

WORKING PAPERS

Travail et cohésion sociale

Charles FLEURY

L'European Values Study (EVS) est une enquête réalisée au Luxembourg en 2008 auprès d'un échantillon représentatif de la population résidente composé de 1610 individus âgés de 18 ans ou plus.

Au niveau national, cette enquête fait partie du projet de recherche VALCOS (Valeurs et Cohésion sociale), cofinancé par le FNR dans le cadre du programme VIVRE. Au niveau international, elle est partie intégrante d'une enquête réalisée dans 45 pays européens qui a pour objectif d'identifier et d'expliquer en Europe les dynamiques de changements de valeurs, et d'explorer les valeurs morales et sociales qui sous-tendent les institutions sociales et politiques européennes (www.europeanvaluesstudy.eu).

Plus d'infos : <http://valcos.ceps.lu>.



CEPS/INSTEAD Working Papers are intended to make research findings available and stimulate comments and discussion. They have been approved for circulation but are to be considered preliminary. They have not been edited and have not been subject to any peer review.

The views expressed in this paper are those of the author(s) and do not necessarily reflect views of CEPS/INSTEAD. Errors and omissions are the sole responsibility of the author(s).

Travail et cohésion sociale*

Charles Fleury
CEPS/INSTEAD

Janvier 2011

Résumé

Adoptant une définition multidimensionnelle de la cohésion sociale et s'appuyant sur les données luxembourgeoises de l'*European Values Study* de 2008, cette recherche vise à savoir dans quelle mesure le travail, entendu comme activité, représentation sociale et condition d'existence, contribue au maintien, voire au renforcement de la cohésion sociale. Elle montre que, contrairement à ce que laissent entendre certaines idées véhiculées par diverses instances politiques nationales et internationales, il ne suffit pas de créer des emplois et de favoriser le développement d'un *ethos* du travail particulier pour accroître la cohésion sociale, mais qu'il faut encore offrir des emplois intéressants, offrant de bonnes conditions matérielles et permettant de concilier de façon harmonieuse les diverses facettes de la vie des individus.

Mots-clefs : cohésion sociale ; travail ; emploi ; *ethos* du travail ; intégration professionnelle

* This research is part of the VALCOS project supported by the Luxembourg 'Fonds National de la Recherche' (contract FNR/VIVRE/06/01/09) and by core funding for CEPS/INSTEAD from the Ministry of Higher Education and Research of Luxembourg.

Table des matières

1	Introduction.....	2
2	Cohésion sociale : le retour d'un concept	5
3	Travail et cohésion sociale : un lien complexe	8
3.1	Le travail, fondement de la solidarité et de la participation sociale ?	8
3.2	Formes d'emploi : le normal et le pathologique	10
3.3	Les représentations sociales du travail.....	13
4	Objectifs, méthodologie et contexte de l'étude.....	16
4.1	La cohésion sociale : un concept multidimensionnel.....	16
4.2	Les variables liées au travail	20
4.3	Contexte de l'étude : l'intérêt du Luxembourg	22
5	Résultats.....	26
5.1	Première partie	26
5.1.1	La participation au marché du travail	26
5.1.2	L' <i>ethos</i> du travail	27
5.1.3	Les caractéristiques de l'emploi.....	29
5.1.4	Les caractéristiques de l'intégration professionnelle	31
5.1.5	Conclusion de partie : type d'emploi et cohésion sociale	33
5.2	Deuxième partie	35
5.2.1	Les effets de l'activité et de l' <i>ethos</i> du travail sur la cohésion sociale	35
5.2.2	Les effets du type de participation sur le marché du travail.....	38
6	Conclusion	41
	Bibliographie.....	43
	Annexe 1 – Items constituant les variables intermédiaires utilisées pour construire les dimensions de la cohésion sociale	48

1 Introduction

Abandonné depuis des décennies, le concept de cohésion sociale connaît une popularité grandissante depuis une vingtaine d'années. Qu'ils aient une portée nationale ou internationale, les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux l'ont mis au rang de leurs priorités stratégiques en lieu et place de termes comme la paix sociale ou la réduction des inégalités (Boisard 2008, Donzelot 2007, Jenson 1998). C'est ainsi qu'au milieu des années 1990, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) soulignait la nécessité d'assurer un équilibre entre l'attention accordée à la restructuration économique et celle prêtée à la cohésion sociale, et ce, de façon à appuyer cette restructuration. Parallèlement, l'Union européenne mettait « l'accent sur la création d'une cohésion économique et sociale » dans le cadre de ses programmes de développement régional (Jenson 1998, 3). Quant au Club de Rome, il faisait de la cohésion sociale « le défi crucial que comporte un programme orienté vers l'avenir » (Berger 1998, ix).

Apparu avec Durkheim (1967 [1893]) qui s'inquiétait de l'avenir des sociétés à la fin du 19^e siècle, le concept de cohésion sociale réapparaît au moment où l'équilibre issu des années d'après-guerre semble être remis en question. Alors que les conséquences sociales de la mondialisation (chômage, précarité, etc.) deviennent de plus en plus visibles et devant les difficultés que rencontrent les États providences pour faire face à celles-ci, les inquiétudes se font de plus en plus nombreuses à propos des coûts politiques, sociaux et économiques qui seraient inhérents à un affaiblissement de la cohésion sociale (Donzelot 2007, Jenson 1998). Parmi les solutions proposées, la création d'emplois revient tel un leitmotiv, comme si le travail constituait un des fondements principaux de la cohésion sociale¹. L'article 99 du consensus européen sur le développement adopté en 2006 témoigne bien de cette perspective. Celui-ci stipule que « l'emploi est un facteur essentiel pour parvenir à un niveau élevé de cohésion sociale » et engage la Communauté européenne à promouvoir « les investissements qui génèrent des emplois et soutiennent le développement des res-

¹ En France, un ministère associait d'ailleurs explicitement les deux termes entre 2004 et 2007, sous l'appellation « Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement ».

sources humaines » et à encourager « le travail décent pour tous conformément à l'agenda de l'Organisation internationale du Travail (OIT) »².

Mais dans quelle mesure le travail contribue-t-il au maintien, voire au renforcement, de la cohésion sociale ? Déjà, en 1893, Durkheim (1967 [1893]), à qui l'on doit le concept de cohésion sociale, identifiait certaines formes de travail qui, en créant des situations d'anomie et de dérèglement, pouvaient entraver le bon fonctionnement d'une société. Plus récemment, Paugam (2009, 2007a) observait que des rapports au travail et à l'emploi défailants avaient des conséquences négatives sur la vie sociale et familiale des individus et réduisaient leur potentiel de cohésion. D'autres études portant plus spécifiquement sur la participation sociale des retraités ou sur l'*ethos* du travail laissent par ailleurs penser que l'activité de travail et le sens que celle-ci revêt pour les individus ne sont pas liés de manière aussi nette à la cohésion sociale que les discours des diverses instances politiques le laissent régulièrement entendre. En fait, à la lumière de ces différentes études, et malgré leurs limites, force est de constater que la nature du lien entre travail et cohésion sociale est beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît au départ. Aussi, au moment où les diverses instances politiques tendent à faire du travail, décent ou non³, la solution ultime pour renforcer la cohésion des sociétés, il nous apparaît nécessaire de tenter d'approfondir la nature de ce lien.

C'est cet objectif que poursuit le présent article. Adoptant une définition multidimensionnelle de la cohésion sociale et prenant le cas du Luxembourg comme terrain d'étude, il vise plus spécifiquement à savoir dans quelle mesure le travail, entendu comme activité, représentation sociale et comme condition d'existence, contribue au maintien, voire au renforcement, de la cohésion sociale. Plus concrètement, s'appuyant sur les données luxembourgeoises de l'European Values Study de 2008, il mesure l'effet de l'activité de travail – entendue ici comme l'occupation effective d'un emploi –, de l'*ethos* du travail ainsi que des caractéristiques de l'emploi et de

² Journal officiel de l'Union européenne, no 2006/C46/01, p.15

(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:046:0001:0019:FR:PDF>)

³ À propos de l'emploi décent, notons que si l'Europe dit vouloir promouvoir l'emploi décent, force est de constater que, dans les faits, il ne s'agit pas d'une priorité. L'utilisation du taux d'emploi comme indicateur de référence au niveau européen est, à ce propos, particulièrement révélateur de la philosophie européenne (Lallement 2007, Piotet 2007). Comme le souligne Lallement, en ce qu'il ne tient pas compte de la qualité de l'emploi, ce ratio porte avec lui une philosophie selon laquelle « any job is better than no job » (Lallement 2007, 534).

l'intégration professionnelle sur diverses dimensions de la cohésion sociale. Il postule que si des liens devaient exister entre les dimensions du travail et celles de la cohésion sociale, ceux-ci devraient apparaître de manière particulièrement nette au Luxembourg, le travail et les représentations sociales qui l'entourent semblant être le principal dénominateur commun aux nombreuses communautés qui composent la population de ce pays réputé très cohésif malgré une proportion d'étrangers parmi les plus élevées des pays de l'OCDE.

Cet article s'organise de la manière suivante. Il rappelle, dans un premier temps, le contexte dans lequel le concept de cohésion sociale resurgit dans les discours des diverses instances politiques nationales et internationales et discute, dans un deuxième temps, des principales études ayant porté sur la nature du lien existant entre travail et cohésion sociale. La troisième partie présente les objectifs spécifiques, la méthodologie ainsi que la façon dont le concept de cohésion sociale et les diverses dimensions du travail sont opérationnalisés. Elle justifie également le choix du Luxembourg comme terrain d'étude. Les résultats figurent dans la quatrième partie, elle-même subdivisée en deux sections, l'une descriptive, l'autre analytique. La dernière partie discute, quant à elle, des résultats et revient sur les discours des différentes instances politiques à propos du travail et de la cohésion sociale.

2 Cohésion sociale : le retour d'un concept

Le concept de cohésion sociale est réapparu il y a une vingtaine d'années au moment où les conséquences de la mondialisation et de la restructuration de l'emploi, jumelées aux inquiétudes quant à la viabilité des différents systèmes de sécurité sociale, devenaient de plus en plus visibles (Donzelot 2007, Chan, To et Chan 2006, Jenson et Saint-Martin 2003, Jenson 1998). Rarement défini, mais employé à différentes occasions, il s'accompagne d'inquiétudes importantes à propos de l'exercice de la solidarité, de l'apparition de tensions sociales et politiques graves et d'une perte de confiance dans les institutions publiques au sein des sociétés occidentales. En fait, comme ce fut le cas lors de son apparition à la fin du 19^e siècle, le concept de cohésion sociale réapparaît dans un contexte où celle-ci semble faire défaut ou, à tout le moins, ne peut plus être tenue pour acquise.

Il faut dire que la montée du chômage, l'instabilité de l'emploi et l'intensification du travail sont venues remettre en question le compromis social qui avait permis de faire reculer l'assistance sociale et de concilier l'efficacité économique et la solidarité sociale au cours des trente années qui suivirent la Seconde Guerre mondiale (Paugam 2007b, Jenson et Saint-Martin 2003). Ce compromis, qui a conduit au développement de généreux systèmes de protection sociale fondés, au moins en partie, sur l'activité professionnelle, a eu pour effet, entre autres choses, de consolider le rapport salarial comme rapport social fondamental (Castel 2007, 1995, Hamel 2001, Méda 1998). Un peu partout dans les sociétés occidentales, mais peut-être encore davantage en Europe continentale, ces systèmes de protection ont fait de l'emploi – du statut d'emploi devrait-on dire – la base de l'économie de la solidarité, voire le fondement du lien social et de la citoyenneté. À l'heure où l'emploi se raréfie, se délocalise et se précarise, c'est en fait la viabilité du compromis social d'après-guerre qui est remise en question. Selon plusieurs observateurs, on ne pourrait plus faire de l'emploi, tel qu'il a existé au cours des trente années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale, le fondement essentiel du lien social et de la citoyenneté (Laville 2008, Castel 2007, Sennett 2006, 2000, Méda 1998).

Et pourtant, lorsqu'on examine les discours officiels des différentes instances politiques, la question de la création d'emploi « à tout prix » – ou celle de l'activité –

demeure au cœur des solutions préconisées. En fait, selon ces discours, il ne suffirait pas de fournir simplement des emplois à ceux qui en demandent, mais il faudrait également pousser tout le monde au travail, qu'ils soient chômeurs ou bénéficiaires de l'aide sociale, hommes ou femmes, jeunes ou vieux, malades ou handicapés⁴. « Une 'société active', comme le préconise (...) l'OCDE : tout le monde doit travailler, le fait de ne pas travailler représente le mal social radical. Il faut donc ouvrir le champ des activités, exploiter de nouveaux 'gisements d'emplois' », résume Castel (2007 : 423) à ce propos. En fait, et comme le souligne Ebersold (2005), tout se passe comme si, « à l'idée d'une société disposant d'une conscience collective devant protéger ses membres contre les risques sociaux [s'était] substituée [...] une vision contractualiste des rapports sociaux, fondée sur la responsabilisation individuelle et l'implication de tout un chacun et ayant atomisé les schèmes d'appréhension de l'appartenance sociale et de la cohésion sociale » (Ebersold 2005, 125 et 126). Et pour parvenir à cette plus grande responsabilité individuelle, on ne s'en remettrait pas uniquement à la loi de l'offre et de la demande, mais on s'appuierait également sur des contraintes morales fortes visant à culpabiliser les chômeurs, soupçonnés de ne pas vouloir travailler, et les bénéficiaires de l'aide sociale, accusés « de vivre aux crochets des deniers publics et des efforts de ceux qui ont le courage de gagner leur vie » (Castel 2007, 423).

En fait, et comme le soulignent Crespo et Serrano Pascual (2004), les discours sur l'activation transforment la question de la cohésion sociale et du manque d'emploi (ou le manque d'emplois décents) en un problème individuel et psychologique, provenant non seulement des compétences de l'individu, mais également de ses attitudes et de ses valeurs. « According to this economics-based understanding of social cohesion, social differences are reduced to mere technical differences on the one hand (such as whether an individual has access to and is able to use ICTs), and to 'individual and moral' differences on the other (for example the ability to deal with change, attitude to work and so on) » (Crespo et Serrano Pascual 2004, 38). La responsabilité, l'autonomie et l'implication subjective étant devenues les maîtres mots de la nouvelle économie, il s'agirait en fait d'inculquer ces nouvelles attitudes aux

⁴ C'était notamment ce que prônait l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) dans sa stratégie pour l'emploi adoptée en 1994 et maintes fois réaffirmée par la suite.

individus (Mercure et Vultur 2010, Lallement 2007, Sennett 2006, Crespo et Serrano Pascual 2004, Boltanski et Chiapello 1999). Dès lors, on s'inquiéterait d'une éventuelle désaffection des individus (des jeunes notamment) vis-à-vis du travail, désaffection considérée comme une menace potentielle à la cohésion sociale (Piotet 2007, Crespo et Serrano Pascual 2004, Jeannotte et Williams 1998, Stevens et Michalski 1994, Baethge 1994). En somme, le renforcement de la cohésion sociale passerait non seulement par l'activité, mais par le développement d'attitudes « morales » favorables au travail.

3 Travail et cohésion sociale : un lien complexe

Lorsqu'on s'y arrête un peu, la nature et la force du lien entre travail et cohésion sociale s'avèrent beaucoup plus complexes qu'il n'y paraît au départ. Cela s'explique d'une part par l'ambiguïté qui entoure le concept même de cohésion sociale, rarement défini et utilisé dans une multitude de sens. En fait, comme le souligne Bernard (1999), la notion de cohésion sociale présente les signes caractéristiques d'un quasi-concept, « c'est-à-dire d'une de ces constructions hybrides que le jeu politique nous propose de plus en plus souvent pour détecter des consensus possibles sur une lecture de la réalité et pour les forger » (Bernard, 1999 : 48). Ce concept est d'autant plus ambigu qu'il conserve volontairement une part d'indétermination permettant de le rendre adaptable aux différentes situations et aux nécessités des priorités politiques. La complexité du lien qui existe entre le travail et la cohésion sociale s'explique d'autre part par les résultats des différentes études qui, de près ou de loin, ont tenté de l'appréhender. Sans prétendre être exhaustif, il nous apparaît important de s'arrêter brièvement sur un certain nombre d'entre eux.

