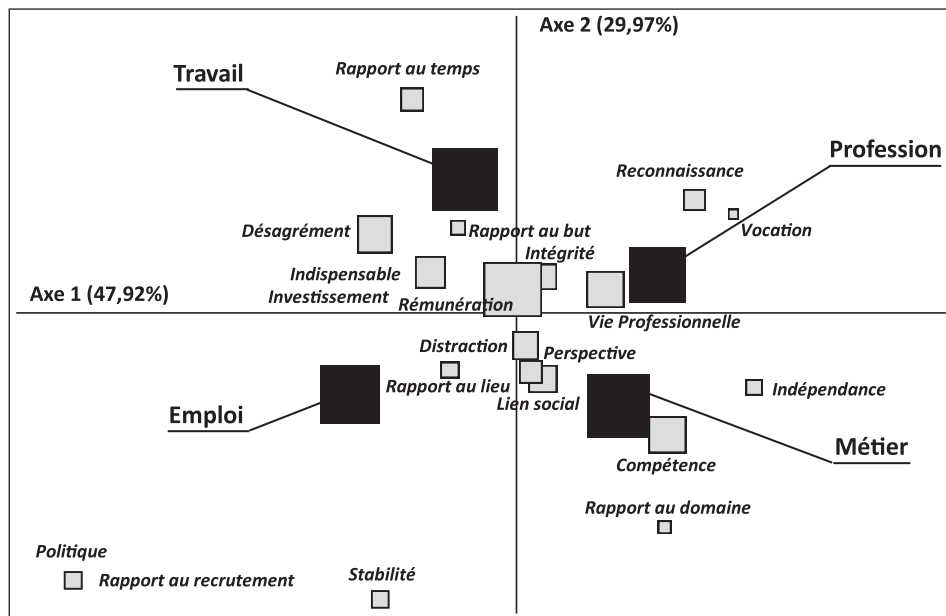
Les valeurs du tableau sont les effectifs de citations de chaque catégorie (lignes) en fonction de l'évocation (colonnes) donnée dans le questionnaire sur 170 sujets

7. Attention, 59 cases (61,5%) ont un effectif théorique inférieur à 5, les règles du chi2 ne sont pas réellement applicables mais plutôt indicatives.

Le schéma ci-dessous synthétise les résultats d'une Analyse Factorielle des Correspondances (AFC) réalisée sur les catégories

les plus significatives de mots recueillis, et donne à voir la manière dont ces thématiques s'organisent.

Figure 1 • Analyse factorielle des correspondances sur les catégories selon les 4 objets de représentations (Cartaud & Labbé, 2010)



Ici les carrés noirs représentent les objets questionnés (les évocations) et les carrés gris les catégories recueillies⁸. Les tailles sont proportionnelles aux effectifs calculés. On remarque dans un premier temps que la catégorie *Rémunération*, reconnue pour être un élément central de la représentation du Travail est la plus citée et ce, quel que soit l'objet de représentation. On observe d'une autre manière cette place centrale de l'élément *Rémunération* dans la schématisation de l'AFC. En effet, les éléments

placés au centre du schéma sont ceux qui ont plus de chance d'être des éléments communs aux 4 objets, alors que certains se « détachent » de l'ensemble pour venir spécifier plus particulièrement un objet. Ainsi, la *Rémunération*, la *Vie professionnelle*, l'*Investissement*, les *Perspectives*, la *Distraction* et l'*Intégrité* (pour les plus cités) sont présents, quel que soit l'objet (pas de différence significative d'apparition). Notre proposition consistant à poser ces 4 objets de représentations comme étant intime-

8. Pour plus de lisibilité, nous avons volontairement écarté les catégories recueillies nommées elles aussi Travail, Emploi, Métier et Profession, elles sont présentées *infra*.

ment liés, voire comme faisant partie d'un même système représentationnel, semble donc maintenue car plusieurs catégories recueillies sont présentes dans les différents objets questionnés.

III- Mais comportant des connotations spécifiques

A contrario, les chiffres encadrés en noir dans le premier tableau permettent d'entrevoir les éléments qui caractériseraient le plus ces objets. On note par exemple :

- que la *Compétence* est plus présente dans la représentation du Métier ;
- la *Reconnaissance* dans la représentation de la Profession ;
- le *Rapport au recrutement* et la *Politique* dans la représentation de l'Emploi ;
- et le *Rapport au temps* et le *Désagrément*⁹ dans la représentation du Travail.

Conformément aux travaux précités, le terme Travail active, ici aussi, des connotations négatives que l'on entrevoit par la présence significative de l'élément *Désagrément* et aussi à travers l'idée du temps de travail qui a de longue date « *été un enjeu de lutte et de contestation, car il est l'unité de compte fixant la valeur d'échange du travail* » (Piotet, 2007 : p. 119). Mais ces dimensions ne sont plus significatives lorsque l'on évoque les autres objets que sont l'Emploi, le Métier et la Profession.

A l'inverse, c'est le terme Profession qui active le moins (case grise) cette dimension négative.

Nous pouvons donc conclure que les professionnels de l'insertion ont tout intérêt à bannir de leur discours le terme Travail s'ils veulent éviter l'activation de dimensions négatives chez les stagiaires. Mais au-delà, nous savons à présent que dans nos prochains travaux, questionner le travail induira alors cette dimension à connotation potentiellement négative.

