

Donner du sens au travail et le contexte social

Actuellement, le travail est une activité perçue majoritairement dans son aspect pratique.

Il s'agit pour beaucoup d'un lieu de :

- **confrontation**
- **dépassement**
- **réconciliation**
- rapport avec les **ressources** (matérielles, nature, culture, etc.)
- rapport avec les **autres**

Le travail vise alors à :

- la **reproduction économique**
- l'**intégration sociale**
- la **construction de soi**
- la **constitution de soi**

Le travail, pour nos sociétés :

- a beaucoup de poids
- est un **lieu important de socialisation** et ceux qui en sont exclus, sont souvent perçus, malheureusement, comme privés de la socialisation
- est une **activité très valorisée** socialement

Cependant, des travaux d'ethnologie et d'anthropologie font ressortir que l'importance accordée au travail dans son aspect pratique tel que décrit précédemment, est plus importante dans les sociétés industrielles que dans celles qui fonctionnent de façon traditionnelle. En effet, dans ces dernières, le travail n'est pas perçu comme un moyen de répondre à un besoin profond, plus axé sur un sentiment subjectif, mais plutôt une réponse à des contraintes extérieures (répondre aux besoins vitaux tels que manger, avoir un logement, etc.).

■ Les dimensions sociales en jeu dans le sens du travail

«La construction du sens du travail implique celui qui le réalise, avec ses pairs et les autres professionnels œuvrant à la même « production », mais aussi le système social dans lequel le travail en question s'inscrit, et enfin la société, à travers la répartition des grandes fonctions qui contribuent à son entretien».

Cabé et Robert-Tanguy (2008), proposent des méthodes pour **redonner du sens au**

travail se basant sur différentes dimensions.

Le diagnostic du système social de l'organisation, basé sur l'analyse d'éléments comme notamment les ressources, les contraintes, les stratégies déployées par les acteurs, les identités professionnelles en jeu, permet de comprendre le monde du travail dans lequel on évolue, et par la-même de penser globalement l'organisation et son environnement, pour percevoir les liens qui existent entre chacune des dimensions.

Les résultats du diagnostic permettent ensuite d'apporter un regard neuf sur les problèmes ou la réalité perçue.

Pour ce faire, 6 dimensions peuvent être prises en compte :

1-Le plaisir

Pour faire en sorte que le travail ait un sens et qu'il procure ainsi un certain plaisir, plusieurs conditions peuvent être identifiées. Parmi celles-ci, on peut noter :

- Correspondance avec ses champs d'intérêts
- Mise en pratique des compétences
- Stimulation et développement de son potentiel
- Atteinte d'objectifs

2-Les compétences

Pour que le travail ait un sens, il doit nous permettre :

- D'exercer nos compétences et notre jugement
- De faire preuve de créativité dans la résolution des problèmes
- D'avoir notre mot à dire dans les décisions qui nous concernent.

Il est donc très important d'instaurer des modes de gestion qui priorisent la confiance et le respect de la dignité humaine dans les pratiques managériales.

3-Les relations professionnelles

Pour que le travail ait un sens, il doit être fait dans un milieu qui stimule le développement de relations professionnelles positives. Exercer un travail doit en effet nous permettre :

- D'avoir des contacts intéressants,
- De développer et d'entretenir de bonnes relations avec les autres
- De développer une complicité avec ses collègues, ses collaborateurs et collaboratrices ou clientEs
- D'exercer son influence dans son milieu

Les gestionnaires peuvent en ce sens veiller à la qualité des relations dans leur service et donner l'exemple par leurs propres attitudes et leurs comportements. Ils peuvent aussi fixer des règles de bonne conduite au sein de leur équipe, en encourageant chacun à se respecter et à tenir ses engagements. Diriger implique également l'exercice d'un leadership moral, c'est-à-dire une utilisation pour le bien commun du pouvoir détenu. La valeur du leadership s'exprime dans la capacité du leader de préserver et promouvoir les valeurs fondamentales.