3.1 Le travail, fondement de la solidarité et de la participation sociale ?

Apparue avec Durkheim (1967 [1893]) qui faisait de la division du travail la pierre angulaire de la solidarité organique⁵, l'idée selon laquelle le travail constituerait le fondement de la cohésion sociale a été maintes fois réaffirmée par la suite au point où, aujourd'hui, cette idée apparaît souvent sous la forme d'une évidence. Dans un article sur l'impact de l'organisation du travail sur l'isolement social, Vézina, Derriennic et Montfort (2001) amorcent d'ailleurs leur réflexion en écrivant ceci : « Le travail est reconnu comme un lieu fondamental d'intégration sociale. Il permet en effet de partager des expériences avec d'autres et de s'impliquer dans des activités dont les finalités dépassent l'intérêt individuel. Au-delà de sa dimension économique liée à l'emploi, le travail permet d'acquérir un statut social qui détermine la place occupée dans la société, son identité sociale. Enfin, il est une activité structurante de

⁵ Distinguant deux formes de solidarité, l'une fondée sur la similitude (mécanique) et typique des sociétés traditionnelles, l'autre fondée sur l'interdépendance d'individus différents (organique) et typique des sociétés modernes, Durkheim soutient que c'est par le travail que l'individu a le sentiment d'appartenir à la société et de lui être utile.

l'identité et de la réalisation de soi, ce qui conforte l'estime de soi et la confiance en ses capacités (...). Être privé d'un lien d'emploi influence le regard que l'on porte sur soi et celui que les autres portent sur nous (...) » (Vézina, Derriennic et Monfort 2001, 101 et 102).

Il faut dire que les travaux mettant en relief les conséquences sociales du chômage sont particulièrement nombreux. Le plus réputé est sans doute celui réalisé en Autriche durant les années 1930 par Lazarsfeld, Jahoda et Zeisel (1981). Étudiant les conséquences du chômage que connaissaient les habitants d'un petit village (Marienthal) après la fermeture de l'usine de filature qui constituait le principal – voire l'unique – employeur de la localité, l'équipe de chercheurs observait que l'expérience du chômage avait conduit à une forme d'apathie sociale chez les familles touchées par le chômage, de nombreux chômeurs ayant réduit ou abandonné leurs activités sociales et militantes. Depuis ces travaux précurseurs, plusieurs études ont confirmé ce lien entre le chômage et l'affaiblissement des liens sociaux (Paugam 2002, Hunter 2000, Discry-Theate 1996, Castel 1995, Schnapper 1981). En fait, ce que montrent ces différents travaux à propos du chômage, et comme le résumait bien Baudelot et Gollac (2003), c'est que « du jour au lendemain, le chômeur s'aperçoit qu'il n'est plus rien et que l'ensemble des liens qui le reliaient aux autres membres de la société se sont rompus ou dissous » (Baudelot et Gollac 2003, 34).

Il demeure néanmoins que plusieurs études montrent que la réaction des chômeurs n'est pas toujours la même. Par exemple, Lazarsfeld et coll. (1981) observaient que certains chômeurs maintenaient une vie sociale et politique active et que le niveau de solidarité parvenait à se maintenir au sein de la société touchée par le chômage. Plus près de nous, ce sont les travaux de chercheurs comme Demazière (Demazière 2006, Demazière et Pignoni 1999), Schehr (1999) ainsi que Grell et Werry (1993) qui montrent que les chômeurs ne constituent pas une catégorie homogène et que l'expérience du chômage ne conduit pas nécessairement à l'apathie et à l'inactivité. À cet égard, l'émergence d'un mouvement des chômeurs en France à la fin des années 1990 témoigne du potentiel de mobilisation de cette catégorie sociale.

Il faut également souligner que ce n'est pas tant l'inactivité provoquée par le chômage qui conduit à l'apathie sociale et au désengagement que la perte d'un revenu et l'ostracisme liés à cette condition. À cet égard, il est intéressant d'observer que

les autres formes d'inactivité (sur le marché du travail) ne sont pas nécessairement liées à une participation sociale moins importante et à un plus faible sentiment de solidarité. En fait, non seulement les travaux sur les activités des nouveaux retraités montrent bien que la retraite n'est plus synonyme de mort sociale (Charpentier et Quéniart 2007, Guillemard 2003, Loriaux et Rémy 2005), mais ils montrent également que ces nouveaux retraités sont actuellement au cœur des solidarités familiales et intergénérationnelles (Olazabal 2009, Bonvalet et Ogg 2009, Bengtson 2001, Attias-Donfut 2000). De même, bien que les retraités ne constituent pas le groupe d'individus le plus susceptible de faire du bénévolat, ils sont de loin ceux qui consacrent le plus d'heures à ce type d'activité (Gaudet et Reed 2004). Or, comme le soulignent Gaudet et Reed, les gens qui font beaucoup de bénévolat ont généralement un fort sentiment d'appartenance à leur communauté, se sentent plus concernés par les conditions de vie de leurs concitoyens, se soucient davantage des autres et sont moins ethnocentriques (Gaudet et Reed 2004). Au Luxembourg, ce sentiment de solidarité à l'égard des concitoyens se retrouve également de manière plus intense chez les personnes d'âge moyen qui ont, comme principale activité, « d'être à la maison » (Fleury et Borsenberger 2010).

3.2 Formes d'emploi : le normal et le pathologique

Les travaux ayant porté sur la nature du lien entre le travail et la cohésion sociale ont également mis en lumière le fait que l'activité de travail pouvait elle-même, sous certaines conditions, conduire à un affaiblissement de la cohésion sociale. Cette idée n'est pas nouvelle ; elle se retrouvait déjà chez Durkheim qui reconnaissait, dès 1893, trois formes pathologiques de la division du travail⁶. À l'heure de la délocalisation, de la précarisation, de l'individualisation et de l'intensification du travail, cette idée revient aujourd'hui avec une grande acuité (Laville 2008 ; Paugam 2009 et 2007a ; Castel, 2007 et 1995 ; Sennett, 2006 et 2000, Lasch 1995). En fait, comme le souligne Sennett (2000), en ce qu'il se fragmente en de multiples états provisoires, précaires et individuels, le travail perd de plus en plus son pouvoir de socialisation,

⁶ Ces formes sont la division *anémique*, provoquée par les crises économiques et l'extension des marchés, la division *contrainte*, qui impose au travailleur des tâches non désirées et provoque de l'insatisfaction et de l'amertume, et la division *inefficace*, qui abaisse l'activité de travail en dessous de ce quelle devrait être.

rendant particulièrement difficile la construction de rapports sociaux fondés sur la confiance et l'engagement mutuels.

L'effet des mutations du travail sur la cohésion sociale a été examiné de manière particulièrement intéressante par Serge Paugam (2009, 2007b). Partant d'une distinction entre rapport à l'emploi (stabilité de l'emploi) et rapport au travail (satisfaction dans le travail)⁷, Paugam est en fait parvenu à distinguer quatre types d'intégration professionnelle (tableau 1) ayant des effets différents sur les formes d'engagement collectif, la vie familiale et la participation politique. La première forme d'intégration professionnelle, l'*intégration assurée*, se caractérise par un rapport à l'emploi et un rapport au travail positifs. Elle est la forme d'intégration professionnelle qui a le plus de chances de permettre aux salariés de réaliser leurs aspirations dans la vie sociale : elle est liée à une attitude d'ouverture vis-à-vis de la vie collective de l'entreprise, de bonnes relations familiales et une participation politique importante et d'orientation plutôt conservatrice.

Tableau 1 – Typologie de l'intégration professionnelle selon Serge Paugam

		Rapport à l'emploi (stabilité de l'emploi)	
		Positif	Négatif
Rapport au travail (satisfaction dans le travail)	Positif	assurée	incertaine
	Négatif	laborieuse	disqualifiante

Source : Paugam, 2008 : 98.

La deuxième forme d'intégration, l'*intégration incertaine*, se caractérise par un rapport à l'emploi négatif et un rapport au travail positif. Elle s'accompagne souvent d'une certaine distanciation vis-à-vis de l'action collective et d'une recherche de solutions individuelles pour conforter la situation professionnelle. De manière générale, cette forme d'intégration professionnelle n'est pas liée à des relations familiales plus conflictuelles. En revanche, elle est liée à un plus grand détachement vis-à-vis des partis politiques et de la politique en général, ce qui est, selon Paugam, le signe d'une

⁷ Chez Paugam, le rapport à l'emploi renvoie à la stabilité de l'emploi. Il est jugé positif lorsque l'emploi est suffisamment stable pour permettre au travailleur de planifier son avenir et d'être protégé face aux aléas de la vie ; il est jugé négatif quand l'emploi n'a pas ces qualités. Le rapport au travail renvoie quant à lui à la satisfaction dans le travail. Il est jugé positif lorsque le salarié dit éprouver des satisfactions au travail ; il est jugé négatif lorsque le salarié n'éprouve pas de telles satisfactions.

progressive apathie par rapport aux différentes formes d'engagement dans la sphère publique.

L'*intégration laborieuse*, caractérisée par un rapport à l'emploi positif mais un rapport au travail négatif, constitue la troisième forme d'intégration professionnelle. Les personnes classées dans cette catégorie sont généralement attachées aux revendications traditionnelles des syndicats, en particulier celles qui touchent aux augmentations salariales. Si les relations de couples et les relations avec les enfants de ces personnes ne semblent pas plus conflictuelles, il en va autrement des relations avec les membres plus éloignés de la famille, jugées moins bonnes. Liée à une orientation politique de gauche un peu plus favorable à une transformation radicale de la société, cette forme d'orientation ne semble toutefois pas plus proche d'un parti politique, Paugam observant même le début d'un processus de désillusion.

Le quatrième type d'intégration professionnelle, l'*intégration disqualifiante*, se caractérise par un rapport à l'emploi et un rapport au travail négatifs. Il est lié à une attitude plus distante vis-à-vis de la vie collective de l'entreprise, les personnes proches de cette forme d'intégration étant particulièrement nombreuses à ne pas faire confiance aux délégués du personnel pour défendre leurs intérêts. Éprouvant une grande désillusion professionnelle, ces salariés ont souvent tendance à se replier sur eux-mêmes et leur vie familiale en est affectée. Bien qu'ils affichent l'orientation politique le plus à gauche de tous les salariés et qu'ils soient les plus favorables à une transformation radicale de la société, les salariés proches de l'intégration disqualifiante sont les plus nombreux à s'abstenir de voter, forme de radicalisme politique qui exprimerait, selon Paugam, l'amertume et l'impuissance.

En somme, pour Paugam, il ne suffirait pas d'occuper un emploi pour avoir des attitudes et des comportements cohésifs, mais il faudrait que cet emploi donne lieu à une forme d'intégration professionnelle spécifique. C'est ainsi qu'il écrit : « Parmi les différentes formes contemporaines de l'intégration professionnelle, celle qui assure le mieux la fonction de solidarité organique (...) est incontestablement l'intégration assurée puisqu'elle traduit dans les faits un lien fort entre l'intégration professionnelle et l'intégration sociale » (Paugam 2007b, 390 et 391). Selon lui, le système social dans son ensemble sera d'autant plus cohésif et solidaire qu'il rendra

possible, dans la durée et pour le plus grand nombre, cette forme d'orientation au travail.

3.3 Les représentations sociales du travail

Le troisième facteur qui rend problématique la compréhension du lien entre travail et cohésion sociale a trait aux résultats divergents qui ressortent des études sur les représentations sociales du travail. Comme nous l'avons souligné plus haut, les discours actuels voulant que l'accroissement de la cohésion sociale passe par l'activation de tous ne s'en remettent pas simplement à la loi du marché, mais encouragent également le développement d'attitudes individuelles favorables au travail et aux nouvelles règles qui le régissent. Selon ces discours, les travailleurs doivent non seulement être motivés à travailler, mais ils doivent être prêts à s'investir subjectivement dans le travail. L'autonomie, la responsabilité, la disponibilité et la flexibilité ne sont en fait que quelques-unes des attitudes que l'on souhaite retrouver chez les travailleurs (Mercure et Vultur 2010, Lallement 2007, Sennett 2006, Crespo et Serrano Pascual 2004, Boltanski et Chiapello 1999).

Dès lors, on s'inquiète de l'effet sur la cohésion sociale des nouvelles valeurs observées de plus en plus intensément au sein de la population – en particulier chez les plus jeunes générations. Ces valeurs relativiseraient l'importance du travail et l'inscriraient dans une logique individuelle d'épanouissement personnel et de réalisation de soi, « au détriment de toute dimension sociale dépassant le strict cadre du travail et du groupe des collaborateurs » (Baethge, 2004 : 163)⁸. En fait, comme l'écrivent Mercure et Vultur (2010), pour une grande majorité d'individus, « le travail semble avoir été délesté de ses significations de solidarité et de devoir envers la société [et] tend [...] à devenir une activité au service d'abord et avant tout de l'individu et de sa quête de réalisation de soi-même » (Mercure et Vultur, 2010 : 224).

Ces inquiétudes relatives à l'effet de ce changement des représentations sociales au travail sur la cohésion sociale sont nuancées par certains travaux sur

⁸ Sur ces nouvelles représentations du travail, voir également Fleury (à paraître), Gonthier et Tchernia (2010), Mercure et Vultur (2010), Davoine et Méda (2009), Sennett (2006), Lalive d'Epinay (1998) et MOW International Research Team (1987).

l'individualisation des valeurs (Welzel, Inglehart et Klingwemann, 2002 ; Inglehart, 1993). En fait, tout en reconnaissant que les individus ne font généralement plus du travail leur unique priorité et qu'ils l'inscrivent dans une logique de réalisation personnelle, ces travaux situent ces nouvelles représentations du travail à l'intérieur d'un changement culturel plus profond, soit l'affirmation des valeurs postmatérialistes. Entre autres choses, ils font voir que les personnes postmatérialistes se préoccupent davantage de leurs prochains, sont plus tolérantes et ont une participation politique plus active. Selon eux, la relative dévalorisation du travail s'inscrirait dans une logique de vie polycentrée, l'individu cherchant à se réaliser dans les différentes sphères de la vie. Aussi, dans cette perspective, il ne serait pas nécessaire de mettre le travail au cœur de ses priorités de vie pour avoir des comportements et des attitudes cohésives.

Il demeure par ailleurs que, comme le soulignent de nombreux auteurs, la valeur du travail et les représentations qui en découlent sont fortement liées aux caractéristiques sociodémographiques et aux conditions objectives de l'emploi. Concernant ce dernier point, on observe que lorsque les conditions de travail ne favorisent pas l'épanouissement personnel, le travail en tant que valeur est susceptible d'être déprécié ou, à tout le moins, d'être réduit à sa composante instrumentale. Cette dévalorisation du travail et son instrumentalisation ne sont pas liées pour autant à un retrait de la vie sociale, comme en témoigne notamment l'*ethos* de la résignation observé par Mercure et Vultur. En fait, tout en étant associé à une forte dévalorisation du travail et une instrumentalité dénigrée, cet *ethos* se caractérise par une vie hors travail particulièrement intense marquée par de multiples activités porteuses de sens.