Afin de préciser plus avant les organisations sémantiques entretenues entre ces quatre termes, tentons de caractériser les facteurs construits par l'AFC.

- L'axe horizontal de l'AFC représente 47,92% de la variance expliquée. Il illustre donc le plus les tensions exprimées. Il oppose les objets Emploi¹⁰ aux objets Profession¹¹ et Métier¹². Sur ce facteur, le Travail¹³ reste assez central. Ainsi, une première tension peut être mise en avant parmi ces éléments de représentation. Ce facteur oppose une dimension **instrumentale et matérielle** au travail (à gauche) à une dimension **identitaire** (à droite).
- L'axe vertical de l'AFC représente 29,97 % de la variance. Il oppose les objets Travail¹⁴ aux objets Métier¹⁵ et Emploi¹⁶. Une

9. Catégorie pour laquelle nous avons bien évidemment veillé à ne classer que des éléments à connotations négatives (cf. Dictionnaire en annexe).

10. Coordonnée d'Emploi sur ce facteur 0,525 et contribution au facteur 47,71%.

11. Coordonnée de Profession -0,436 et contribution au facteur 27%.

12. Coordonnée de Métier -0,322 et contribution au facteur 19,47%.

13. Coordonnée de Travail +0,171 et contribution au facteur 5,52%.

14. Coordonnée de Travail +0,421 et contribution au facteur 53,33%.

15. Coordonnée de Métier -0,29 et contribution au facteur 25,17%.

16. Coordonnée d'Emploi -0,252 et contribution au facteur 17,54%.

seconde tension semble donc visible oscillant entre des éléments **revendicatifs** (en haut du facteur) et des éléments plus **conjuncturels** (en bas du facteur).

- Le troisième facteur (non présenté ici) représente 22,10% de la variance expliquée. Il oppose à son tour les objets Profession et Métier. Nous nous appuyons sur les propositions d'Autès selon lequel « *profession et métier se confondent (...) se recouvrent. La profession est plutôt du côté de la position sociale, du statut, le métier est du côté du contenu, des arts de faire* » (Autès, 1999 : p.225). C'est dans les deux versants de la construction identitaire que nous pouvons trouver ici une dernière tension : *individuelle* pour le Métier et *sociale* pour la Profession.

Nous nous sommes attachés à explorer la manière dont s'organisent ces différents éléments de représentation d'un point de vue sémantique, mais tentons à présent de définir les relations hiérarchiques qu'entretiennent ces différents objets de repré-

sentation. Nous faisons en effet l'hypothèse que le travail serait un élément surplombant du système représentationnel étudié.

IV- Le Travail objet surplombant du système ?

Nous avons vu que plusieurs éléments connus pour être présents dans la représentation du Travail sont aussi présents pour les autres objets que nous avons étudiés (c'est le cas par exemple pour l'élément *Rémunération*). Ces résultats nous permettent de maintenir l'hypothèse selon laquelle le travail serait un objet de représentation « surplombant » (Labbé, Lac, Fougères & Mias, 2012). Ici, ces éléments serviraient de points d'ancrage aux éléments des objets Emploi, Métier et Profession.

Plusieurs types de relations entre objets de représentations ont été posés dans la littérature : relation de réciprocité (exemple l'argent et le travail), relation d'antonymie (sécurité et insécurité), relation d'emboîtement (banque, prêt, argent) (Pianelli,

Tableau 2 • Effectifs des catégories Travail, Métier, Emploi et Profession en fonction des objets questionnés¹⁷

| Catégories | Evocation | | | | TOTAL |
|--------------|-----------|-----------|------------|----------|-----------|
| | Emploi | Métier | Profession | Travail | |
| Travail | 10 | 14 | 22 | 1 | 47 |
| Métier | 2 | 0 | 17 | 1 | 20 |
| Emploi | 0 | 4 | 4 | 0 | 8 |
| Profession | 2 | 4 | 0 | 1 | 7 |
| TOTAL | 14 | 22 | 43 | 3 | 82 |

Les valeurs du tableau sont les effectifs de citations de chaque catégorie (lignes) en fonction de l'évocation (colonnes) donnée dans le questionnaire sur 170 sujets

17. Les autres catégories ont été retirées de l'analyse pour observer les liens éventuels entre les 4 objets de représentation.

Abric & Saad, 2010).

Dans les données recueillies, certains termes renvoient directement aux autres objets questionnés. Par exemple, une personne interrogée sur l'objet Travail répondait *Métier* ou *Profession*. Lorsque ces termes ont été désignés, nous ne les avons pas regroupés à d'autres afin de pouvoir observer les liens entre les différents objets (cf. *Dictionnaire des catégories* en annexe). Le *Tableau 2* reprend donc uniquement les réponses renvoyant aux autres objets questionnés.