4-La conjoncture économique

Il serait difficile de considérer le travail comme une source d'épanouissement dans un contexte où les exigences d'efficacité prennent une place considérable, sans nécessairement tenir compte des autres besoins des employéEs.

La conjoncture économique actuelle crée souvent de l'insécurité. Dans le domaine de l'emploi, cette insécurité peut se manifester par la menace de perdre un emploi, ou même de ne pas s'insérer correctement dans le marché du travail. Dans un tel contexte, le travail est plus porteur de craintes et de pression que de sens, et il devient difficile dans ce contexte de se projeter dans un avenir professionnel.

5-La conjoncture sociale

Royer (2002), décrit le contexte actuel comme caractérisé par un paradoxe.

D'un côté, les gestionnaires intensifient le rapport au travail en accordant beaucoup d'importance à l'activité professionnelle...

D'un autre côté, le chômage de masse et le sous-emploi deviennent de plus en plus communs.

Après les vagues de licenciements massifs des années '90, plusieurs travailleurs et travailleuses ont perdu leurs idéaux concernant le monde du travail et ont eu des difficultés à voir le travail comme une voie à part entière d'expression. C'est ainsi que, selon Mercure (2002), quelque chose s'est brisé depuis une dizaine d'années à cause de l'écart entre le discours des entreprises, valorisant l'appartenance et l'épanouissement au travail d'un côté, et de l'autre côté, les mises à pied massives d'employéEs.

6-La nature du travail

Le travail dégradant : Pour les travailleurs et les travailleuses qui ont un travail abrutissant, routinier, d'exécution servile, etc., la question du sens se pose crument. Les employéEs peuvent davantage être portéEs à décrocher plutôt que d'assumer ce type d'emploi.

Le travail bureaucratisé : La bureaucratisation qui a d'ailleurs le développement des sociétés industrielles, engendre le fait que les travailleurs et travailleuses sont souvent obligéEs de réaliser des tâches où de d'agir d'une façon qu'ils considèrent négativement ou comme étant injuste. On peut penser par exemple au fait d'accepter un ordre du supérieur ou de la supérieure pour mettre en place un plan de licenciement.

■ Travail privé/Travail public

Nous travaillons plus qu'auparavant et cela ne s'exprime pas nécessairement par une augmentation du temps de travail sur les lieux de travail. **Les heures de travail informelles**, en dehors des heures normales, ont **considérablement augmenté** (Durand, travail et mieux-être).

Les frontières entre le travail et le « hors travail » sont moins bien établies que par le passé, et de ce fait, la quête de sens devient également moins délimitée.

Les attentes de reconnaissance, d'épanouissement qui sont des valeurs caractérisant nos sociétés actuelles sont quant à elles élargies et recherchées à l'intérieur du

travail.

L'une des seules alternatives à ce phénomène, pour ceux dont l'accès au travail devient difficile, est l'investissement dans l'espace privé; mais malgré ce phénomène de repli vers l'espace privé, le contexte de cette conjoncture économique, et le fait de considérer le travail comme l'un des seuls moyens de socialisation, fait en sorte que ceux qui sont exclus du travail, sont alors exclus de la socialisation.

Dans un même ordre d'idée, placer le travail comme seul et unique moyen de socialisation peut faire en sorte que les autres activités (domestique, bénévolat, activités de loisirs, etc.) s'en trouvent dévalorisées et que l'on distingue une sphère privée et une sphère professionnelle, qui fonctionnent toutes deux de façon différente alors que dans les deux cas, il s'agit d'activités similaires.

C'est parce que nous séparons les sphères d'activités, entre le travail salarié et le reste, que les tâches effectuées dans d'autres sphères ne sont généralement pas reconnues comme expérience, comme compétence ou comme qualification permettant une assimilation au travail.