Ce rapide tour d'horizon a permis de mettre en lumière la nature complexe et problématique du lien qui est régulièrement fait par les diverses instances politiques entre le travail et la cohésion sociale. En fait, malgré l'absence d'une définition consensuelle de la cohésion sociale, les différents travaux que nous avons examinés tendent à montrer que, contrairement à ce que laissent actuellement entendre les discours officiels des instances politiques telles que l'OCDE et l'Union européenne, l'activation de tous et le développement d'une orientation au travail particulière ne

contribuent pas nécessairement à accroître la cohésion sociale. Le présent article vise à approfondir cette question en envisageant la cohésion sociale comme un concept multidimensionnel. Plus concrètement, nous tentons de mesurer conjointement l'effet de l'activité de travail, des représentations sociales du travail et des caractéristiques de l'emploi et de l'insertion professionnelle sur les diverses dimensions de la cohésion sociale.

4 Objectifs, méthodologie et contexte de l'étude

L'objectif de cet article est de mesurer dans quelle mesure les différentes facettes du travail, soit l'activité de travail proprement dite, les représentations sociales du travail et certaines caractéristiques de l'emploi et de l'intégration professionnelle, sont liées à la cohésion sociale au Luxembourg. Pour y répondre, nous utilisons les données de l'European Values Study (EVS) recueillies au Luxembourg en 2008 auprès d'un échantillon représentatif de la population résidante composé de 1610 individus âgés de 18 ans ou plus⁹.

4.1 La cohésion sociale : un concept multidimensionnel

Comme nous l'avons souligné plus haut, il est difficile de trouver à l'heure actuelle une définition de la cohésion sociale qui fasse l'unanimité dans les milieux politiques et scientifiques. En fait, deux grandes approches peuvent être distinguées dans la littérature (Chan, To et Chan 2006). La première, de nature sociologique ou psychosociale, porte son attention sur les questions relatives à l'intégration et à la stabilité sociale. Sauf exception, elle ne propose pas de définition précise de la cohésion sociale¹⁰. La seconde approche est de nature politique et varie au gré des priorités que se fixent les différentes instances politiques. Dans cette approche, la cohésion sociale est envisagée d'au moins quatre façons (Jenson, 1998). La première renvoie à la capacité de bâtir une identité collective et un sentiment d'appartenance ; la deuxième met l'accent sur l'engagement et la capacité d'une société d'assurer l'égalité des chances en incluant tous ses citoyens et en restreignant la marginalisation ; la troisième associe la cohésion sociale aux modes de participation politique et à la nécessité de maintenir la légitimité d'institutions représentatives comme les groupes d'intérêts, les partis politiques, les syndicats et les gouvernements ; la quatrième, enfin, lie la cohésion sociale à la capacité d'une société d'assurer la médiation des con-

⁹ La population résidante exclut les fonctionnaires européens et internationaux. Pour plus d'information sur la méthodologie de cette enquête, voir le rapport méthodologique disponible à l'adresse suivante : <http://info1.gesis.org/DBKSearch/download.asp?id=17954>.

¹⁰ Les travaux de Lockwood (1999) font exception de cette tendance générale. En ce qu'elle est définie comme étant l'opposé de la dissolution sociale, la définition proposée par Lockwood demeure négative.

flits portant sur l'accès au pouvoir et aux ressources et d'accepter les controverses au sujet d'enjeux fondamentaux sans essayer de les museler.

Malgré cette multitude de sens, il est possible d'identifier un certain nombre de constantes parmi les diverses définitions de la cohésion sociale qui sont proposées. C'est à un tel exercice que se sont prêtés Dickes, Valentova et Borsenberger (2009) dans un récent article. Partant des travaux de Jenson (1998), Bernard (1999), Berger-Schmitt (1998) et Chan, To et Chan (2006), ceux-ci sont parvenus à identifier trois grandes constantes. La première a trait à la multidimensionnalité du concept de cohésion sociale, entendue de deux façons. Elle renvoie d'une part à l'idée que la cohésion sociale combine différentes notions telles que la légitimité, la solidarité, la participation, la confiance et la tolérance¹¹. D'autre part, elle indique que la cohésion sociale est mesurable à différents niveaux, qu'ils soient micro (individu), mezzo (groupe) ou macro (société), et ce, à travers les relations entre les individus eux-mêmes, celles entre les individus, les groupes et les organisations et celles entre les individus et la société. La deuxième constante a trait au fait qu'au niveau individuel, la cohésion sociale se déroule sur deux plans, l'un formel (ou subjectif) et lié aux attitudes, opinions et valeurs, l'autre substantiel (ou objectif) et lié aux comportements des individus. Selon Bernard (1999), c'est de la dialectique entre ces deux plans que résulterait la cohésion sociale. La troisième constante renvoie au fait que même si elle est mesurable en partant du niveau individuel, la cohésion sociale est un attribut d'un groupe ou d'une société, mais non des individus qui le ou la composent. Ainsi, lorsqu'on part du point de vue de l'individu pour envisager la cohésion sociale, ce n'est pas l'état de cohésion d'une société que l'on mesure, mais le potentiel de cohésion et les ressources cohésives.

Partant de ces trois constantes, Dickes, Valentova et Borsenberger (2010) sont parvenus à construire une mesure de la cohésion sociale à partir des données individuelles de l'European Values Study. Fruit du croisement entre les deux sphères

¹¹ Le nombre de dimensions retenues varie d'un auteur à l'autre. Par exemple, Jenson (1998) en identifie cinq, qui prennent la forme de couples binaires : l'insertion/exclusion, la légitimité/illégitimité, la participation/passivité, la reconnaissance/rejet et l'appartenance/isolement. Reprenant ces dimensions, Bernard (1999) en ajoute une sixième, soit l'égalité/inégalité. Chan, To et Chan (2006), de leur côté, en retiennent quatre, soit la confiance dans les concitoyens, la participation sociale et le dynamisme de la société civile, la confiance dans les figures publiques et la participation politique. Selon eux, l'inclusion, l'égalité et la reconnaissance ne constituent pas des dimensions de la cohésion sociale, mais sont des conditions de sa réalisation.

d'activité que sont les sphères politique et culturelle¹², et les deux plans sur lesquels se joue la cohésion sociale (formel et substantiel), ceux-ci ont dégagé cinq dimensions spécifiques de la cohésion sociale et deux dimensions générales (tableau 1). Plus concrètement, et suivant de ce point de vue la proposition de Bernard (1999), la cohésion sociale est envisagée comme le résultat d'un processus dialectique entre les diverses dimensions de la cohésion sociale. Par cette proposition, Dickes, Valentova et Borsenberger (2010) anticipent le fait que les diverses dimensions de la cohésion sociale puissent ne pas être associées les unes aux autres et soient susceptibles d'entrer en contradiction.

Tableau 2 – Les dimensions de la cohésion sociale

SPHÈRES D'ACTIVITÉ	RELATIONS	
	Formel (attitudes)	Substantiel (comportements)
Politique ou vertical (relations citoyen-État)	Confiance	Participation politique
Socioculturel ou horizontal (société civile)	Solidarité	Participation socioculturelle Relations sociales

Source : Dickes, Valentova et Borsenberger, 2010.

C'est cette définition multidimensionnelle de la cohésion sociale que nous utilisons dans le présent article. Le schéma 1 présente de manière plus concrète comment ont été opérationnalisées les diverses dimensions de la cohésion sociale et à quelles variables elles renvoient. Il est à noter que les 16 variables « intermédiaires » présentées dans ce schéma n'apparaissent pas sous cette forme dans l'enquête EVS, celles-ci étant le résultat d'un exercice de réduction d'une soixantaine d'items que l'on retrouve explicitement dans l'enquête EVS (annexe 1)¹³. Les dimensions spécifiques et générales de la cohésion sociale constituent les variables dépendantes que nous cherchons à expliquer. Elles prennent la forme de scores factoriels, dont la moyenne est centrée sur zéro et les valeurs varient de -1 à +1. Ainsi, un score supérieur à 0 s'interprète comme reflétant une attitude ou un comportement plus cohésif

¹² À l'instar de Jenson (1998) et Bernard (1999), Dickes, Valentova et Borsenberger (2010) font l'hypothèse que l'inclusion économique et l'égalité font partie de la définition de la cohésion sociale. Ils ne sont toutefois pas parvenus à l'opérationnaliser à partir des données de l'EVS. Notons que dans la littérature, ces deux dimensions ne font toutefois pas consensus. Chan, To et Chan (2006), par exemple, les envisagent comme des conditions de la cohésion sociale, mais non comme des composantes de celle-ci.

¹³ Le lecteur trouvera plus de détails sur les items utilisés et leur réduction dans Dickes, Valentova et Borsenberger (2010).

que la moyenne ; en revanche, un score inférieur à 0 s'interprète comme une attitude ou un comportement moins cohésif que la moyenne. Notons que plus un score s'éloigne de 0, plus l'écart à la moyenne est important.

Schéma 1 – Définition multidimensionnelle de la cohésion sociale

Variables	Dimensions spécifiques	Dimensions générales
1. Confiance dans les systèmes nationaux distributifs (sécurité sociale, système judiciaire, etc.)	Confiance (sphère politique)	Formel
2. Confiance dans les organisations nationales (administration, parlement, etc.)		
3. Confiance dans les organisations autoritaires (église, armée)		
4. Satisfaction et accord avec la démocratie et le gouvernement (partis politiques, évolution de la démocratie, etc.)		
5. Solidarité proximale (concerné par les personnes de votre voisinage, par concitoyens, etc.)	Solidarité (sphère culturelle)	Substantiel
6. Solidarité envers les personnes vulnérables (concerné par les chômeurs, les malades, etc.)		
7. Participation à des activités politiques légales (signer une pétition, participer à un boycott, etc.)	Participation politique (sphère politique)	
8. Participation à des activités politiques illégales (participer à une grève sauvage, occuper des bureaux, etc.)		
9. Action politique dans des institutions (militariser dans un parti, dans un syndicat, etc.)		
10. Comportement politique dans la vie quotidienne (parler de politique avec des amis, suivre la politique dans les mass media, etc.)		
11. Engagement dans des associations sociales (bénévole dans des organisations charitables, membre d'une association s'occupant de l'intégration des étrangers, etc.)	Participation socioculturelle (sphère culturelle)	
12. Engagement dans des associations politiques (faire partie d'un syndicat, d'associations professionnelles, etc.)		
13. Engagement dans des organisations culturelles (faire partie d'organisations religieuses, d'organisations culturelles, etc.)		
14. Engagement dans des organisations humanitaires (faire partie de mouvements pacifistes, bénévole dans des organisations dans le domaine de la santé, etc.)		
15. Engagement dans des organisations de jeunesse et de loisirs (bénévole pour des organisations de jeunesse, membre d'organisation de sports et activités de loisirs, etc.)	Relations sociales (sphère culturelle)	
16. Relations interpersonnelles (passer du temps avec des amis, des membres d'un club, etc.)		

Source : Dicks, Valentova et Borsenberger, 2010.

4.2 Les variables liées au travail

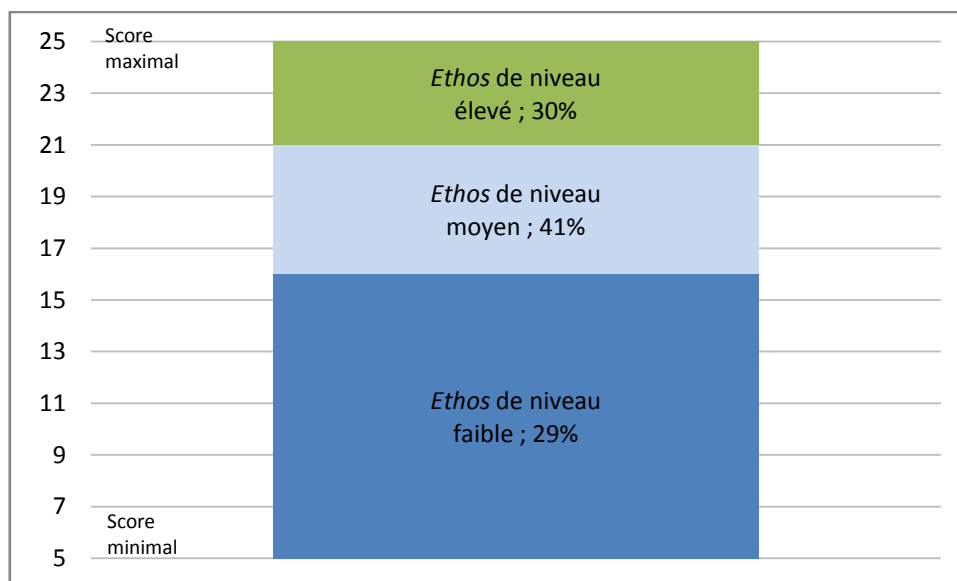
Notre article vise à savoir si le fait d'occuper un emploi (plutôt que d'être chômeur ou inactif), celui d'afficher un *ethos* du travail particulier et celui de présenter certaines caractéristiques professionnelles plutôt que d'autres sont liés aux diverses dimensions de la cohésion sociale. Les personnes qui occupent un emploi sont celles qui, au moment de l'enquête, déclaraient avoir une activité professionnelle rémunérée, que celle-ci soit à temps complet ou à temps partiel, salariée ou indépendante. Les chômeurs étaient ceux qui disaient être au chômage au moment de l'enquête et les inactifs étaient ceux qui ne déclaraient pas d'activité professionnelle rémunérée et qui ne se disaient pas chômeurs.

L'*ethos* du travail renvoie pour sa part à une valeur ou une croyance individuelle concernant la place du travail dans la vie d'un individu et dans la société (Siegel 1983). Il est mesuré à partir des réponses formulées par les individus à cinq questions contenues dans l'EVS, à savoir : 1) pour développer pleinement ses capacités, il faut avoir un travail ; 2) c'est humiliant de recevoir de l'argent sans avoir à travailler ; 3) les gens qui ne travaillent pas deviennent paresseux ; 4) travailler est un devoir vis-à-vis de la société ; et 5) le travail doit toujours passer en premier même si cela signifie moins de temps libre. Les choix de réponses pour chacune de ces questions prennent la forme d'une échelle de réponses de type Likert variant de 1 à 5, 1 signifiant « pas du tout d'accord » et 5 signifiant « tout à fait d'accord » ; leur addition¹⁴ nous permet d'aboutir à une échelle synthétique mesurant l'*ethos* du travail. Cette échelle, qui, au départ, variait de 5 à 25, a été regroupée en trois niveaux (graphique 1) : *ethos* de niveau faible (scores de 5 à 16) ; *ethos* de niveau moyen (scores de 17 à 21) et *ethos* de niveau élevé (scores de 22 ou plus)¹⁵.

¹⁴ Une analyse factorielle exploratoire en composante principale indique que ces cinq variables sont fortement corrélées les unes aux autres et qu'il est possible de les réunir au sein d'une seule variable (facteur). Pour plus de détails, voir Fleury (2010a).

¹⁵ Les valeurs de l'*ethos* du travail sont regroupées de telle façon que chaque niveau regroupe environ le tiers des répondants.

Graphique 1 – Définition des trois niveaux de l’*ethos* du travail et poids (en %)



Source : EVS Luxembourg 2008, CEPS/INSTEAD.
 Champ : ensemble de la population âgée de 18 ans ou plus.

Enfin, les caractéristiques professionnelles sont de trois types et ne concernent que les personnes en emploi. Le premier type renvoie au statut professionnel de l’individu, lequel peut être, chez les personnes ayant une activité professionnelle rémunérée : indépendant, fonctionnaire, employé ou ouvrier. Le deuxième type de caractéristique se rapporte au genre de travail qui est fait et est conceptualisé au moyen de la classification des professions de l’ISCO¹⁶. Nous utilisons cette classification sous sa forme courte et nous regroupons les catégories de façon à n’avoir que six grands groupes professionnels, soit les professions supérieures (groupe I et II), les professions intermédiaires (groupe III), les employés administratifs (groupe IV), les employés du secteur de la vente, des services et de la restauration (groupe V), les travailleurs manuels qualifiés (groupe VI et VII) et les travailleurs manuels semi ou non qualifiés (groupe VIII et IX).