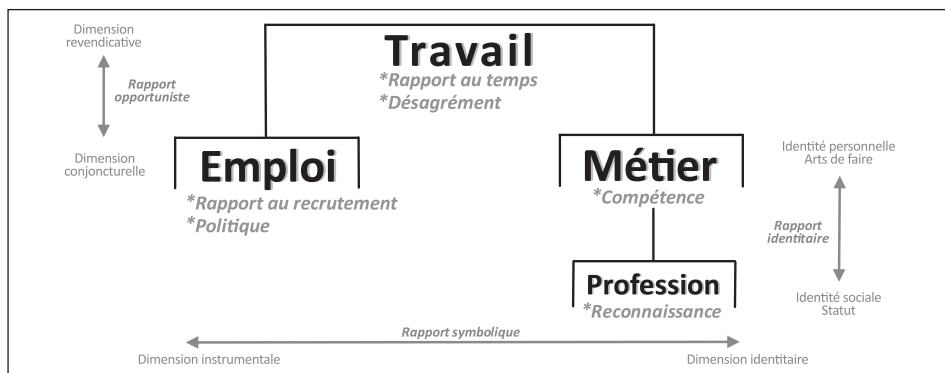
Que l'on évoque l'Emploi, le Métier ou la Profession, la catégorie *Travail* est alors fortement citée (second élément nommé en terme d'effectif global, cf. *Tableau 1*). Si ces représentations entretenaient des liens de réciprocité, nous aurions alors trouvé des fréquences de citations identiques pour les catégories *Emploi*, *Métier*

et *Profession*, or ce n'est pas le cas ici. Nous pouvons donc proposer, à l'instar de Marquez (2005)¹⁸ dans son étude des liens entre les représentations du Travail, de l'Emploi et du Chômage, que ces objets n'entretiennent pas de relation de réciprocité. Ici le travail est présent parmi les éléments cités pour Emploi, Métier et Profession, mais ces objets sont quasiment absents lorsqu'on évoque le travail. Ils entretiendraient donc une relation hiérarchique d'emboîtement : les représentations de l'Emploi, de Métier et de Profession seraient incluses dans celle du Travail¹⁹.

De la même manière, nous observons le même type de relation entre les objets Profession et Métier : ainsi la représentation de la Profession serait incluse dans celle de Métier.

Afin de conclure sur cette partie, nous synthétiserons l'ensemble de nos propositions dans le schéma ci-dessous :

Figure 2 • Organisation hiérarchique et sémantique des objets du système représentationnel *Travail*, *Emploi*, *Métier*, *Profession*²⁰



18. Marquez (2005) pose d'ailleurs lui aussi que « la représentation de l'emploi est incluse dans celle du travail » (p.120).

19. Nos propositions de relations d'emboîtement restent ici à l'état d'hypothèse, en effet une approche structurale des représentations sociales serait nécessaire pour valider cette hypothèse.

20. Les mots en gris précédés d'un astérisque renvoient aux connotations spécifiques des objets, les mots communs ne sont pas reportés ici.

Perez établit que « *le rapport au travail peut se concevoir comme un complexe à trois dimensions : une dimension instrumentale et matérielle (le travail comme source de revenus), une dimension sociale ou relationnelle (le travail comme lien et comme source de reconnaissance), une dimension symbolique (le travail comme sens)* » (Perez, 2012 : p.237). Nous retrouvons quelque part ces dimensions même si elles s'organisent autrement dans nos propositions. Ici, le sens donné au travail serait, comme le propose le modèle de l'implication professionnelle²¹ (Mias, 1998 ; 2005) le premier organisateur du système (Lac, 2003). Le **rapport symbolique** (le sens donné au Travail) s'exprimerait différemment selon que l'on évoque une dimension instrumentale du travail (traduite par l'Emploi) ou une dimension identitaire (Métier ou Profession).

Un second **rapport** au travail, **opportuniste** cette fois, s'exprimerait soit de manière revendicative (avec le terme Travail lui-même), soit dans une dimension conjoncturelle (dans le terme Emploi). Ainsi, si pour Piotet (2007) on peut être « *heureux au travail et malheureux en emploi* », il semblerait que la sémantique des termes exprime l'inverse ici.

Enfin, nous rejoignons aussi les propositions de M.H. Chaix (2007) selon laquelle il existe une « *identité de métier* ». Mais ce **rapport identitaire** au travail pourrait s'entrevoir différemment selon que l'on

valorise les arts de faire, l'absence de statut (exprimée par le Métier), ou selon que l'on valorise un certain prestige social ou un statut (pour la Profession) (Alter, 2006).

Comme nous l'avons annoncé plus haut, l'étude des représentations sociales attache une importance toute particulière aux objets de représentations : nous venons d'explorer les liens étroits existant entre 4 objets proches. Mais s'intéresser aux représentations, c'est aussi s'intéresser aux groupes dans lesquels elles se créent et se développent. En effet, s'il existe un impact des représentations dans la qualité des interactions, c'est aussi parce qu'elles s'inscrivent dans une dynamique relationnelle mettant en présence des individus issus de différents groupes sociaux. Alors, peut-il exister des sources d'incompréhension autour des thématiques liées au travail qui puissent être le jeu de ces différentes appartenances sociales ?

Le titre du numéro de la revue propose d'interroger la **qualité** du travail et nous installe donc dans une quête d'idéal. Cependant, conformément à ce que nos premiers développements nous permettent de poser, ce n'est pas le Travail Idéal que nous allons interroger (sa dimension revendicatrice risquerait de nous éloigner de nos objectifs), mais la dimension identitaire et personnelle du travail à travers l'objet Métier posé dans une perspective idéale. Il s'agira donc à présent d'entrevoir si des prises de positions différentes s'expriment autour d'un seul objet : le Métier Idéal.