Dans un tel contexte, **«la qualification sociale » est, par nature, difficile à juger.** Les employeurs et employeuses ont des difficultés à définir les compétences dont ils ont besoin et comme le travail occupe une place centrale, chacun a d'importantes pressions à faire la preuve de sa compétence, de son utilité et de sa qualité pour exister socialement.

Cette division modifie également nos perceptions : **il y a le travail, qui est un temps contraint il y a le travail libre, le travail pour soi, plus souvent associé au plaisir.** Il ne serait alors pas étonnant que l'on assiste à une modification plus profonde du sens du travail dans nos sociétés, surtout si le travail exercé n'est pas synonyme d'épanouissement.

■ Les différentes perceptions du travail

Le travail comme punition

«Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front»...

Royer (2002) identifie des expressions telles que celle-ci, ayant une connotation religieuse et qui sous-tendent un aspect de dureté dans le travail. Rappelons qu'à l'origine, le mot travail est issu du latin populaire tripaliare, signifiant « tourmenter, torturer avec le trepalium ». Sous l'Antiquité, le terme bas latin trepalium est une déformation de tripalium, un instrument formé de trois pieux (deux verticaux et un placé en transversale), auxquels on attachait les animaux pour les ferrer ou les soigner, ou les esclaves pour les punir. Pour les Grecs de l'antiquité, le travail manuel était d'ailleurs la peine des esclaves et l'activité intellectuelle et politique était réservée à l'homme libre.

Le travail comme récompense

Lorsque l'on travaille (trop), il arrive inévitablement le moment où l'on commence à faire des erreurs. A ce moment-là, on a souvent le sentiment d'être à bout et certains d'entre nous en arrivent même à se demander s'ils ne devraient pas faire un autre travail. La plupart du temps, ce sentiment naît de la peur que l'on a de s'entendre dire que l'on fait

du « mauvais travail », et de ne pas voir ses efforts récompensés. Le travail ne doit pas être considéré comme le passage obligé par la douleur pour ensuite être récompensé!

Le travail comme vocation

Au sens étymologique, la vocation est un appel (le mot vocation est issu du latin vocare, qui signifie appeler). Pendant de nombreux siècles, il a désigné la volonté de s'engager dans une vie religieuse (prêtrise, vie monacale, etc.). Aujourd'hui le mot vocation est utilisé dans un sens plus large pour désigner l'appel que peuvent ressentir des personnes à une mission particulière : humanitaire, professionnelle, scientifique, etc. On a tendance à penser que ressentir son expérience de travail comme une vocation augmente la satisfaction, la motivation et l'épanouissement.

Le travail comme source de souffrance et d'exploitation

Est basé sur l'idée que «le travail est une force impersonnelle que le capitaliste exploite» car il s'approprie une partie du travail par le profit. En d'autres termes, il s'agit du fait que les fruits du travail ne bénéficient pas dans un premier temps aux travailleurs mais plutôt à l'entreprise. Dans ce contexte, le travail est souvent divisé en plusieurs tâches et travailleurs, ce qui fait en sorte de créer de l'aliénation.

Le travail comme moyen de moralisation

La moralisation correspond à un processus d'inculcation de normes et des valeurs morales. Faire tel ou tel travail introduit parfois une notion de bien et de mal. Cette notion de bien et de mal dépend du contexte socioculturel dans lequel chacun évolue, mais peut influencer le sens donné au travail.

Le travail comme moyen de régulation

Dans nos sociétés, le seul travail reconnu comme tel est le travail salarié, c'est-à-dire que les autres formes d'activités qui ne sont pas rémunérées ne sont pas considérées comme un travail. Dans ce sens, on peut dire que pour que le travail bénéficie d'une reconnaissance sociale, le travail doit acquérir un statut juridique et politique particulier, il n'est pas, par conséquent, une activité libre.