Le troisième type de caractéristique envisagé renvoie à l’intégration professionnelle. À partir des informations contenues dans trois types de variables de l’EVS (type de contrat de travail, expérience du chômage au cours des cinq années ayant

¹⁶ Il s’agit de la classification développée par l’Organisation internationale du travail. Pour plus de détails : <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>.

précédé l'enquête et satisfaction au travail) et adoptant la typologie proposée par Paugam (2009), nous définissons quatre grands types d'intégration professionnelle, soit l'intégration assurée, l'intégration incertaine, l'intégration laborieuse et l'intégration disqualifiante. L'intégration assurée regroupe les travailleurs qui disposent d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), qui n'ont pas connu d'épisode de chômage *et* qui affichent un niveau de satisfaction au travail supérieur ou égal à 23¹⁷ sur 30. L'intégration incertaine regroupe, pour sa part, les travailleurs qui sont indépendants, qui ne disposent pas d'un contrat de travail à durée indéterminée *ou* qui ont connu au moins un épisode de chômage *et* qui affichent un niveau de satisfaction au travail supérieur ou égal à 23 sur 30. Quant à l'intégration laborieuse, elle regroupe les travailleurs qui disposent d'un contrat de travail à durée indéterminée, qui n'ont pas connu d'épisode de chômage *et* qui affichent un niveau de satisfaction au travail inférieur à 23 sur 30. Enfin, les travailleurs appartenant à la catégorie de l'intégration disqualifiante sont ceux qui sont indépendants, qui ne disposent pas d'un contrat de travail à durée indéterminée *ou* qui ont connu au moins un épisode de chômage *et* qui affichent un niveau de satisfaction au travail inférieur à 23 sur 30.

4.3 Contexte de l'étude : l'intérêt du Luxembourg

Le moment est maintenant venu de justifier le choix du Luxembourg comme terrain d'étude. En fait, alors que les fractures sociales et l'intolérance à l'égard de l'autre semblent se multiplier un peu partout à travers le monde, le Luxembourg, qui affiche l'une des proportions d'immigrants les plus importantes des pays d'Europe (43%), apparaît comme un pays largement consensuel qui étonne par le climat social paisible qui semble le caractériser (Bauler, 2002). Les mouvements de révolte y sont non seulement particulièrement rares – voire inexistantes –, mais la montée des mouvements d'extrême droite, qui s'observe dans plusieurs pays européens actuellement, ne semble pas pénétrer les frontières de ce pays. Fondé sur un tripartisme entre les différents partenaires sociaux (gouvernement, syndicats et entreprises), le modèle social luxembourgeois se caractérise par le dialogue social et la participation des représentants patronaux et syndicaux à la prise de décisions politiques (Thill et Thomas

¹⁷ La valeur véritable ayant servi à distinguer les niveaux de satisfaction est en fait de 22,9328 et correspond au score de satisfaction moyen obtenu chez l'ensemble des personnes en emploi.

2009, Trausch 2009). Largement consensuel, l'exercice du pouvoir est particulièrement stable. En poste depuis quinze ans, le premier ministre actuel, Jean-Claude Juncker, bénéficie d'un appui important au sein de la population, qu'elle soit d'origine luxembourgeoise ou étrangère.

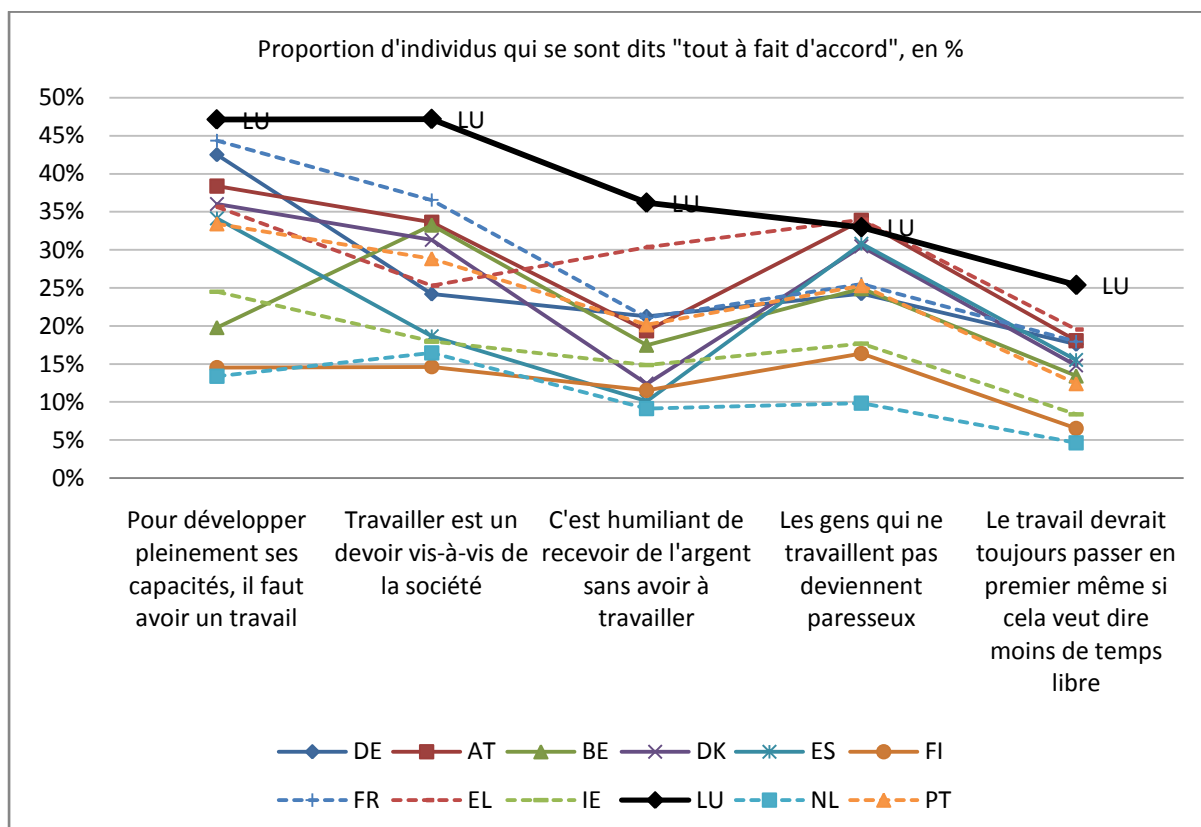
Pour expliquer cette relative « cohésion », plusieurs observateurs mettent en relief le caractère essentiellement européen de l'immigration au Luxembourg (Ghemmaz 2008, Gehring 1981). En fait, si 43% des résidents du Luxembourg sont d'origine étrangère, il faut noter que 86% d'entre eux proviennent d'un pays membre de l'Union européenne (Thill-Ditsch 2010)¹⁸. Ceux-ci proviennent principalement du Portugal (37% de la population étrangère), de France (14%), d'Italie (9%), de Belgique (8%) et d'Allemagne (6%).

Une autre explication attribue la paix sociale du pays à sa bonne situation financière, à la vigueur de son marché du travail et à la qualité de ses emplois. Semblant faire sienne cette explication, Perrotti (2002) s'inquiète d'ailleurs du jour où la situation économique et la situation de l'emploi se détérioreront au Luxembourg. Soulignant qu'il existe un lien étroit entre le concept de l'immigré et celui du travailleur, il en arrive en fait à se demander « quelle serait l'attitude d'accueil et donc de cohésion des résidents (...) en cas de détérioration importante et longue de la situation économique, et en particulier, de l'emploi » (Perrotti, 2002 : 780). Il faut dire que, comme nous le rappelle le dernier rapport sur l'emploi au Luxembourg (Borsi, et al. 2009), la situation de l'emploi demeure très bonne dans ce pays, et ce, malgré une légère détérioration au cours de la dernière décennie. En guise d'illustration, notons que le taux de chômage était inférieur à 6% en 2009 (contre près de 9%, en moyenne, dans l'UE-15), que la part du travail à temps partiel involontaire s'établissait à moins de 10% de l'emploi des résidents (contre 24% dans l'UE-15) et que la proportion d'emplois temporaires s'établissait à 7% de l'emploi des résidents (contre 14% en moyenne dans l'UE-15) (Borsi, et al. 2010). Par ailleurs, le taux de pauvreté relatif, calculé par rapport à la médiane nationale, se situait à 13,4% en

¹⁸ Il en résulte que la part de résidents ne provenant pas d'un pays membre de l'Union européenne (y compris le Luxembourg) ne s'élève qu'à 6% de l'ensemble de la population.

2008¹⁹, soit un taux inférieur à la moyenne de l'UE15 (16,4%) (Eurostat 2010, Borsi, et al. 2010).

Graphique 2 – Représentations du travail dans différents pays européens en 2008



Source: EVS Foundations/Tilburg University: European Values Study 2008, 4th wave, Integrated Dataset. GESIS Cologne, Germany, ZA45800. Data file version 1.0.0 (2010-06-30). DOI : 10.4232/11.10059.
 Champ : ensemble des individus âgés de 18 ans ou plus.

L'hypothèse que le maintien de la cohésion sociale au Luxembourg se fasse par l'intermédiaire du travail est renforcée par le fait que la valeur « travail » semble faire consensus parmi les résidents, que ceux-ci soient jeunes ou vieux, natifs du pays ou immigrants, peu scolarisés ou hautement scolarisés, employeurs ou employés (Fleury, 2010b). Comparativement aux autres pays européens, le Luxembourg se caractérise d'ailleurs par un *ethos* du travail particulièrement prégnant, comme en témoigne notamment le graphique 2. Parmi l'ensemble des pays européens qui faisaient partie

¹⁹ Notons que le taux de pauvreté relatif était de 14,9 en 2009 (Borsi, et al. 2010). Au moment d'écrire ces lignes, on ne disposait pas du taux équivalent pour les autres pays de l'UE-15.

de ce que l'on a appelé l'Europe des 15²⁰, le Luxembourg est en effet le pays où la proportion d'individus s'étant montrés tout à fait d'accord avec différents énoncés liés à l'*ethos* du travail est la plus élevée. Les résidents du Luxembourg sont ainsi beaucoup plus nombreux à croire que le travail est un devoir vis-à-vis de la société et qu'il est humiliant de recevoir de l'argent sans avoir à travailler.

Ces quelques remarques nous amènent à postuler que si des liens devaient exister entre les diverses dimensions du travail et celles de la cohésion sociale, ceux-ci devraient se faire voir de manière particulièrement nette au Luxembourg.

²⁰ Les données pour l'Italie, la Suède et le Royaume-Uni n'étaient pas disponibles au moment d'écrire ces lignes.

5 Résultats

Notre analyse se fait en deux étapes. Dans un premier temps, nous mesurons l'effet brut que nos variables liées au travail ont sur les différentes dimensions de la cohésion sociale. Nous tentons en fait de déterminer dans quelle mesure les différentes modalités des variables liées au travail s'écartent des moyennes relatives aux sept dimensions de la cohésion sociale. La deuxième partie propose pour sa part une analyse multivariée de la cohésion sociale. Il s'agit cette fois de mesurer l'effet net des variables liées au travail et de déterminer leur portée explicative dans l'étude des sept dimensions de la cohésion sociale. Dans cette analyse, nous tentons notamment de neutraliser l'effet des variables sociodémographiques telles que l'âge, le genre, le mode de vie, la nationalité, la religion et le niveau d'études, elles mêmes liées aux diverses dimensions de la cohésion sociale²¹.

5.1 Première partie

5.1.1 La participation au marché du travail

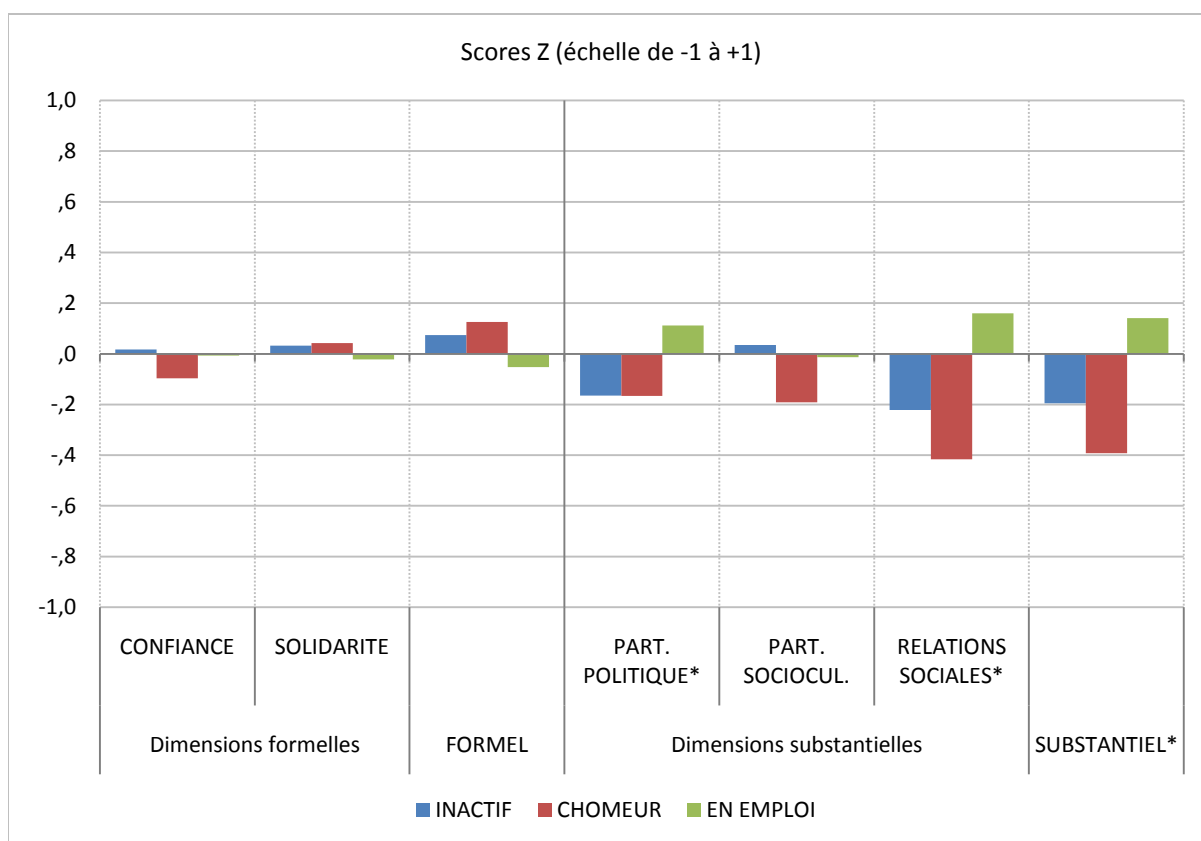
Le graphique 3 présente l'effet du statut d'activité sur les diverses dimensions de la cohésion sociale. D'entrée de jeu, il faut constater que les dimensions formelles de la cohésion sociale ne semblent pas liées de manière significative au statut d'activité. En fait, que l'on soit inactif, chômeur ou en emploi, le niveau de cohésion formelle (mesuré globalement ou par l'entremise de la confiance politique et de la solidarité) est sensiblement le même.

Le statut d'activité semble en revanche significativement lié aux dimensions substantielles de la cohésion sociale. Concrètement, les personnes en emploi obtiennent généralement des scores plus élevés sur ces dimensions que les chômeurs et les inactifs. Les différences semblent particulièrement nettes lorsqu'il s'agit de la participation politique et des relations sociales, mais ne sont pas significatives lorsqu'il s'agit de la participation socioculturelle. De manière générale, ce sont les chômeurs

²¹ Nous ne discuterons pas ici de l'effet de ces variables sociodémographiques et renvoyons le lecteur au document rédigé par Borsenberger, Dickes et Fleury (2010) pour plus de détails sur l'effet de ces variables.

qui obtiennent les scores les plus faibles sur les dimensions substantielles, l'écart étant particulièrement important lorsqu'il s'agit des relations sociales.