21. Modèle tridimensionnel dit aussi SRC pour « Sens, Repères et Sentiment de Contrôle ».

V- « Enquête » d'idéal professionnel : des prises de positions différenciées selon les groupes

Dans le cadre d'une réponse à une demande sociale, nous avons mené une étude en partenariat avec le monde industriel (Labbé et al., 2009 ; 2012). Ce dernier s'interroge sur les raisons d'une désaffection des jeunes et des demandeurs d'emploi pour ses filières professionnelles. Dans ce cadre, notre équipe décide donc d'étudier un nouveau système représentationnel constitué de plusieurs objets de représentations : trois métiers choisis parce qu'étant particulièrement en tension (Chaudronnier, Opérateur sur machines à commandes numériques et Soudeur), les Métiers de l'industrie (objet de représentation englobant les trois objets

précédents), le travail (encore plus englobant compte tenu de notre hypothèse d'inclusion précédemment développée). Afin d'entrevoir les aspirations professionnelles et de recueillir des éléments pouvant permettre une meilleure communication sur ces métiers, nous avons donc aussi questionné les répondants sur ce que serait, selon eux, le **Métier Idéal**. Un questionnaire a été distribué et retourné par 493 personnes. Une question relative à cette thématique proposait cette fois aux sujets de répondre à un large choix d'items (issus d'enquêtes exploratoires et de la littérature) complétés d'une question ouverte (« autre, précisez ») nous ayant permis de vérifier l'exhaustivité des réponses proposées²².

Nous avons interrogé différents groupes de sujets selon qu'ils représentent :

- des **cibles potentielles** des éventuelles communications autour de ces métiers : des élèves (n=82), des étudiants (n=119) et demandeurs d'emploi (n=23) ;
- des personnes pouvant être des **sources d'influences** dans les choix professionnels : des parents (n=132), des enseignants (n=90), des dirigeants (n=18), des conseillers à l'emploi (n=12) et des enseignants universitaires (n=17).

Le *Tableau 3* (page suivante) présente les résultats généraux (tous groupes confondus) et classe les items par ordre d'importance. On remarque par exemple que l'*ambiance de travail* est l'élément le

plus important pour représenter le Métier Idéal. Notons aussi que la plupart des items ont un score supérieur à 0,50 les plaçant ainsi dans des catégories *a minima* « assez importantes ».

22. Nous avons demandé aux personnes d'évaluer l'importance accordée à chaque item proposé en se positionnant sur une échelle allant de *sans importance* à *très important*. Nous avons ensuite affecté un score à chacune des réponses afin de pouvoir les classer.

Tableau 3 • Importance perçue des éléments du Métier Idéal (n=493)

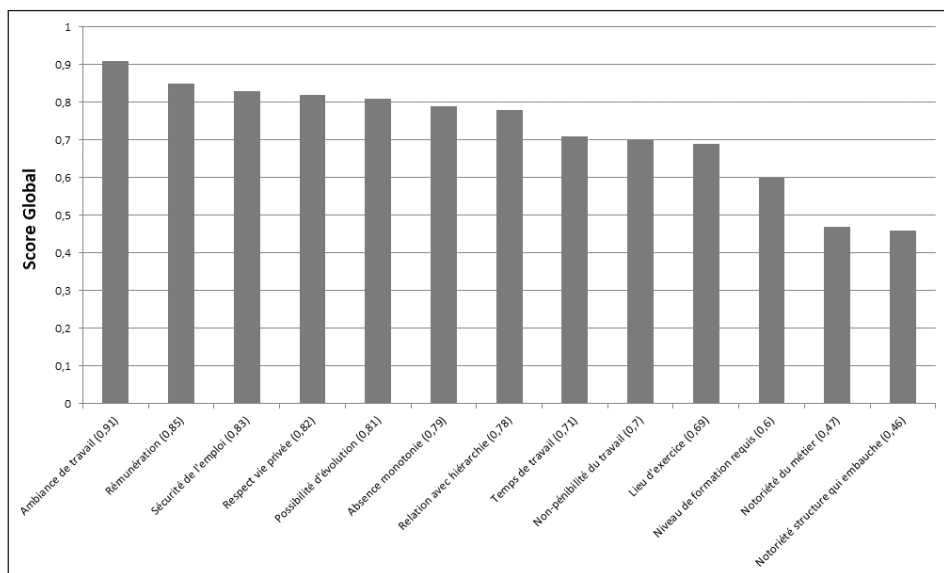


Tableau 4 • Scores moyens d'importance perçue des éléments du Métier Idéal selon les groupes (n=493)