Le travail comme moyen d'intégration sociale

Dans les sociétés industrialisées, le travail salarié est si valorisé et occupe tellement de temps pour la plupart des individus, qu'on le conçoit bien souvent comme le lieu le plus important de socialisation, de rencontre.

Paradoxalement, si on perçoit le travail comme une des seules façons de s'intégrer socialement, d'un autre côté, le modèle mis au premier plan serait davantage celui du travailleur et de la travailleuse qui doit se prendre en charge seul (Sennett, 1999) bénéficiant du coup, de moins de protections et de moins de soutien offerts par la communauté dans laquelle il-elle évolue.

Selon Royer (2002), avoir un travail, c'est avoir une place dans la société.

Le travail définit non seulement la position sociale, mais il est devenu un marqueur du niveau de compétences sociales aux yeux des autres.

Selon St-Pierre (1992), dans des «sociétés industrielles porteuses d'une culture et d'une éthique fondées sur le travail et où le sens de l'action et de la vie humaine s'est construit

autour du travail et de la productivité», la reconfiguration du monde du travail atteint les fondements mêmes de la construction de l'identité professionnelle et sociale. Plusieurs droits ont d'ailleurs été élaborés sur la base de la «possession» d'un travail (comme par exemple l'assurance emploi). Ainsi, si l'attachement au travail est si fort, s'il suscite une telle levée de boucliers dès lors qu'on entend donner à celui-ci une place moins centrale, c'est évidemment parce que l'organisation de la société autour du travail est allée de pair avec la construction de droits associés, qui sont des acquis considérables.

Références :

- Clavier, Dominique** (1993) Le sens du travail, Revue Carriérologie, volume 5, no2 juillet 1993, p. 1 – 22
- Court, Geneviève** (2001) Du travail pour quoi faire Travail, activité et temps libre, Le sociographe
- Durand** (2003) Entre la performance et la consommation, Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire, volume 9, numéro 2, automne 2003 p.24-31
- Godelier, Éric** (2009), La culture d'entreprise. Source de pérennité ou source d'inertie ? , Revue française de gestion 2009/02, n° 192, p. 95-111
- Gollain, Françoise** (2001), Penser le travail dans son historicité – Quelques réponses à Yolande Benarosh, Revue du MAUSS, 2001-2, no18 p.176-195
- Lallement, Michel** (2002) Daedalus Laborans, Revue du Mauss, 2001-2, no18
La prévention du risque organisationnel psychosocial par l'écoute compréhensive du travail, CGT, mercredi 30 novembre 2005 <http://www.cgt.fr/spip.php?article331>
- Lhuillier, Dominique** (2005), Le « sale boulot », Travailler 2005/2, N° 14, p. 73-98
- Linhart, Danièle** (2008) Que fait le travail au salariés, Que font les salariés du travail – Point de vue sociologique sur la subjectivité au travail
- Mercure, Danièle** (2008), Penser autrement le nouveau monde du travail, Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire, vol. 14, n° 1, 2008, p. 26-35.
- Morin** (2008), Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel, Santé psychologique, Étude et recherche
- Morin, Estelle, Charles Gagné et Benoît Cherré** (2009) Donner un sens au travail – Promouvoir le bien-être psychologique, IRSST
- Rhéaume, Jacques** (2001) La fin du travail ou le travail sans fin Texte d'une conférence publié dans Crise de société... recherche de sens. Actes du colloque du 10 mai 2001, pp. 31-48. Montréal: L'Association canadienne pour la santé mentale, section Montréal, 2001, 123 pp.
- Riverin-Simard, D.** (2001). Les nouveaux du travail et de la carrière: La formation continue et les nouveaux sens du travail et de la carrière, The 20th Anniversary Conference of Canadian Association for the study for adult education (CASAE) / The 70th Annual Congress of the Social Sciences and Humanities. Quebec: Université Laval
- Royer, Dominique** (2002) Qu'en est-il de la «valeur travail» dans notre société contemporaine, Empan, 2002-2, no46, p.18-25