Graphique 3 – Cohésions formelle et substantielle selon le statut d'activité



Source : EVS Luxembourg 2008, CEPS/INSTEAD.

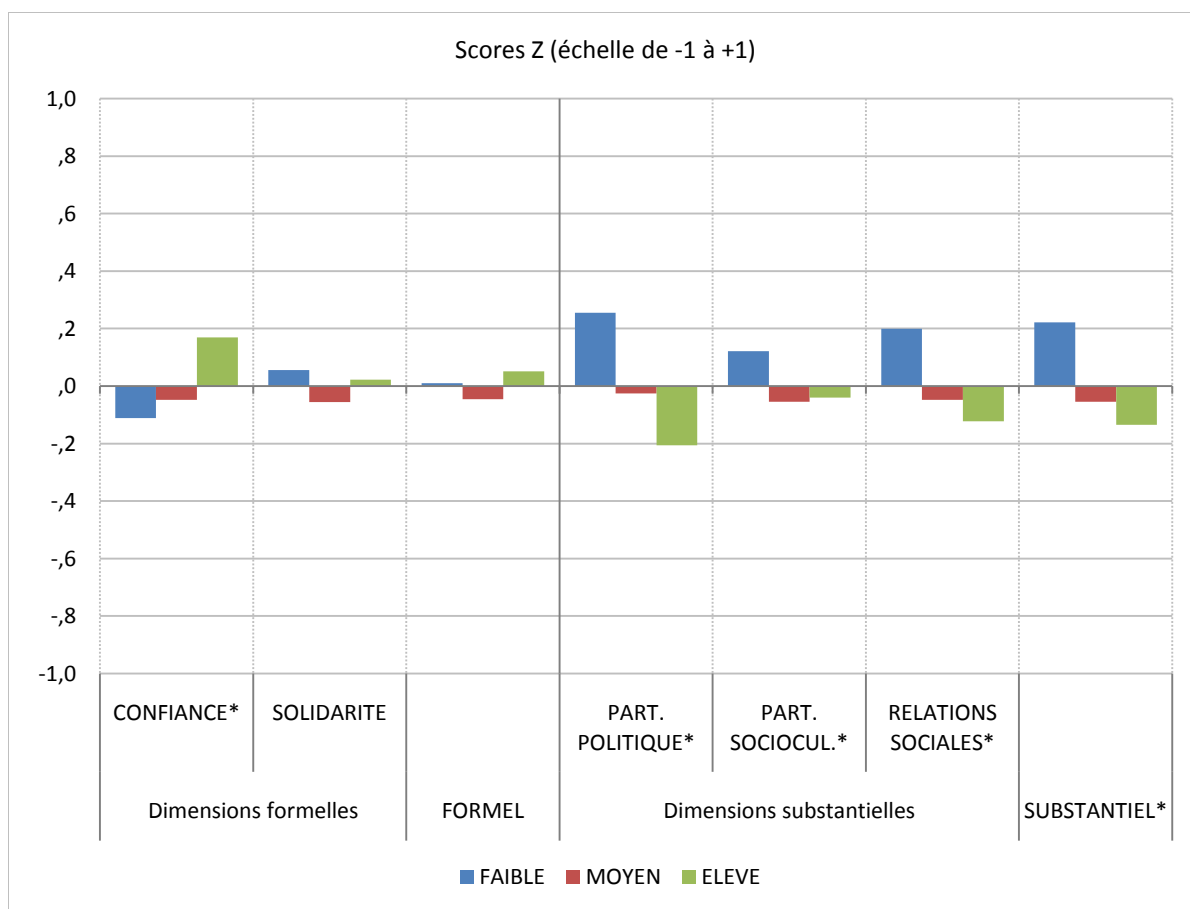
Champ : ensemble de la population âgée de 18 ans ou plus.

Note : les différences statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) sont indiquées au moyen d'un astérisque (*).

5.1.2 L'ethos du travail

L'ethos du travail semble être associé de manière significative à la cohésion sociale, qu'il s'agisse de ses dimensions formelles ou substantielles (graphique 4). Ces relations sont toutefois relativement faibles et ne dépassent jamais un quart d'écart-type.

Graphique 4 – Cohésions formelle et substantielle selon l'*ethos* du travail



Source : EVS Luxembourg 2008, CEPS/INSTEAD.

Champ : ensemble de la population âgée de 18 ans ou plus.

Note : les différences statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) sont indiquées au moyen d'un astérisque (*).

Concernant les dimensions formelles, l'*ethos* du travail semble être associé à la confiance politique. Ainsi, la confiance augmente avec l'*ethos* du travail : les personnes affichant l'*ethos* du travail le plus élevé présentent également le niveau de confiance le plus élevé. L'*ethos* du travail ne semble pas, en revanche, associé de manière significative au sentiment de solidarité.

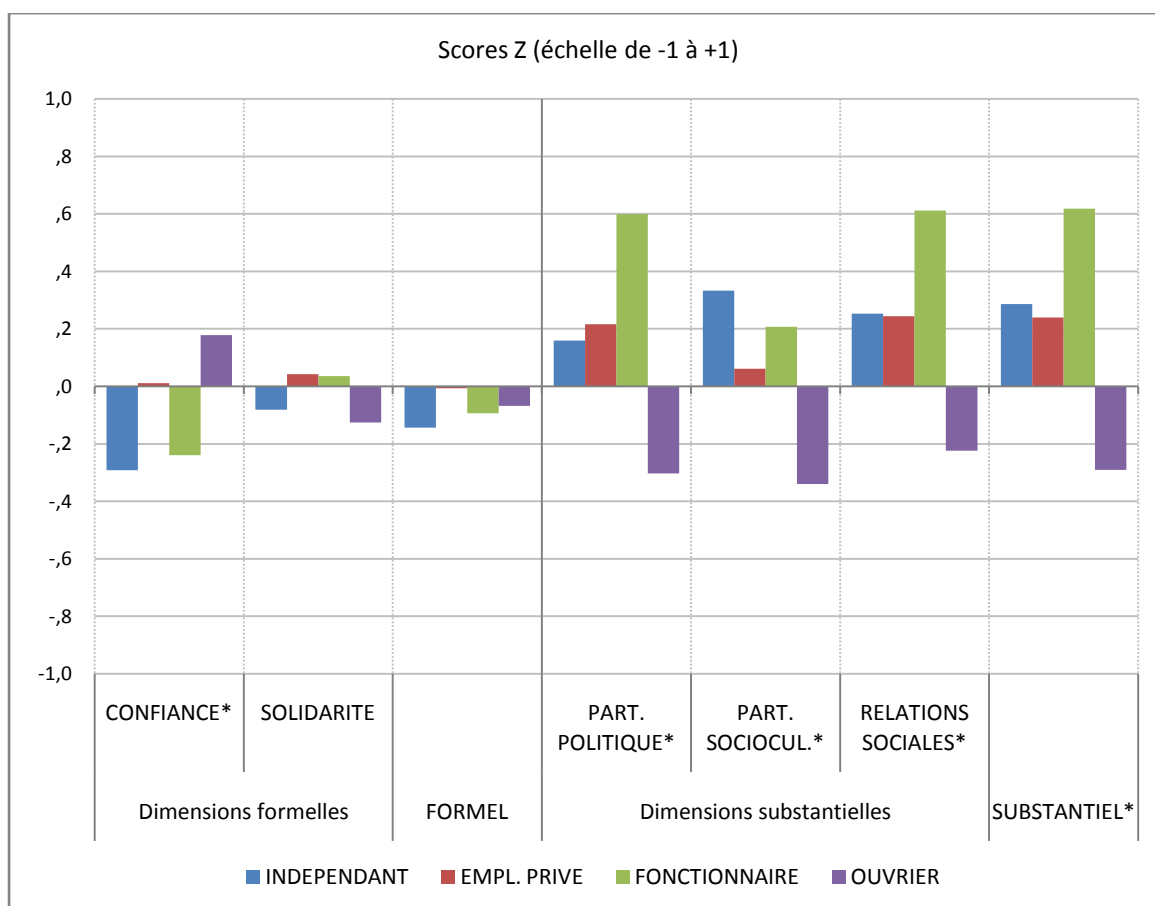
À propos des dimensions substantielles, les scores les mesurant diminuent au fur et à mesure que l'*ethos* du travail augmente. C'est ainsi que la participation politique, les relations sociales et, dans une moindre mesure, la participation socioculturelle, sont plus importantes chez les personnes qui valorisent le travail le moins fortement alors qu'elles sont moins importantes chez les personnes qui le valorisent le plus.

5.1.3 Les caractéristiques de l'emploi

a) Le statut d'emploi

Le statut des personnes qui occupent un emploi semble être fortement associé à plusieurs dimensions de la cohésion sociale (graphique 5). Au niveau formel, il est lié à la confiance politique. On constate que les ouvriers affichent un niveau de confiance plus élevé que la moyenne à l'inverse des fonctionnaires et des travailleurs indépendants, qui affichent un niveau de confiance inférieur à la moyenne. Les attitudes de solidarité ne semblent pas, pour leur part, associées au statut d'emploi.

Graphique 5 – Cohésions formelle et substantielle selon le statut d'emploi



Source : EVS Luxembourg 2008, CEPS/INSTEAD.

Champ : individus qui occupent un emploi et âgés de 18 ans ou plus.

Note : les différences statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) sont indiquées au moyen d'un astérisque (*).

Les relations entre le statut d'emploi et les dimensions substantielles de la cohésion sociale sont encore plus importantes. Ce sont les fonctionnaires²² qui affichent les scores les plus élevés sur ces dimensions (+0,6 écart-type dans le cas de la participation politique et des relations sociales) alors que les ouvriers affichent les scores les plus faibles. Les employés privés et les indépendants affichent, pour leur part, des scores similaires, généralement situés entre les fonctionnaires et les ouvriers. La seule exception a trait à la participation socioculturelle qui semble plus élevée chez les indépendants que chez les employés privés.

b) La catégorie socioprofessionnelle

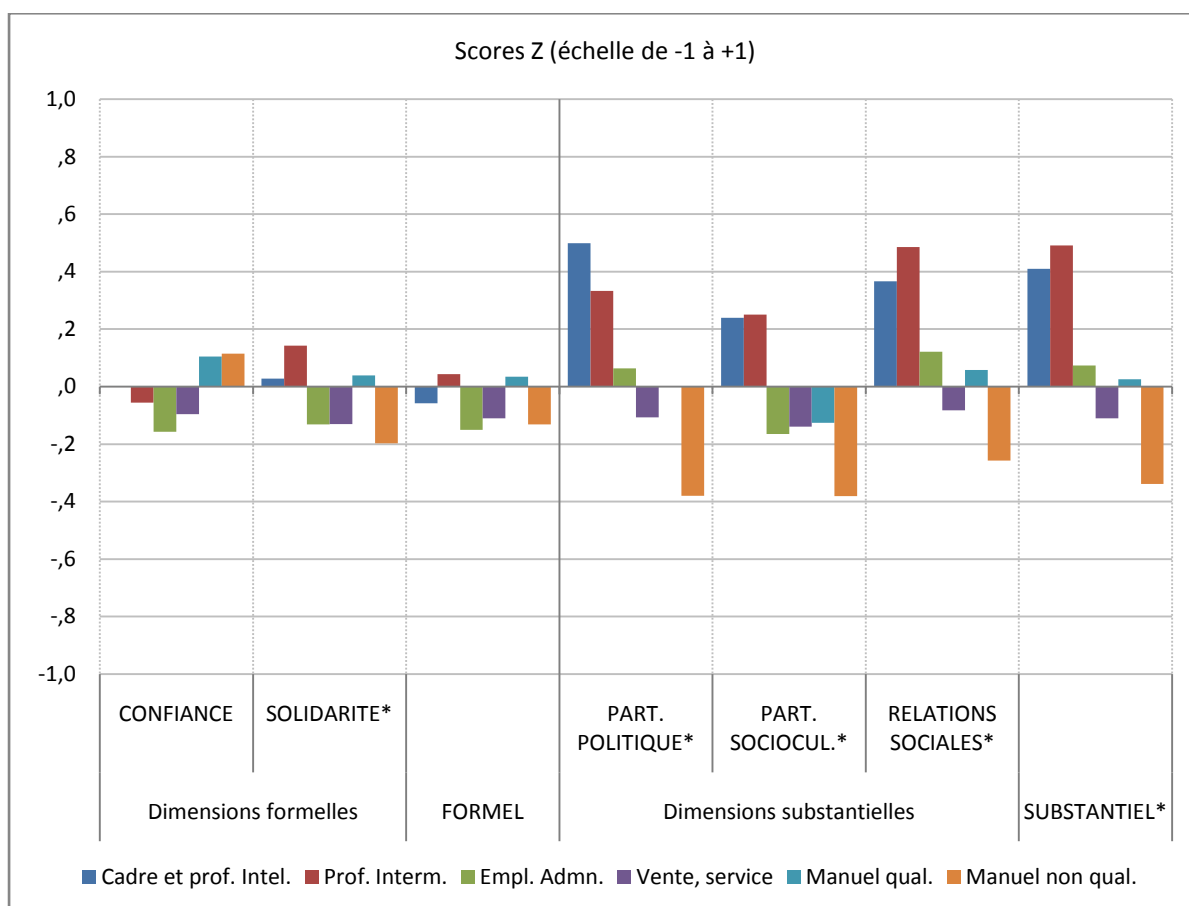
La catégorie socioprofessionnelle (CSP) semble elle aussi fortement associée aux diverses dimensions de la cohésion sociale (graphique 6). Au niveau formel, la CSP est liée aux attitudes de solidarité. Ce sont les professions intermédiaires qui affichent le score le plus élevé sur cette dimension de la cohésion sociale. Les scores les plus faibles s'observent chez les travailleurs manuels non qualifiés, les employés administratifs et les employés de la vente et des services. Concernant la confiance politique, notons que si elle semble un peu plus forte chez les travailleurs manuels qu'au sein des autres groupes, les différences ne sont pas statistiquement significatives.

Encore une fois, c'est à propos des dimensions substantielles de la cohésion sociale que les différences sont les plus importantes. De manière générale, et peu importe la dimension substantielle examinée, ce sont les cadres, les professions intellectuelles et, dans une moindre mesure, les professions intermédiaires qui affichent les scores substantiels les plus élevés. Les travailleurs manuels non qualifiés affichent pour leur part les scores les moins élevés et nettement inférieurs à la moyenne. Bien que les différences soient moins importantes que pour les travailleurs manuels non qualifiés, on constate que les employés du secteur de la vente et des services obtiennent également des scores moins élevés que la moyenne. Il semble en aller de même

²² Notons qu'au Luxembourg, le statut de fonctionnaire était, jusqu'à tout récemment, exclusivement réservé aux nationaux. La loi donnant accès aux citoyens de l'UE à la fonction publique luxembourgeoise n'est entrée en vigueur que le 1^{er} janvier 2010.

des employés administratifs et des travailleurs manuels non qualifiés, mais uniquement lorsqu'il s'agit de la participation socioculturelle.

Graphique 6 – Cohésions formelle et substantielle selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : EVS Luxembourg 2008, CEPS/INSTEAD.

Champ : individus qui occupent un emploi et âgés de 18 ans ou plus.