| Scores | GROUPES | | | | | | | | TOTAL |
|-------------------------|---------|-----------|---------------------|---------|-------------|------------------------|------------------------|------------|-------|
| | Elèves | Etudiants | Demandeurs d'emploi | Parents | Enseignants | Conseillers à l'emploi | Enseignants université | Dirigeants | |
| Sécurité emploi | 0,84 | 0,86 | 0,74 | 0,81 | 0,84 | 0,90 | 0,84 | 0,68 | 0,83 |
| Lieu exercice | 0,68 | 0,71 | 0,60 | 0,68 | 0,74 | 0,75 | 0,69 | 0,65 | 0,69 |
| Temps de travail | 0,75 | 0,74 | 0,75 | 0,67 | 0,77 | 0,77 | 0,66 | 0,34 | 0,71 |
| Ambiance de travail | 0,88 | 0,93 | 0,86 | 0,92 | 0,91 | 0,96 | 0,88 | 0,92 | 0,91 |
| Absence monotone | 0,67 | 0,80 | 0,67 | 0,83 | 0,79 | 0,90 | 0,85 | 0,91 | 0,79 |
| Rémunération | 0,89 | 0,86 | 0,79 | 0,87 | 0,80 | 0,77 | 0,84 | 0,89 | 0,85 |
| Respect vie privée | 0,80 | 0,82 | 0,86 | 0,84 | 0,86 | 0,79 | 0,79 | 0,66 | 0,82 |
| Notoriété métier | 0,53 | 0,46 | 0,49 | 0,49 | 0,38 | 0,44 | 0,41 | 0,52 | 0,47 |
| Relation hiérarchie | 0,76 | 0,77 | 0,87 | 0,80 | 0,76 | 0,83 | 0,75 | 0,83 | 0,78 |
| Notoriété structure | 0,58 | 0,41 | 0,51 | 0,50 | 0,38 | 0,38 | 0,22 | 0,72 | 0,46 |
| Possibilité évolution | 0,83 | 0,85 | 0,75 | 0,85 | 0,73 | 0,69 | 0,81 | 0,91 | 0,81 |
| Niveau formation requis | 0,66 | 0,62 | 0,50 | 0,62 | 0,56 | 0,61 | 0,54 | 0,53 | 0,60 |
| Non-pénibilité | 0,69 | 0,78 | 0,49 | 0,65 | 0,73 | 0,75 | 0,76 | 0,56 | 0,70 |

Le *Tableau 4* (ci-contre) présente, quant à lui, les scores obtenus par groupe. Les chiffres encadrés correspondent à des moyennes par catégorie significativement différentes de l'ensemble de l'échantillon (en noir ils sont significativement supérieurs, et en gris significativement inférieurs : test de Fischer, seuil au risque de 95%). Ils permettent de mettre en évidence les spécificités des groupes sur le choix de ces différents éléments et de repérer les thématiques discriminantes (les noms des lignes encadrés en gris foncé).

Les éléments ne présentant pas de différences par groupes (non encadrés) sont ceux qui font le plus « consensus » et sont donc peu ou non discriminants pour les groupes. Ainsi, nous pouvons observer que *l'ambiance de travail*, repérée dans le *Tableau 3* comme étant un élément d'importance pour qualifier le Métier idéal, est partagée par l'ensemble des groupes. Il en est de même pour l'item proche et relatif lui aussi au climat social : *la relation avec la hiérarchie*. Quel que soit le groupe auquel elles appartiennent, les personnes interrogées mettent donc en avant **la qualité des liens sociaux que le travail peut produire**. L'importance du climat social au travail n'est plus à démontrer, et nous avons par ailleurs validé empiriquement l'impact du climat social sur l'engagement et l'implication professionnels (Labbé, 2005 ; Lac & al., 2010). C'est donc d'abord dans ces aspects sociaux qu'un travail de qualité sera reconnu.

La **rémunération**, élément décidément central dans ce système représentationnel est aussi à prendre en compte. Second élément par ordre d'importance, elle est

cependant significativement moins importante chez les enseignants.

Ensuite **la sécurité de l'emploi** semble déterminante. Le Métier Idéal serait celui qui tranquillise et qui installe dans une situation durable. Cet aspect est moins important pour le groupe de dirigeants. Nous pouvons faire l'hypothèse que les employeurs, même s'ils accordent une moindre importance à cet élément ne sont pas ceux qui risquent le plus de perdre leur « emploi » et que d'un autre côté, ils sont sans doute incités à jouer d'une certaine flexibilité de l'emploi pour gérer au mieux leurs entreprises. Cette stabilité participe donc d'une quête d'idéal professionnel.

L'environnement de travail, dans ce qu'il pourra préserver un certain **équilibre entre la vie privée et vie professionnelle** (relatés à travers les items *respect de la vie privée* et *lieu d'exercice*), est aussi cité parmi les éléments importants du Métier Idéal. Ici aussi les dirigeants sont ceux qui accordent le moins d'importance au *respect de la vie privée*. Concernant le lieu d'exercice, s'il n'est pas l'élément le plus important parmi l'ensemble des items, il est cependant consensuel et ne distingue aucun groupe. Les **possibilités d'évolution** qu'offrent un métier ou une structure vont aussi en déterminer l'attractivité. Une filière offrant des voies de professionnalisation une fois en poste ou bien une structure organisant une certaine reconnaissance sociale de ses employés (par des dispositifs de formation et de promotion interne) seront sans doute des plus prisées. On peut imaginer dans les groupes divergeant sur ce point une éventuelle rationalisation *a posteriori* concernant leurs propres choix

professionnels. En effet, les enseignants sont ceux qui y accordent le moins d'importance, alors qu'ils bénéficient de peu de perspectives d'évolution une fois qu'ils sont en poste. À l'inverse, les dirigeants sont ceux qui y accordent le plus d'importance : ils ont souvent suivi un cursus évolutif les amenant progressivement à leur statut actuel. Le *niveau de formation* requis semble être peu important dans la définition du Métier Idéal et ne discrimine pas les groupes. Dans un « monde » idéal, les structures employeuses pourraient ainsi former et faire évoluer en leur sein leurs ressources humaines.