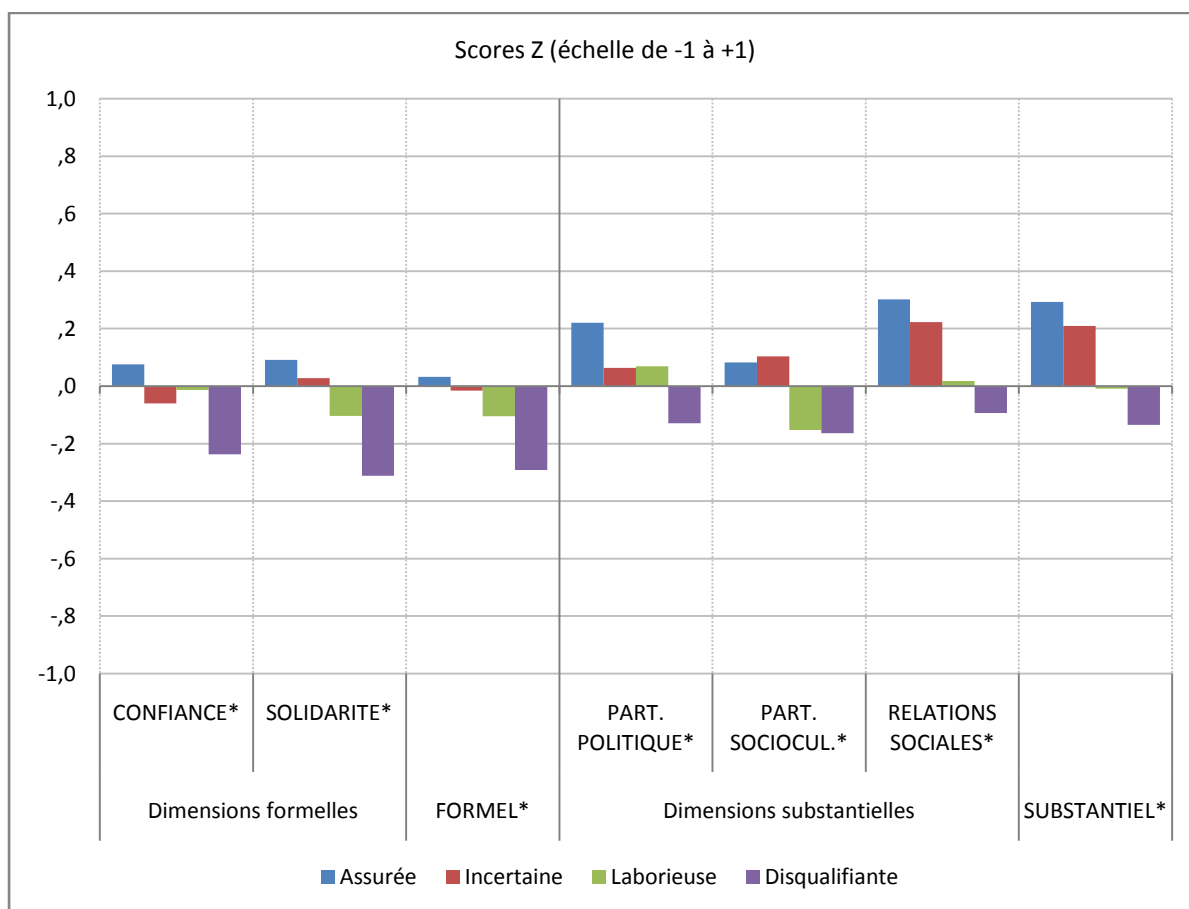
Note : les différences statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) sont indiquées au moyen d'un astérisque (*).

5.1.4 Les caractéristiques de l'intégration professionnelle

Nous avons déjà souligné qu'en ce qui concerne le niveau substantiel, les chômeurs affichaient les scores de cohésion sociale les plus faibles. L'analyse du type d'intégration professionnelle – qui, rappelons-le, résulte de la combinaison entre le rapport à l'emploi (sécurité et stabilité) et le rapport au travail (satisfaction au travail) – semble aller dans le même sens : de manière générale, les scores de cohésion aug-

mentent au fur et à mesure que l'intégration professionnelle s'approche de l'intégration réussie (rapports à l'emploi et au travail positifs) (graphique 7). Ici, et contrairement aux chômeurs, les différences ne s'observent pas uniquement à propos des dimensions substantielles, mais s'observent également à propos des dimensions formelles.

Graphique 7 – Cohésions formelle et substantielle selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : EVS Luxembourg 2008, CEPS/INSTEAD.

Champ : individus qui occupent un emploi et âgés de 18 ans ou plus.

Note : les différences statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) sont indiquées au moyen d'un astérisque (*).

De manière plus concrète, il apparaît que les personnes dont l'intégration est disqualifiante (rapports à l'emploi et au travail négatifs) affichent des scores de cohésion formelle inférieurs à la moyenne, qu'il s'agisse de la confiance politique ou de la solidarité. Cette relation semble typique de ce type d'intégration puisque, sur ces di-

mensions, peu de différences apparaissent entre les trois autres types d'intégration professionnelle.

En ce qui concerne les dimensions substantielles, les personnes dont l'intégration est disqualifiante affichent également les scores les plus faibles. Ici, ce qui ressort toutefois le plus, ce sont les scores nettement supérieurs à la moyenne des travailleurs dont l'intégration est assurée. Les scores sont également nettement supérieurs à la moyenne pour l'intégration incertaine (rapport à l'emploi négatif et rapport au travail positif), dépassant même ceux de l'intégration assurée dans le cas des relations sociales, mais demeurant inférieurs dans le cas de la participation politique. Quant à l'intégration laborieuse (rapport à l'emploi positif et rapport au travail négatif), elle s'apparente à l'intégration disqualifiante lorsqu'il s'agit de la participation socioculturelle et à l'intégration incertaine lorsqu'il s'agit de la participation politique. En revanche, lorsqu'il s'agit des relations sociales, elle se situe entre les deux.

5.1.5 Conclusion de partie : type d'emploi et cohésion sociale

Trois éléments semblent ressortir de cette première vague d'analyse. D'une part, il semble tout à fait probable que le fait d'occuper un emploi soit positivement associé à la cohésion sociale. Cela dit, il semble que cela soit essentiellement vrai pour les dimensions substantielles de la cohésion sociale et que ce soit surtout par rapport aux chômeurs que les travailleurs se démarquent. D'autre part, et contrairement à ce que laissent entendre les discours s'inquiétant d'un affaiblissement de l'*ethos* du travail, il apparaît que celui-ci est assez peu lié aux diverses dimensions de la cohésion sociale, semblant même être lié négativement aux dimensions substantielles. Enfin, tout indique que la participation au marché du travail ne suffit pas à expliquer les attitudes et les comportements cohésifs puisque d'importantes variations s'observent selon le statut d'emploi, la CSP et le type d'intégration professionnelle. Parmi les résultats majeurs, notons, au niveau formel, que l'intégration disqualifiante est négativement associée à la cohésion sociale ; au niveau substantiel, les scores de cohésion sociale sont plus élevés lorsque l'intégration est assurée, qu'on est fonctionnaire et qu'on occupe un emploi qui se situe dans le haut de la hiérarchie sociale.

Notre analyse ne peut toutefois pas s'arrêter là, dans la mesure où elle s'est limitée aux effets bruts des variables liées au travail sur les différentes dimensions de la cohésion sociale. De fait, non seulement plusieurs de ces variables sont susceptibles d'être corrélées les unes aux autres (notamment le type d'intégration professionnelle et le statut d'emploi), mais il est également possible que certaines différences observées s'expliquent par d'autres variables, telles que l'âge, le niveau de scolarité, la nationalité, etc. On pourrait penser, par exemple, que l'effet du statut d'activité sur les diverses dimensions de la cohésion sociale traduit simplement un effet du cycle de vie, le statut d'activité étant effectivement fortement corrélé à l'âge. La prochaine section tente de clarifier ces relations et mesure, pour ce faire, les effets nets qu'ont les différentes variables sur les dimensions de la cohésion sociale.

5.2 Deuxième partie

Cette deuxième partie s'appuie sur différents modèles de régression linéaire. Nous présentons, dans un premier temps, les résultats des analyses sur les dimensions formelles de la cohésion sociale, puis, dans un second temps, ceux sur les dimensions substantielles.

5.2.1 Les effets de l'activité et de l'*ethos* du travail sur la cohésion sociale

L'analyse multivariée des dimensions formelles de la cohésion sociale confirme nos résultats précédents : de manière générale, le statut d'activité et l'*ethos* du travail ont un faible pouvoir explicatif de la cohésion sociale (tableau 3). Dans le cas de la confiance politique, ce sont essentiellement la nationalité, la religion puis, dans une certaine mesure, l'âge, le sexe et la situation familiale qui expliquent les attitudes cohésives. Dans le cas de la solidarité, ce sont la nationalité, le niveau de scolarité puis le fait d'avoir eu des enfants qui expliquent les attitudes cohésives. L'intégration du statut d'activité et de l'*ethos* du travail dans le modèle d'analyse ne modifie en rien ces résultats. Il faut dire que le fait d'être en emploi plutôt que d'être inactif ou chômeur n'est pas associé aux dimensions formelles de la cohésion sociale. Concernant l'*ethos* du travail, on constate que les personnes qui valorisent fortement le travail sont plus susceptibles d'afficher un score élevé sur la dimension liée à la confiance politique. En revanche, la valorisation du travail semble être liée négativement à la solidarité. Les résultats relatifs à l'*ethos* du travail demeurent toutefois peu significatifs.

Tableau 3 – Modèles de régression mesurant le niveau de cohésion sociale formelle pour l'ensemble de la population

		CONFIANCE		SOLIDARITÉ		FORMEL	
		Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2
Age	18-24 ans	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	25-34 ans	0,003	0,004	-0,002	-0,012	0,011	0,008
	35-44 ans	-0,014	-0,019	0,037	0,028	0,062	0,060
	45-54 ans	-0,014	-0,018	0,107 *	0,097	0,120 *	0,117 *
	55-64 ans	0,115 *	0,102	0,093	0,096	0,125 *	0,130 *
	65-74 ans	0,038	0,025	0,081	0,091	0,114 *	0,122 *
	75 ans et plus	0,168 ***	0,154 ***	0,018	0,025	0,064	0,070
Sexe	Homme	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Femme	-0,061 *	-0,055 *	-0,014	-0,017	0,021	0,017
Enfant	Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Oui	-0,042	-0,038	0,093 *	0,093 *	0,112 **	0,111 **
Situation familiale	Personne seule	0,013	0,014	-0,001	-0,004	-0,007	-0,009
	Couple sans enf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Couple avec enf.	0,084 *	0,081	-0,043	-0,043	-0,054	-0,053
	Monoparental	0,039	0,040	-0,039	-0,041	-0,045	-0,047
	Autre ménage	-0,022	-0,022	-0,011	-0,014	-0,021	-0,024
Nationalité	Luxembourgeois	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Portugais	0,238 ***	0,235 ***	-0,029	-0,024	0,016	0,019
	Autre UE15	0,138 ***	0,142 ***	-0,113 ***	-0,120 ***	-0,088 ***	-0,092 ***
	Autre étranger	0,118 ***	0,117 ***	0,027	0,030	0,048	0,050
Religion	Aucune	-0,147 ***	-0,141 ***	-0,044	-0,047	-0,042	-0,046
	Catholique	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Autre	0,027	0,025	0,035	0,035	0,043	0,042
Niveau d'études	Primaire	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Sec. inférieur	0,006	0,006	-0,001	0,000	-0,024	-0,023
	Sec. supérieur	-0,021	-0,014	0,021	0,019	-0,013	-0,015
	Postsecondaire	0,031	0,041	0,101 **	0,093 **	0,050	0,045
Statut d'activité	Inactif	...	0,009	...	-0,022	...	-0,010
	Chômeur	...	-0,020	...	0,001	...	0,015
	En emploi	...	réf.	...	réf.	...	réf.
<i>Ethos</i>	Faible	...	réf.	...	réf.	...	réf.
	Moyen	...	0,001	...	-0,070 *	...	-0,050
	Élevé	...	0,062 *	...	-0,059	...	-0,043
R2		0,107	0,108	0,046	0,047	0,059	0,059

Source : EVS Luxembourg, 2008, CEPS/INSTEAD.

Champ : individus âgés de 18 ans ou plus.

Note : résultats statistiquement significatifs *** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$ et * $p \leq 0,05$.

Bien qu'un peu plus élevé que pour les dimensions formelles, le pouvoir explicatif des variables liées au statut d'activité et à l'*ethos* du travail sur les dimensions substantielles de la cohésion sociale est relativement faible (tableau 4). En fait, quelle que soit la dimension substantielle examinée, il apparaît que les comportements cohésifs s'expliquent principalement par l'âge, le sexe, la nationalité, le niveau de scolarité et, dans le cas des relations sociales, par le fait d'avoir eu des enfants.

Tableau 4 – Modèles de régression mesurant le niveau de cohésion sociale substantielle pour l'ensemble de la population

		PART. POLITIQUE		PART. SOCIO-CULT.		RELAT. SOCIALES		SUBSTANTIEL	
		MOD. 1	MOD. 2	MOD. 1	MOD. 2	MOD. 1	MOD. 2	MOD. 1	MOD. 2
Age	18-24 ans	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	25-34 ans	-0,006	-0,024	0,004	0,002	-0,074	-0,111 **	-0,060	-0,094 *
	35-44 ans	-0,019	-0,030	0,059	0,059	-0,157 ***	-0,193 ***	-0,118 **	-0,149 ***
	45-54 ans	0,042	0,030	0,132 **	0,130 *	-0,103 *	-0,138 **	-0,049	-0,080
	55-64 ans	-0,078	-0,069	0,154 **	0,153 **	-0,201 ***	-0,208 ***	-0,143 **	-0,147 **
	65-74 ans	-0,093 *	-0,078	0,119 *	0,117 *	-0,192 ***	-0,183 ***	-0,144 ***	-0,134 **
	75 ans et plus	-0,129 ***	-0,112 **	-0,011	-0,012	-0,241 ***	-0,233 ***	-0,216 ***	-0,207 ***
Sexe	Homme	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Femme	-0,150 ***	-0,163 ***	-0,044	-0,052 *	-0,171 ***	-0,167 ***	-0,167 ***	-0,168 ***
Enfant	Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Oui	-0,068	-0,066	-0,020	-0,016	-0,089 *	-0,081 *	-0,080 *	-0,073 *
Situa. familiale	Person. seule	-0,037	-0,041	0,014	0,013	0,037	0,033	0,027	0,023
	Couple Ø enf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Couple + enf.	-0,075	-0,077	0,051	0,047	0,065	0,062	0,049	0,046
	Monoparental	-0,004	-0,008	0,012	0,010	0,030	0,027	0,024	0,021
	Autre ménage	0,025	0,021	0,046	0,044	0,046	0,044	0,049	0,046
Nation.	Luxembourg.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Portugais	-0,133 ***	-0,120 ***	-0,167 ***	-0,158 ***	-0,203 ***	-0,198 ***	-0,217 ***	-0,209 ***
	Autre UE15	-0,069 **	-0,084 ***	-0,123 ***	-0,130 ***	-0,120 ***	-0,131 ***	-0,135 ***	-0,147 ***
	Autre étrang.	-0,030	-0,025	-0,064 *	-0,063 *	-0,103 ***	-0,099 ***	-0,099 ***	-0,095 ***
Religion	Aucune	0,041	0,032	-0,034	-0,037	-0,013	-0,014	-0,012	-0,014
	Catholique	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Autre	-0,072 **	-0,066 *	0,010	0,013	-0,036	-0,030	-0,036	-0,030
Niveau études	Primaire	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Sec. inférieur	0,122 ***	0,124 ***	0,056	0,056	0,101 ***	0,103 ***	0,109 ***	0,111 ***
	Sec. supérieur	0,166 ***	0,156 ***	0,105 ***	0,103 **	0,152 ***	0,149 ***	0,166 ***	0,162 ***
	Postsecond.	0,261 ***	0,240 ***	0,177 ***	0,171 ***	0,226 ***	0,214 ***	0,254 ***	0,241 ***
Statut d'activité	Inactif	...	-0,031	...	0,009	...	-0,072 *	...	-0,062 *
	Chômeur	...	-0,025	...	-0,023	...	-0,073 **	...	-0,066 **
	En emploi	...	réf.	...	réf.	...	réf.	...	réf.
Ethos	Faible	...	réf.	...	réf.	...	réf.	...	réf.
	Moyen	...	-0,113 ***	...	-0,072 *	...	-0,093 ***	...	-0,107 ***
	Élevé	...	-0,146 ***	...	-0,060 *	...	-0,058 *	...	-0,081 **
R2		0,150	0,163	0,086	0,088	0,220	0,231	0,213	0,225

Source : EVS Luxembourg, 2008, CEPS/INSTEAD.

Champ : individus âgés de 18 ans ou plus.

Note : résultats statistiquement significatifs *** p ≤ 0,001 ; ** p ≤ 0,01 et * p ≤ 0,05.

Le statut d'activité est essentiellement lié aux relations sociales. De manière générale, le fait d'être inactif ou chômeur réduit la probabilité d'avoir un score élevé sur cette dimension. Le fait d'occuper un emploi plutôt que d'être chômeur ou inactif ne semble pas avoir d'effet sur les participations politique et socioculturelle. Ces résultats nuancent fortement l'idée selon laquelle le fait d'être actif sur le marché du travail accroîtrait le potentiel cohésif d'une société.

L'*ethos* du travail semble être plus fortement lié aux dimensions substantielles de la cohésion sociale. Contrairement à l'idée qui est véhiculée par les discours politiques officiels, une forte valorisation du travail réduirait la probabilité d'adopter un comportement cohésif que ce soit dans les sphères politique, socioculturelle ou celle des relations sociales. Toutes choses étant égales par ailleurs, ce sont en fait les personnes qui valorisent le moins le travail qui affichent les comportements les plus cohésifs, notamment dans la sphère politique.

5.2.2 Les effets du type de participation sur le marché du travail

Qu'en est-il des effets des caractéristiques de l'emploi et de l'intégration professionnelle sur les diverses dimensions de la cohésion sociale ? Afin de les mesurer, nous avons intégré le statut d'emploi, la catégorie socioprofessionnelle et le type d'intégration professionnelle à nos modèles de régression précédents, et ce, pour les personnes qui occupaient un emploi au moment de l'enquête et qui étaient âgées de moins de 65 ans. Les résultats sont consignés dans le tableau 5.

De manière générale, les variables liées aux caractéristiques de l'emploi ont peu d'effet sur les dimensions formelles de la cohésion sociale. La seule variable qui semble véritablement associée à ces dimensions est celle qui mesure le type d'intégration professionnelle. À l'instar de Paugam, on constate que l'intégration disqualifiante puis, dans une certaine mesure, l'intégration laborieuse, sont associées négativement aux dimensions formelles de la cohésion sociale, celle de la confiance politique en particulier. Ce résultat est intéressant dans la mesure où ces deux formes d'intégration professionnelle ont en commun un rapport au travail négatif. Ceci laisse penser qu'il ne suffit pas de créer des emplois pour accroître la cohésion sociale formelle, mais qu'il est nécessaire de créer des emplois satisfaisants pour les travailleurs, non seulement en matière de salaires et de sécurité d'emploi, mais également (et surtout) sur le plan des possibilités d'épanouissement personnel, de reconnaissance et de conciliation vie professionnelle et vie familiale. Le fait que les fonctionnaires soient, comparativement aux employés privés, moins susceptibles d'avoir des attitudes cohésives en ce qui a trait à la confiance politique semble d'ailleurs montrer qu'un rapport au travail positif est plus important qu'un rapport à l'emploi positif, résultat qui se trouve également confirmé par le fait que les personnes ayant une inté-

gration incertaine ne se distinguent pas de manière significative des personnes dont l'intégration est assurée. Notons, par ailleurs, que lorsqu'on ne sélectionne que la population en emploi, les différences en matière d'*ethos* du travail n'apparaissent plus significatives.

Au niveau substantiel, les résultats varient fortement selon la dimension examinée. Concernant la participation politique, on constate que ce sont les fonctionnaires qui se montrent les plus cohésifs alors que les ouvriers et les autres travailleurs manuels non qualifiés, les employés privés et les employés administratifs se montrent moins cohésifs. Ces résultats doivent être mis en lien avec les conditions d'accès au statut de fonctionnaire au Luxembourg qui était, jusqu'en janvier 2010, réservé aux nationaux. On constate, d'ailleurs, que l'introduction des variables liées à l'emploi fait disparaître le lien entre la participation politique et la nationalité. Notons, par ailleurs, que la relation négative entre l'*ethos* du travail et la participation politique se renforce lorsque l'analyse ne porte que sur la population en emploi et que les variables liées aux caractéristiques de l'emploi et de l'intégration professionnelle sont intégrées.

Ces variables sont en revanche peu liées à la participation socioculturelle. En fait, seule la CSP est liée de manière significative à cette dimension de la cohésion sociale. On constate, en fait, que les employés administratifs et les travailleurs manuels non qualifiés ont une participation socioculturelle moins intense. Cela pourrait bien être attribuable à un capital culturel plus faible pour ces groupes professionnels. Il apparaît en effet que les différences liées au niveau d'études s'effacent lorsque l'analyse porte sur les personnes en emploi et que la catégorie socioprofessionnelle est intégrée dans l'analyse.

En ce qui concerne les relations sociales, les statuts d'employé privé et d'ouvrier y semblent liés de manière négative. De même, le fait de connaître une intégration professionnelle disqualifiante est associé à un plus faible niveau de relations sociales. À l'instar de ce que nous avons observé dans la partie précédente, l'*ethos* du travail demeure négativement lié à cette dimension de la cohésion sociale, en particulier lorsque l'*ethos* est de niveau moyen.

Tableau 5 – Modèles de régression mesurant le niveau de cohésion sociale formelle et substantielle pour les personnes en emploi

		Confiance	Solidarité	FORMEL	Part. politique	Part. socio-culturelle	Relations sociales	SUB-STANTIEL
Age	18-24 ans	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	25-34 ans	0,028	-0,039	-0,040	0,122	0,008	-0,019	0,001
	35-44 ans	0,011	-0,005	0,016	0,106	0,029	-0,147 *	-0,099
	45-54 ans	-0,007	0,042	0,040	0,207 **	0,123	-0,048	0,015
	55-64 ans	0,098	0,052	0,070	0,060	0,114	-0,129 *	-0,073
Sexe	Homme	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Femme	-0,047	0,015	0,056	-0,148 ***	-0,091 **	-0,191 ***	-0,190 ***
Enfant	Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Oui	0,005	0,105 *	0,133 *	-0,075	-0,021	-0,134 **	-0,118 *
Situation familiale	Person. seule	0,011	-0,027	-0,042	-0,079 *	0,050	0,090 *	0,069 *
	Couple Ø enf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Couple + enf.	0,023	-0,058	-0,081	-0,099	0,049	0,133 *	0,099
	Monoparental	0,017	-0,035	-0,050	-0,008	0,027	0,080 *	0,067
	Autre ménage	-0,066	-0,034	-0,053	-0,004	0,045	0,097 **	0,085 *
Nation.	Luxembourg.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Portugais	0,260 ***	-0,033	0,007	-0,073	-0,165 ***	-0,186 ***	-0,194 ***
	Autre UE15	0,118 **	-0,137 ***	-0,115 **	-0,029	-0,127 ***	-0,111 ***	-0,123 ***
	Autre étrang.	0,110 ***	0,080 *	0,094 **	0,034	-0,053	-0,061 *	-0,052
Religion	Aucune	-0,098 **	-0,065	-0,064	0,015	-0,041	-0,012	-0,017
	Catholique	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Autre	0,057	0,050	0,057	-0,089 **	0,013	-0,019	-0,024
Niveau études	Primaire	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Sec. inférieur	0,084 *	0,015	-0,001	0,113 **	-0,017	0,082 *	0,078 *
	Sec. supérieur	-0,015	-0,022	-0,055	0,178 ***	0,059	0,148 **	0,154 **
	Postsecond.	0,066	0,056	0,031	0,177 **	0,050	0,113	0,126 *
Ethos	Faible	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Moyen	0,021	-0,054	-0,035	-0,127 ***	-0,050	-0,081 *	-0,094 **
	Élevé	0,017	-0,079	-0,073	-0,175 ***	-0,002	-0,014	-0,039
Statut emploi	Indépendant	-0,065	-0,045	-0,047	-0,073	0,070	0,002	0,003
	Employé privé	0,099 *	0,056	0,079	-0,132 **	-0,002	-0,103 *	-0,100 *
	Fonctionnaire	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Ouvrier	0,103	0,013	0,045	-0,194 ***	-0,030	-0,148 **	-0,152 **
CSP	Prof. sup.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Prof. interm.	-0,037	0,054	0,048	-0,052	0,024	0,047	0,038
	Empl. admni.	-0,044	-0,026	-0,007	-0,120 **	-0,097 *	-0,074	-0,095 *
	Vente, services	-0,061	-0,016	-0,004	-0,040	-0,042	-0,054	-0,057
	Manuel qual.	-0,030	0,043	0,050	-0,013	-0,078	-0,018	-0,029
	Manuel n. qual.	-0,056	-0,056	-0,038	-0,111 *	-0,126 *	-0,064	-0,092
Type integ. prof.	Assurée	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Incertaine	-0,030	-0,008	0,001	-0,032	-0,032	-0,041	-0,044
	Laborieuse	-0,096 **	-0,067	-0,058	-0,006	-0,014	-0,055	-0,050
	Disqualifiante	-0,112 **	-0,086 *	-0,068	-0,043	-0,038	-0,103 **	-0,099 **
R2		0,119	0,059	0,060	0,207	0,119	0,230	0,245

Source : EVS Luxembourg, 2008, CEPS/INSTEAD.

Champ : individus qui occupent un emploi et âgés de 18 ans ou plus.

Note : résultats statistiquement significatifs *** p ≤ 0,001 ; ** p ≤ 0,01 et * p ≤ 0,05.

6 Conclusion

Le concept de cohésion sociale resurgit au moment où l'équilibre socio-économique des années d'après-guerre semble être remis en question et les conséquences sociales de la mondialisation (chômage, précarité, etc.) deviennent de plus en plus visibles. Inquiètes des coûts politiques, sociaux et économiques inhérents à l'affaiblissement de la cohésion sociale, les diverses instances politiques nationales et internationales insistent sur la création d'emploi et l'activation de tous comme moyen d'accroître la cohésion sociale.

La présente étude montre que le lien entre travail et cohésion sociale est beaucoup moins net que ce que les discours des diverses instances politiques laissent généralement entendre. D'une part, il ressort que le fait d'occuper un emploi n'est lié que très faiblement aux diverses dimensions de la cohésion sociale. Sa contribution se résume en fait essentiellement à la dimension des relations sociales, l'activité de travail étant liée positivement à cette dimension. Les autres dimensions, qu'elles se rapportent à la confiance politique, aux attitudes solidaires, à la participation politique ou socioculturelle, ne semblent pas, quant à elles, liées au fait d'occuper un emploi.

Il ressort d'autre part que, contrairement à ce que stipulent les discours politiques, un ethos du travail prégnant n'est pas lié à des attitudes et/ou des comportements plus cohésifs. De manière générale, il apparaît même que l'*ethos* du travail est lié négativement à la cohésion sociale, les personnes ayant un *ethos* du travail élevé étant celles qui affichent les comportements les moins cohésifs.

Enfin, d'importantes différences selon le type d'emploi occupé sont apparues. En outre, il est ressorti que la cohésion formelle dépendait fortement du type d'intégration professionnelle, du rapport au travail en particulier. Quant à la cohésion substantielle, elle a semblé directement liée au statut d'emploi et au capital culturel qui lui est souvent associé. En ce sens, notre étude confirme les travaux qui mettent en lumière le fait que tous les types d'emploi ne contribuent pas également à la cohésion sociale et qui mettent l'accent sur l'importance de la satisfaction au travail. Cela laisse penser qu'il ne suffit pas simplement de créer des emplois pour accroître la cohésion sociale, mais qu'il faut des emplois qui soient intéressants et qui offrent non

seulement de bonnes conditions matérielles, mais qui permettent également de concilier de façon harmonieuse les diverses facettes de la vie des individus.

À la lumière de ces résultats, il semble possible de faire l'hypothèse que ce n'est peut-être pas le travail qui constitue le fondement de la cohésion sociale au Luxembourg, mais davantage l'encadrement législatif du travail et le système de sécurité sociale luxembourgeois qui assurent non seulement le maintien d'emplois stables et de qualité, mais permettent également de réduire les inégalités sociales et d'intégrer les diverses communautés aux différents niveaux de la société. Cette hypothèse devra être vérifiée dans le cadre d'analyses comparatives internationales.

Bibliographie

- ATTIAS-DONFUT, Claudine (2000), «Rapports de générations. Transferts familiaux et dynamique macrosociale », *Revue Française de Sociologie*, 41 (4), pp.643-684.
- BAETHGE, Martin (1994), « Le rapport au travail des jeunes », dans MAUGER, Gérard ; BENDIT, René et Christian VON WOLFFERSDORFF (dir.), *Jeunesses et société. Perspectives de la recherche en France et en Allemagne*, Paris, Armand Colin, pp. 151-166.
- BAUDELLOT, Christian et Michel GOLLAC (2003), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.
- BAULER, Fernand (2002), « Heurs et malheurs d'un pays riche », dans LEGRAND, Michel (dir.), *Les valeurs au Luxembourg. Portrait d'une société au tournant du 3e millénaire*, Luxembourg, Édition Saint-Paul, pp. 814-825.
- BENGTSON, Vern (2001), « The Burgess Award Lecture: Beyond the Nuclear Family: The Increasing Importance of Multigenerational Bonds », *Journal of Marriage and Family*, 63 (1), pp. 1-16.
- BERGER, Peter (1998), *The limits of social cohesion : conflict and mediation in pluralist societies. A report of the Berlelsmann Foundation to the Club of Rome*, Boulder, Westview.
- BERNARD, Paul (1999), « La cohésion sociale : critique dialectique d'un quasi-concept », *Lien social et politiques*, (41), pp. 47-59.
- BOISARD, Pierre (2008), *La cohésion sociale. Séminaire 2007. Dossier no 3 du Cerc*, Paris, Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale.
- BOLTANSKI, Luc et Eve CHIAPELLO (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BONVALET, Catherine et Jim OGG (2009), *Les baby-boomers : une génération mobile*, Paris, Éditions de l'Aube.
- BORSENBERGER, Monique ; DICKES, Paul et Charles FLEURY (2010), *Cohésion sociale et variables exogènes*, Differdange, CEPS/INSTEAD, Working paper no 2011-10.
- BORSI, Lisa ; FRISING, Armande ; OSIER, Guillaume ; REIFF, Paul ; RIES, Jean et Paul ZHALEN (2010), *Rapport travail et cohésion sociale. Cahier économique no 111*, Luxembourg, Statec.
- CASTEL, Robert (2007), « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précaire », dans PAUGAM, Serge (dir.), *Repenser la solidarité : l'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, pp. 415-434.
- CASTEL, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

- CHAN, Joseph ; TO, Ho-Pong et Elaine CHAN (2006), « Reconsidering social cohesion : developing a definition and analytical framework for empirical research », *Social indicators research*, (75), pp. 273-302.
- CHARPENTIER, Michèle et Anne QUÉNIART (2007), *Pas de retraite pour l'engagement citoyen*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- CRESPO, Eduardo et Amparo SERRANO PASCUAL (2004), « The EU's concept of activation for young people: towards a new social contract ? », dans SERRANO PASCUAL, Amparo (dir.), *Are activation policies converging in Europe ? The european employment strategy for young people*, Bruxelles, ETUI, pp. 13-45.
- DAVOINE, Lucie et Dominique MÉDA (2009), « Les Français et le travail : une relation singulière », *Futuribles*, (351), pp. 5-28.
- DEMAZIERE, Didier (2006), *Sociologie des chômeurs*, Paris, La Découverte.
- DEMAZIERE, Didier et Marie-Teresa PIGNONI (1999), *Chômeurs : du silence à la révolte. Sociologie d'une vie collective*, Paris, Hachette.
- DICKES, Paul ; VALENTOVA, Marie et Monique BORSENBERGER (2010), « Construct validation and application of a common measure of social cohesion in 33 european countries », *Social Indicator Research*, 98 (3), pp. 451-473.
- DISCRY-THEATE, Anne (1996), « Du vécu individuel au vécu familial du chômage : cohésion sociale ou éclatement », *Recherches sociologiques*, 27 (1), pp. 45-64.
- DONZELOT, Jacques (2007), « Un État qui rend capable », dans PAUGAM, Serge (dir.), *Repenser la solidarité : l'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, pp. 87-109.
- DURKHEIM, Émile (1967), *De la division du travail social*, Paris, PUF. Édition originale : 1893.
- EBERSOLD, Serge (2005), « L'insertion, ses métamorphoses, ses registres de cohérence à la lumière d'un corpus de circulaires (1982-1993) », *Sociétés contemporaines*, (58), pp. 105-130.
- EUROSTAT (2010), Taux de risque de pauvreté par âge et par sexe (ilc_li02), site Internet d'Eurostat, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li02&lang=fr, page consultée le 20 octobre 2010, mise à jour le 14 octobre 2010.
- FLEURY, Charles (2011), « L'orientation au travail des jeunes Québécois », dans MERCURE, Daniel et Mircea VULTUR (dir.), *Les jeunes et le travail : perspectives internationales*, Québec, PUL, à paraître.
- FLEURY, Charles (2010a), « Ethos du travail », dans DICKES, Paul ; BERZOSA, Guayarina ; BORSENBERGER, Monique ; FLEURY, Charles ; KLEIN, Carlo et Marie VALENTOVA (dir.), *Cohésion sociale. Enquêtes Luxembourg 1999-2008*, Differdange, CEPS/INSTEAD, pp. 81-91, à paraître.
- FLEURY, Charles (2010b), « La pression morale du travail s'accroît au Luxembourg », *Cahier du CEPS/INSTEAD*, no 2010-15, <http://www.ceps.lu/pdf/3/art1540.pdf>.