Viennent s'ajouter à cette quête d'idéal les *conditions de travail* à travers les items *non pénibilité du travail*, *absence de monotonie* et *temps de travail*. Les étudiants sont ceux qui accordent le plus d'importance à la *non pénibilité*. Il est vrai qu'ils sont voués, pour la plupart, à exercer des métiers du tertiaire et s'apprentent donc à un certain confort de travail. En revanche, à en croire ces résultats, les demandeurs d'emploi qui posent le moins ce critère comme étant important, semblent quant à eux prêts à endurer des conditions difficiles pour sortir de la situation dans laquelle ils se trouvent. Les enseignants universitaires, les dirigeants et les conseillers à l'emploi sont ceux qui mettent le plus en avant l'*absence de monotonie* dans la quête d'idéal, alors que ce sont les élèves qui accordent le moins d'importance aux possibles activités routinières et tâches répétitives. Finalement, c'est sur le *temps de travail* que se distinguent une dernière fois les dirigeants, en accordant le moins d'importance à cet aspect.

En dernier lieu, la *notoriété du métier* et

la *notoriété de la structure* sont des éléments qui ont été classés comme étant plutôt peu importants globalement. Nous les entrevoyons comme éléments possibles de valorisation personnelle par l'activité professionnelle exercée. À notre étonnement la *notoriété de la structure* réunit élèves et dirigeants qui lui accordent une importance relative. À l'inverse, les enseignants (qu'ils soient universitaires ou non) sont peu enclins à ce que la structure qui emploie puisse représenter un élément de valorisation.

Si interroger la composante idéale d'une représentation permet d'entrevoir « en creux » ce dont manquerait la réalité perçue, on voit aussi ici que ces représentations dépendent des groupes d'appartenance. Si l'on n'en tient pas compte, ces divergences peuvent être la source d'incompréhensions. Peu d'études portent sur une population de dirigeants qui pourtant, comme nous l'avons vu, ont des positions différenciées sur ce que serait un Métier Idéal. Nos travaux se poursuivent donc en ce sens et avec ce type de public.

■ Conclusion

Le titre de ce numéro de la revue « Qualité du travail, Emplois de qualité » nous semblait évoquer plusieurs mises en tensions. Ces tensions, mises en perspectives avec l'étude des représentations sociales, nous ont amenés à présenter deux recherches. La première explore les dimensions sémantiques contenues dans 4 objets proches et parfois utilisés indifféremment dans les communications autour du travail : Travail, Emploi, Métier, Profession. Les résultats montrent que ces objets renferment des éléments communs, mais

aussi certaines spécificités. Nous avons en effet pu observer que le Travail activerait des connotations négatives et donc une dimension revendicative (avec les éléments *Désagrément* et *Rapport au temps*). L'Emploi quant à lui exprimerait davantage une dimension instrumentale et conjoncturelle (avec les éléments *Recrutement* et *Politique*). Dans le même esprit, les objets Métier et Profession renfermeraient la dimension identitaire du Travail, distinguée selon qu'elle soit personnelle (autour des *Compétences* pour le Métier) ou sociale (autour du *Statut* pour la Profession).

Nous avons ensuite proposé d'entrevoir une relation hiérarchique et d'emboîtement entre ces différents objets de représentations qui placeraient le Travail à un niveau surplombant dans ce système représentationnel. Le travail serait alors une sorte de « méta-objet » renfermant les différentes dimensions contenues dans les autres termes.

Enfin, pour répondre à l'idée de *qualité* de la thématique, nous avons présenté les résultats d'une seconde recherche menée en partenariat avec le monde industriel. Il s'agit d'une étude sur les représentations du Métier Idéal menée sur 8 groupes de sujets différents. Ainsi, si les prises de positions divergentes relevées réaffirment l'importance de l'étude située (dans les groupes) des représentations sociales, nous avons pu remarquer que le groupe des dirigeants d'entreprise est celui qui se démarque particulièrement de l'ensemble des répondants.

Ces résultats laissent entrevoir des explications pour l'analyse des problèmes de communication que peuvent avoir les différents protagonistes autour des thématiques liées au travail, et précisent quelque peu, nous l'espérons, les représentations en jeu dans les échanges sociaux visant la quête qualitative proposée par la thématique.

■ Annexe • Dictionnaire des catégories (Cartaud & Labbé, 2009)

Compétence : apprentissage, apprendre, compétences, études, expérience, expérience professionnelle, formation, importance des diplômes, intellectuel, pratique, qualification, savoir, savoir-faire, savoir-être, transmissible

Désagrément : angoissant, chômage, contrainte, contrariété, discrimination raciale, double personnalité, effort, ennuyeux, esclavage, escroquerie, fatigue, galère, injustices, labeur, licenciement, mal, mécontents, pas envie, peine, pénible, précarité, souffrance, stressant, stress, torture, vol

Distraction : apprécie faire, bien être, heureux d'y aller, choix, choisi, ce dont tu rêves, envie, envie de se lever le matin, envie de défendre, hobbies, intéressant, motivant, activité motivante, non contraignant, occupation, occupation journalière

Emploi : emploi

Indépendance : autonomie, émancipation, indépendance, indépendant, liberté, liberté d'action, liberté des champs d'action, liberté décisionnelle, pas de contrainte, pas de pression hiérarchique, pas de petit chef, pas recevoir d'ordres

Indispensable : besoin, subvenir à ses besoins, vital, bien vivre, pour vivre, permet de vivre, chose vitale, crucial, essentiel, important, importance primordiale, indispensable, moyen d'existence, nécessaire, obligations, passage obligé, s'en sortir, sécurité, survie, valeur centrale, vie, vie sociale, vie quotidienne, faire sa vie

Intégrité : accomplissement, accomplissement de soi, définition de soi, développement personnel, enrichissant, enrichissement, épanouissement personnel, épanouissement professionnel, fierté, identité, investissement personnel, réalisation de soi, se réaliser personnellement, rend heureux, respect de l'individu dans son intégrité, réussite, révélateur, santé, satisfaction personnelle

Investissement : bosseur, concentration assiduité, consciencieux, engagé dans une cause, engagement, implication, investissement, motivation, occuper un emploi, règles déontologiques, responsabilité, rien faire, rigueur, source d'investissement personnel, tisser, travailleur

Lien social : ambiance, collectif, collègues, communication, contact avec les autres, avec autrui, coopération, solidarité, esprit d'équipe, employeur, équipe, travail en équipe, personnel, relations, relationnel enrichissant, relations humaines, rencontres, rencontres enrichissantes, social, sociabilité, vie avec la communauté

Métier : métier

Perspective : ambition, avenir, évoluer professionnellement et personnellement, évolution, carrière, poste évolutif, jeunesse, projet, se projeter à moyen terme

Politique : conjoncture actuelle, crise, économie de pays, politique, politique d'emploi

Profession : profession

Rapport au but : action, contribution, créatif, travail créatif, effet positif de son action, efficacité, intérêt de son exercice, intérêt du métier, performance, production, production de biens, proposition de services, rentabilité, résultats, satisfaire les autres, service, utile, utilité, se sentir utile

Rapport au domaine : corps de métier, fonction, recherche, spécialité

Rapport au lieu : à l'extérieur, à proximité, bureau, cadre, distance, entreprise, entreprise sérieuse, environnement, lieu géographique au choix, lieu, lieu près du domicile, lieu de travail, métro, pas trop loin du domicile, pas loin de chez soi

Rapport au temps : horaires, horaires de travail, horaires corrects, bons horaires, flexibles, modulables, heures sup, 35 heures, 39 heures, repos, temps, prend beaucoup de temps, temps suffisant pour les vacances, temps plein, temps libre, travailler peu, beaucoup de congés, autogestion de l'emploi du temps, emploi à temps flexible, charge modérée de travail, conciliation vie de famille

Rapport au recrutement : acceptation, CV, entretien, marché, offre, poste

Reconnaissance : catégorie socioprofessionnelle, identité, moyen d'identification de la reconnaissance sociale, position sociale, reconnaissance, repère, représentativité sociale, rôle social, situation, source de reconnaissance sociale, statut dans la société, statut social

Rémunération : activité économique, activité salariée, argent, assurance financière, budget, gagne-pain, indépendance financière, mauvaise paye, paye, rémunération, revenus, salaire

Stabilité : de plus en plus difficile, indéterminé, instable, instabilité, long terme, pérenne, permanent, sécurité, sécurité emploi, stable, sûr, sûreté, CDI

Travail : travail

Vie professionnelle : activité, boulot, carrière, école de vie, job, situation professionnelle, vie professionnelle, work

2.3 BIBLIOGRAPHIE

Abric J.-C. (1987), *Coopération, compétition et représentations sociales* (vol. 1-1), Paris : Editions DelVal

Abric J.-C. (1991), « L'étude expérimentale des représentations sociales », in Jodelet D. [dir.], *Les représentations sociales*, Paris : PUF, coll. Sociologie d'aujourd'hui, 2^e éd., pp. 187-203

Autès M. (1999), *Les paradoxes du travail social*, Paris : Dunod

Alter N. (2006), *Sociologie sociales et représentations*, Paris : PUF

Cartaud E., & Labbé S. (2010), « L'étude des représentations sociales du travail : Pour une communication professionnelle et professionnalisante », in *Actes du congrès de l'Actualité de la recherche en éducation et en formation (AREF)*, Université de Genève, Suisse, septembre [voir http://pmb.cereq.fr/index.php?lvl=notice_display&id=48539]

Chaix M.-L. (2007), « Dispositifs de formation en alternance et construction d'identité de métier », in *Actes du congrès de l'Actualité de la recherche en éducation et en formation (AREF)*, Strasbourg [voir http://www.congresintaref.org/actes_pdf/AREF2007_Marie-Laure_CHAIX_482.pdf]

Clémence A. (1998), « Le travail dans la pensée quotidienne », in Hunyadi M. & Manz M., *Le travail refiguré*, Genève : Georg Editeur, Suisse

Flament C. (2007), « Conformisme et scolarité : les représentations sociales du travail et du non travail chez les jeunes non qualifiés des quartiers défavorisés », *Les Cahiers internationaux de psychologie sociale*, 1(73), pp. 3-10

Jodelet D. (1991), *Les représentations sociales*, Paris: PUF, coll. Sociologie d'aujourd'hui, op. cit.

Labbé S. (2005), *Engagement et implication professionnelle dans la construction d'une éthique d'entreprise : Le cas de 5 recherches-actions menées dans le milieu industriel*, Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation non publiée, Université de Toulouse 2, Le Mirail

Labbé S. & Gachassin B. (2012), « Orientation professionnelle et représentations sociales des métiers », *Chroniques du Travail*, n°2, pp. 87-111

Labbé S., Lac M., Fougères S., & Mias C. (2012), *De la pertinence d'une approche multidimensionnelle des représentations sociales pour la lecture d'une problématique sociale*, Communication présentée à la 11th International Conference on Social Representations, Evora, Portugal, juin

Labbé S., Lac M., Ratinaud P., Piasser A., Bouyssières P., Vidaller V., Mias C. (2009), *De quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'œuvre ?* [<http://>

reperere.no-ip.org/Members/slabbe/RAPPORT%20Projet%20SHS%20bis%20-%20CREFI-T%20REPERERE%20.pdf/view]

Lac M. (2003), *Un groupe en formation. Contribution à l'analyse des transformations de l'implication et des représentations. L'exemple du DEUST "médiation sociale, éducative et documentaire : les métiers de l'animation"*, Thèse non publiée : Université de Toulouse 2, Le Mirail

Lac M., Mias C., Labbé S. & Bataille M. (2010), « Les représentations professionnelles et l'implication professionnelle comme modèles d'intelligibilité des processus de professionnalisation », *Les Dossiers de Sciences de l'Éducation. Regards croisés sur la professionnalisation et ses objets*, n°24, pp. 133-145

Marquez E. (2005), « Activation des schèmes cognitifs de base et actualisation des valeurs associées au travail », *Papers on Social Representations*, vol. 14, 1.1-1.28

Mialaret G. (2011), *Les sciences de l'éducation*, Paris : PUF

Mias C. (1998), *L'implication professionnelle dans le travail social*, Paris : L'Harmattan

Milland L. (2001), *De la dynamique des rapports entre représentations sociales du travail et du chômage*, Thèse de doctorat non publiée : Université de Provence, Aix-en-Provence

Moscovici S. (1961), *La psychanalyse, son image et son public : étude sur la représentation sociale de la psychanalyse* (vol. 1-1), Paris : PUF

Perez P. (2012), « Le rapport au travail revisité », *Chroniques du Travail*, n°2, pp. 233-250

Pianelli C., Abric J.-C. & Saad F. (2010), « Rôle des représentations sociales préexistantes dans les processus d'ancrage et de structuration d'une nouvelle représentation », *Les Cahiers internationaux de psychologie sociale*, n°86 (2), pp. 241-274

Piotet F. (2007), *Emploi et travail. Le grand écart*, Paris : Armand Colin

Vidaller V. (2005), « Une étude diachronique des évolutions de la représentation du travail entre 2000 et 2003 », in A.D.R.I.P.S. [éd.], *Cinquième Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française*, Lausanne, Suisse, juillet

CHRONIQUES du TRAVAIL... ou « comment concilier rigueur et lisibilité, et assurer une fonction qui n'est pas d'initiation ou de vulgarisation, mais de diffusion des résultats de la recherche » (selon Jacques Freyssinet, membre du Comité de Parrainage de la revue, 2011).

L'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence, avec les dix autres Instituts du Travail français, apporte une contribution universitaire à la formation des militants syndicaux appartenant aux principales organisations ouvrières confédérées et des acteurs sociaux (pour ce qui le concerne, de la région PACA).

Fondé en 1960 par François Sellier, professeur d'économie du travail et spécialiste des relations industrielles, l'Institut est l'une des composantes d'Aix-Marseille Université (AMU) depuis le 1^{er} janvier 2012 (avant la fusion des trois universités d'Aix-Marseille, l'IRT faisait partie intégrante de l'Université de la Méditerranée, UII).

C'est Charles Cadoux qui a créé la revue *Cahiers de l'Institut Régional du Travail* en 1988. 19 numéros ont été édités dans cette version (1988-2010).


Francis Hordern en a été l'acteur principal en la dirigeant pendant 10 ans et en lui permettant de devenir une référence en matière d'histoire contemporaine du droit du travail.

2011... une nouvelle orientation et un nouveau titre pour les *Cahiers* qui ambitionnent de devenir une revue de référence de sciences sociales du travail sous le nom désormais de « *Chroniques du Travail* ». La double spécificité de cette revue, pluridisciplinarité appliquée au champ du travail et utilité sociale, rare dans un domaine où les logiques disciplinaires sont dominantes, vise à rapprocher chercheurs, acteurs publics, militants syndicaux, étudiants... pour progresser dans la connaissance du monde du travail et du monde syndical.



prix : 20€

Edition et Publication : IRT
12, traverse Saint-Pierre - 13100 Aix-en-Provence
<http://irt.univ-amu.fr>

Mise en page et Impression : Studio  Empreinte
23, rue de Navarin - 13006 Marseille
www.empreinte-std.com



9 782954 083223

ISBN : 978-2-9540832-2-3
ISSN : 2257-5650