- FLEURY, Charles et Monique BORSENBERGER (2010), *Les résidants du Luxembourg et leurs voisins : attitudes et sentiment de solidarité*, Differdange, CEPS/INSTEAD, Working paper no 2010-25, <http://www.ceps.lu/pdf/3/art1552.pdf>.
- GALLAND, Olivier (2005), « Les jeunes Européens sont-ils individualistes ? », dans GALLAND, Olivier et Bernard ROUDET (dir.), *Les jeunes Européens et leurs valeurs : Europe occidentale, Europe centrale et orientale*, Paris, Éditions la Découverte, pp. 39-64.
- GAUDET, Stéphanie et Paul REED (2004), « Responsabilité, don et bénévolat au cours de la vie », *Lien social et politiques*, (51), pp. 59-67.
- GEHRING, Jean-Marie (1981), « L'immigration portugaise au Luxembourg », dans *Hommes et terres du Nord*, Lille, Actes du colloque International "Migrations internes et externes en Europe occidentale", 16-18 octobre 1981, 1981.
- GHEMMAZ, Malika (2008), *Des Portugais en Europe du Nord : une comparaison France, Belgique, Luxembourg. Contribution à une sociologie électorale de la citoyenneté de l'Union européenne*, Lille, Université de Lille II, thèse de doctorat.
- GONTHIER, Frédéric et Jean-François TCHERNIA (2010), « Identités et valeurs au travail : permanences et évolutions », dans BRÉCHON, Pierre et Olivier GALLAND (dir.), *L'individualisation des valeurs*, Paris, Armand Colin, pp. 65-82.
- GRELL, Paul et Anne WERY (1993), *Héros obscurs de la précarité*, Paris, L'Harmattan.
- GUILLEMARD, Anne-Marie (2003), *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Colin.
- HAMEL, Jacques (2001), « Sur les notions de travail et de citoyenneté à l'heure de la précarité », *Labour/Le travail*, (48), pp. 109-123.
- HUNTER, Boyd H. (2000), *Social exclusion, social capital and indigenous Australian : measuring the social costs of unemployment*, Centre for Aboriginal economic policy research, Discussion paper no 204.
- INGLEHART, Ronald (1993), *La transition culturelle dans les sociétés industrielles avancées*, Paris, Economica.
- JEANNOTTE, Sharon et Doug WILLIAMS (1998), *Ranimer l'espoir et investir dans l'avenir. Rapport du Réseau de recherche sur la cohésion sociale au Comité de recherche stratégique*, Gatineau, Réseau sur la cohésion sociale, SRA-387.
- JENSON, Jane (1998), *Les contours de la cohésion sociale : l'état de la recherche au Canada*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- JENSON, Jane et Denis SAINT-MARTIN (2003), « New routes to social cohesion? Citizenship and the social investment state », *Cahiers canadiens de sociologie/Canadian journal of sociology*, 28 (1), pp. 77-99.
- LALIVE D'EPINAY, Christian (1998), « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », dans DE COSTER, Michel et François PICHAULT (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, pp. 67-94.

- LALLEMENT, Michel (2007), *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard, collection "Folio Essais".
- LASCH, Christopher (1995), *The revolt of the elites and the betrayal of democracy*, New York, W.W. Norton & Company.
- LAVILLE, Jean-Louis (2008), *Le travail. Une nouvelle question politique*, Paris, Desclée de Brouwer.
- LAZARSELD, Paul ; JAHODA, Marie et Hans ZEISEL (1981), *Les chômeurs de Marienthal*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- LOCKWOOD, David (1999), « Civic integration and social cohesion », dans GOUGH, Ian et Gunnar OLOFSSON (dir.), *Capitalism and Social Cohesion: Essays on Exclusion and Integration*, New York, St-Marten's Press, chapitre 4.
- LORIAUX, Michel et Dominique RÉMY (2005), *La retraite au quotidien. Modes de vie, représentations, espoirs et inquiétudes des personnes âgées*, Bruxelles, De Boeck Université.
- MÉDA, Dominique (1998), *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Champs/Flammarion.
- MERCURE, Daniel (2003), « Adam Smith : les assises de la modernité », dans MERCURE, Daniel et Jan SPURK (dir.), *Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, Québec, PUL, pp. 119-142.
- MERCURE, Daniel et Mircea VULTUR (avec la collaboration de Marie-Pierre Bourdages-Sylvain, Charles Fleury et Lilian Negura), (2010), *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Québec, PUL.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1987), *The meaning of working*, London, Academic Press.
- OLAZABAL, Ignace (2009), *Que sont les baby-boomers devenus ? Aspects sociaux d'une génération vieillissante*, Montréal, Éditions Nota bene.
- PAUGAM, Serge (2002), *La disqualification sociale*, Paris, PUF/Quadrige.
- PAUGAM, Serge (2007a), « La solidarité organique à l'épreuve de l'intensification du travail et de l'instabilité de l'emploi », dans PAUGAM, Serge (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, pp. 379-396.
- PAUGAM, Serge (2007b), « Les fondements de la solidarité », dans PAUGAM, Serge (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, pp. 5-28.
- PAUGAM, Serge (2009), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF/Quadrige.
- PEROTTI, Antonio (2002), « Cohésion sociale et pluralisme culturel », dans LEGRAND, Michel (dir.), *Les valeurs au Luxembourg. Portrait d'une société au tournant du troisième millénaire*, Luxembourg, Éditions Saint-Paul, pp. 772-780.
- PIOTET, Françoise (2007), *Emploi et travail. Le grand écart*, Paris, Armand Colin.
- SCHEHR, Sébastien (1999), *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*, Paris, PUF.

- SCHNAPPER, Dominique (1981), *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard.
- SENNETT, Richard (2006), *La culture du nouveau capitalisme*, Paris, Albin Michel.
- SENNETT, Richard (2000), *Le travail sans qualité. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel.
- STATEC (2009), *Travail et cohésion sociale. Cahier économique no 109*, Luxembourg, Statec.
- STEVENS, Barrie et Wolfgang MICHALSKI (1994), « Long-term prospects for work and social cohesion in OECD countries: an overview of the issues » dans OECD (dir.), *OECD Societies in transition: the future of work and leisure*, Paris, OECD, pp. 7-24.
- THILL, Patrick et Adrien THOMAS (2009), « Le "modèle social luxembourgeois" au défi de la crise », *Gouvernance et emploi*, (12), pp. 1-12, <http://www.ceps.lu/pdf/3/art1493.pdf>.
- THILL-DITSCH, Germaine (2010), « Regards sur la population par nationalités », *Regards, 2010*, Statec, pp. 1-4.
- TRAUSCH, Gerard (2009), *La société luxembourgeoise depuis le milieu du 19e siècle dans une perspective économique et sociale*, Luxembourg, Statec, Cahier économique no 108.
- VÉZINA, Michel ; DERRIENNIC, Francis et Christine MONFORT (2001), « L'impact de l'organisation du travail sur l'isolement social », *Travailler*, 1 (5), pp. 101-117.
- WELZEL, Christian ; INGLEHART, Ronald et Hans-Dieter KLINGEMANN (2002), *The theory of human development : a cross-cultural analysis*, UC Irvine: Center for the study of democracy, <http://escholarship.org/uc/item/47j4m34g>.

Annexe 1 – Items constituant les variables intermédiaires utilisées pour construire les dimensions de la cohésion sociale

Confiance dans les systèmes nationaux distributifs	Q63 – Pour chacune des institutions ou organismes que je vais vous citer, veuillez me dire dans quelle mesure avez-vous confiance dans : <i>V207</i>) Le système d'enseignement ; <i>V213</i>) Le système de sécurité sociale ; <i>V217</i>) Le système de santé ; <i>V218</i>) Le système judiciaire
Confiance dans les organisations nationales	Q63 – Pour chacune des institutions ou organismes que je vais vous citer, veuillez me dire dans quelle mesure avez-vous confiance dans : <i>V208</i>) La presse ; <i>V209</i>) Les syndicats ; <i>V210</i>) La police ; <i>V211</i>) Le parlement ; <i>V212</i>) L'administration
Confiance dans les organisations autoritaires	Q63 – Pour chacune des institutions ou organismes que je vais vous citer, veuillez me dire dans quelle mesure avez-vous confiance dans : <i>V205</i>) L'Église ; <i>V206</i>) L'armée
Satisfaction et accord avec la démocratie et le gouvernement	Q54 (VI86) – Dans quelle mesure êtes-vous intéressé par la politique ? Q63 – Pour chacune des institutions ou organismes que je vais vous citer, veuillez me dire dans quelle mesure avez-vous confiance dans : <i>V221</i>) Les partis politiques. Q64 (V223) – D'une façon générale, êtes-vous satisfait de la façon dont la démocratie évolue dans notre pays ? Q65 (V224) – Il existe différents points de vue sur le système politique du Luxembourg. Selon vous, comment vont les choses ?
Solidarité proximale	Q83 – Dans quelle mesure vous sentez-vous concerné par les conditions de vie ? <i>V285</i>) Des personnes de votre voisinage ; <i>V286</i>) Des personnes de votre région ; <i>V287</i>) De vos concitoyens
Solidarité envers les personnes vulnérables	Q84 – Dans quelle mesure vous sentez-vous concerné par les conditions de vie ? <i>V290</i>) Des personnes âgées au Luxembourg ; <i>V291</i>) Des chômeurs au Luxembourg ; <i>V292</i>) Des immigrés au Luxembourg ; <i>V293</i>) Des malades ou handicapés au Luxembourg ; <i>LU029</i>) Des réfugiés au Luxembourg
Participation à des activités politiques légales	Q55 – Je vais vous citer un certain nombre de formes d'action politique, et pour chacune je vous demanderai de me dire si vous l'avez déjà fait, si vous envisageriez de le faire ou si vous ne le feriez jamais : <i>V187</i>) Signer une pétition ; <i>V188</i>) Participer à un boycott ; <i>V189</i>) Prendre part à une manifestation autorisée
Participation à des activités politiques illégales	Q55 – Je vais vous citer un certain nombre de formes d'action politique, et pour chacune je vous demanderai de me dire si vous l'avez déjà fait, si vous envisageriez de le faire ou si vous ne le feriez jamais : <i>V190</i>) Participer à une grève sauvage ; <i>V191</i>) Occuper des bureaux ou des usines.
Action politique dans des institutions	Q55 – Je vais vous citer un certain nombre de formes d'action politique, et pour chacune je vous demanderai de me dire si vous l'avez déjà fait, si vous envisageriez de le faire ou si vous ne le feriez jamais : <i>LU015</i>) Militer dans un parti ; <i>LU016</i>) Militer dans un syndicat ; <i>LU017</i>) Participer à des initiatives locales ; <i>LU018</i>) Être membre d'une commission communale
Comportement politique dans la vie quotidienne	Q2(V7) – Quand vous êtes entre amis, vous arrive-t-il de discuter politique souvent, de temps en temps ou jamais ? Q81 (V281) – Suivez-vous l'actualité politique à la télévision, à la radio ou dans le journal ?
Engagement dans des associations sociales	Q5 – Veuillez lire attentivement cette liste d'organisations et d'activité bénévole et me dire si y en a dont vous faites partie et s'il y en a pour lesquelles en ce moment vous faites du travail bénévole non rémunéré et lesquelles ? <i>V10 et V28</i>) Organisations charitables s'occupant d'aide sociale pour les personnes âgées, les handicapés, les gens dans la misère ; <i>V15 et V33</i>) Actions à l'échelle de la commune ou de la municipalité sur les sujets comme la pauvreté, l'emploi, le logement, l'égalité raciale ; <i>LU001 et LU002</i>) Associations pour l'intégration des étrangers
Engagement dans des associations politiques	Q5 – Veuillez lire attentivement cette liste d'organisations et d'activité bénévole (...) ? <i>V13 et V31</i>) Syndicats ; <i>V14 et V32</i>) Mouvements ou partis politiques ; <i>V18 et V36</i>) Association professionnelles
Engagement dans des organisations culturelles	Q5 – Veuillez lire attentivement cette liste d'organisations et d'activité bénévole (...) ? <i>V11 et V29</i>) Les organisations religieuses ou paroissiales ; <i>V12 et V30</i>) Organisations et activités culturelles dans les domaines de l'éducation, des arts, de la musique, etc. ; <i>V21 et V39</i>) Mouvements et groupes de femmes
Engagement dans des organisations humanitaires	Q5 – Veuillez lire attentivement cette liste d'organisations et d'activité bénévole (...) ? <i>V16 et V34</i>) Développement du Tiers Monde, organismes défendant les droits de l'homme ; <i>V17 et V35</i>) Environnement, écologie, protection des animaux ; <i>V22 et V40</i>) Mouvements pacifistes ; <i>V23 et V41</i>) Organisations bénévoles dans le domaine de la santé
Engagement dans des organisations de jeunesse et de loisirs	Q5 – Veuillez lire attentivement cette liste d'organisations et d'activité bénévole (...) ? <i>V19 et V37</i>) Organisation pour la jeunesse (scouts, guides, maisons de jeunes, etc.) ; <i>V20 et V38</i>) Sports et activités de loisirs
Relations interpersonnelles	Q1_LU – À quelle fréquence pratiquez-vous les activités suivantes : <i>LU003</i>) Passer du temps avec des amis ; <i>LU004</i>) Passer du temps avec des collègues en dehors du lieu de travail ; <i>LU005</i>) Passer du temps avec des personnes dans les clubs ou des associations (sportives, culturelles, etc.)

En gras : numéro de la question ; en italique : numéro de la variable. Pour plus d'information, voir le questionnaire luxembourgeois de l'EVS (<http://www.europeanvaluesstudy.eu/evs/surveys/survey-2008/participatingcountries>).

CEPS
I N S T E A D

B.P. 48
L-4501 Differdange
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu