

<b>Zeitschrift:</b>	Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerische Gesellschaft für Soziologie
<b>Band:</b>	13 (1987)
<b>Heft:</b>	1
<b>Artikel:</b>	Aspirations au travail et experience du chômage : crise, déliance et paradoxes
<b>Autor:</b>	Bolle de Bal, Marcel
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-814373">https://doi.org/10.5169/seals-814373</a>

### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 23.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## ASPIRATIONS AU TRAVAIL ET EXPERIENCE DU CHOMAGE : CRISE, DELIANCE ET PARADOXES

*Marcel Bolle De Bal*

Université Libre de Bruxelles, Institut de Sociologie,  
Av. Jeanne 44, B - 1050 Bruxelles

*Sans travail toute vie pourrit,  
mais lorsque le travail est sans  
âme, la vie étouffe et meurt.*

*Albert Camus*

Le travail en question : cette réalité incontournable "interpelle" - selon l'expression à la mode dans le jargon contemporain - tant les sociologues que les acteurs sociaux de tous bords (employeurs, dirigeants syndicaux, technocrates et bureaucrates de l'administration, responsables politiques).

Ce questionnement du travail s'articule autour de deux axes principaux : l'"allergie au travail" qui n'épargnerait aucune catégorie sociale (Rousselet, 1974), le chômage qui ne cesse de croître (du moins au sein des pays de la Communauté européenne) malgré les remèdes les plus divers administrés au marché du travail. D'une part la remise en cause du contenu du travail, d'autre part celle du principe même du droit au travail.

De tous côtés, les interrogations fusent, les colloques s'organisent, les séminaires tentent de deviner les voies d'un avenir incertain : comment va évoluer le travail, quelles seront demain les attitudes envers le travail, pourquoi et comment travailler en l'an 2000 ?

A titre de contribution à la fois personnelle et collective au débat ainsi engagé, nous souhaitons présenter les résultats de diverses recherches menées ces dernières années sur ces différents thèmes par notre Centre de Sociologie du Travail, et esquisser à partir de là quelques pistes de réflexion susceptibles de renouveler les problématiques classiques en la matière.

A cette fin, retenons trois hypothèses de base qui semblent de nature à fournir un point de départ fécond pour notre propos.

- *1e hypothèse* - Le travail constitue une "structure de reliance" fondamentale, structure qui relie les individus les uns aux autres (*reliance sociale*), qui les relie à l'ensemble du système social et par là au développement de l'espèce humaine en leur conférant une légitimité et une utilité sociale (*reliance anthropologique*), qui les relie à eux-mêmes en leur permettant d'affirmer leur identité (*reliance psychologique*).
- *2e hypothèse* - Compte tenu de l'évolution du système socio-économique global, les *aspirations de reliance* vont prendre une importance accrue dans les années futures, aspirations qui concerneront à la fois les *structures de reliance* et le *contenu* de la reliance (les relations et liens interpersonnels).
- *3e hypothèse* - Compte tenu de l'évolution des systèmes socio-techniques de production, les *modes de reliance* par le travail vont subir des transformations profondes, phénomène qui appellera la mise en oeuvre d'*actions novatrices* afin que le travail puisse continuer d'assurer sa *fonction de reliance* dans le cadre des nouvelles structures productives.

Ces hypothèses font référence à un concept relativement neuf, celui de "*reliance*". Notre équipe de recherche l'utilise depuis quelques années, faute d'un autre plus adéquat pour décrire la réalité émergente dont il est destiné à rendre compte, et ce dans le sens suivant :

*"La reliance est l'acte - ainsi que l'état qui en résulte - de relier ou de se relier, c'est-à-dire de créer ou recréer des liens, établir ou rétablir une liaison entre une personne et soit un système dont elle fait partie, soit l'un de ses sous-systèmes".*

Nous avons consacré ailleurs de longs développements à la justification de cette définition et du recours à ce concept jusque là confiné à des usages marginaux (Bolle De Bal, 1978 ; 1981 ; 1982 ; 1985). L'espace et le temps nous manquent pour revenir ici sur ces analyses.

Retenons seulement, pour notre propos, que cette définition a été élaborée dans le cadre d'une vaste recherche multidisciplinaire sur les aspirations de la population belge, à partir d'une hypothèse sur les *carences de reliance* éprouvées par les individus participant à cette foule solitaire décrite par Riesman, à cette fourmilière d'hommes seuls dont a parlé Camus.

Notre société - cela est bien connu - paraît en effet marquée par un phénomène de désintégration communautaire : l'éclatement des groupes sociaux primaires - la famille, le village, la paroisse,

l'atelier - au sein desquels se réalisait traditionnellement la socialisation des futurs adultes. Nous avons baptisé "*déliance sociale*" cette rupture des liens sociaux fondamentaux, dans la mesure où elle nous paraît s'inscrire dans une socio-logique bien plus vaste : la déliance n'est pas que *sociale*, c'est-à-dire qu'elle ne se manifeste pas seulement dans le champ des relations interpersonnelles nouées ou dénouées au sein de la famille, du village, de la paroisse, de l'atelier. Elle peut aussi être *psychologique*, c'est-à-dire concerner les liens de la personne avec elle-même, avec son inconscient ; *ontologique* ou *anthropologique*, c'est-à-dire concerner ses liens avec l'espèce humaine ; *cosmique*, c'est-à-dire concerner ses liens avec des éléments naturels tels que le Ciel (via la religion), la Terre (la perte des "racines") ou d'autres éléments de l'Univers. Cette expérience de "*déliance*" - qui ne doit pas être comprise comme identique à celle de l'isolement ou de la solitude, dans la mesure où, tout en les incluant souvent, elle les dépasse largement - nourrit le besoin de "*re-liance*", enjeu individuel, social et culturel de première importance : les individus du temps présent, déliés, déconnectés, isolés, souhaitent être re-liés (liés à nouveau) et reliés autrement.

La *reliance*, substantif dérivé - sur le modèle d'alliance - du verbe relier, constitue à nos yeux une notion-clé, un concept charnière en psychosociologie, dans la mesure où il permet de relier les situations collectives dans lesquelles un individu est immergé et les processus psychologiques qui confèrent leur sens à ces situations. Antithète de la déliance, la *reliance*, comme elle, présente diverses faces : *sociale*, *psychologique*, *ontologique* (*anthropologique*), *cosmique* (Bolle De Bal, 1985). Source d'identité, elle comporte une dimension existentielle originale qui empêche de l'assimiler purement et simplement à d'apparents synonymes tels que relation, liaison, etc....

Les recherches entreprises par notre équipe ont été consacrées à l'analyse du modèle de *reliance* institué d'une part par les grandes organisations et institutions bureaucratiques, d'autre part par des groupes plus ou moins contre-culturels, ceci dans trois grands champs d'activités humaines : le travail, l'enseignement, la santé. Les réflexions que nous allons présenter s'appuyeront en grande partie sur les constatations faites lors des études menées dans le champ des activités de travail, tant lors de cette étude sur les aspirations de *reliance sociale* qu'à l'occasion de celles qui en ont constitué le prolongement (Bolle De Bal, 1978 ; Delruelle & Georges, 1978 ; Poncin, 1978 ; Georges, Ledoux & Lisein-Norman 1981).

Ces hypothèses concernant la fonction de *reliance* par le travail aujourd'hui et demain appellent des développements qui vont nous

inciter à nous interroger sur le sens du travail, sur ses finalités et ses modalités, sur quelques attentes et expériences en cette matière.

### 1. Les trois sens essentiels du travail : subsistance, puissance, reliance

L'éthique traditionnelle en ce qui concerne le travail dans notre société économiquement développée tend à le présenter comme une "valeur en soi", à le "sacraliser", à le considérer comme inhérent à la nature de l'homme. A cet égard, nous croyons pouvoir synthétiser l'abondante littérature publiée sur le sujet en distinguant trois axes autour desquels elle s'articule, trois besoins fondamentaux de l'individu qui sont ou devraient être comblés par l'exercice d'un travail :

- *la subsistance* : par l'argent qu'il rapporte, le travail assure la satisfaction des besoins primaires (se loger, se nourrir, se vêtir) et éventuellement des besoins secondaires (la sécurité d'existence) ; c'est le sens *socio-économique* du travail ;
- *la puissance* : le travail constitue un moyen d'action sur les systèmes physiques (la matière) et sociaux (les organisations et les hommes), il offre la possibilité de donner libre cours au désir de création, de contrôle et de pouvoir, d'accueillir de la sorte une identité ou une reconnaissance sociale ; c'est le sens *socio-psychologique* du travail ;
- *la reliance* : le travail relie le travailleur non seulement à ses compagnons de travail (reliance sociale), mais aussi à la dynamique de l'ensemble du système social, et par là de l'espèce humaine, par ce qu'il constitue un moyen de participation à l'œuvre de production du système par lui-même (reliance anthropologique ou ontologique) ; c'est le sens *socio-culturel* du travail.

Alors que les deux premiers sens du travail font l'objet d'une reconnaissance généralisée, le troisième, sans être toujours oublié, n'est le plus souvent évoqué qu'incidentement. Des auteurs importants ont pourtant insisté sur cette dimension socio-culturelle du travail : pour Marx, le travail constitue, ou plutôt devrait constituer, l'"activité vitale" de l'homme, ce par quoi il crée son propre monde, il se crée lui-même, il réalise les potentialités de l'espèce en exprimant en même temps sa nature sociale (par la coopération avec les autres) ; pour Freud, le travail, lorsqu'il est exercé librement, constitue une médiation (= une reliance) entre l'individu et

ses pairs, entre l'individu et la réalité - et, par là, pour lui (Freud), un facteur important d'équilibre psychologique.

Des auteurs contemporains, se fondant sur des enquêtes récentes, soulignent - sans employer le terme - cette *fonction de reliance* du travail. Galambaud, notamment, constate que beaucoup de jeunes attachent une très grande importance à l'ambiance, aux possibilités de nouer des contacts, d'avoir des relations interpersonnelles sur les lieux de travail : pour certains d'entre eux, ce serait même là une préoccupation essentielle, ce qu'ils font aurait moins d'importance que les gens avec qui ils travaillent (Galambaud, 1977). Duvignaud, de son côté, a dès 1975 apporté une confirmation et un prolongement aux thèses de Rousselet sur l'"aller-gie au travail" (Rousselet, 1974) des jeunes (et des moins jeunes) : la profession est devenue relativement moins importante, la place du travail est de plus en plus fréquemment "prise" par les relations personnelles (Duvignaud, 1975).

Compte tenu de la large place consacrée au *travail-moyen de subsistance* et au *travail-outil de puissance* dans les analyses courantes, nous estimons nécessaire qu'une réflexion approfondie soit consacrée à cette troisième dimension cruciale et problématique du travail : le *travail-instrument de reliance*. Nous nous y attellerons donc, sans perdre de vue, cela va de soi, que la "reliance" n'est que l'une des réponses possibles, et une réponse partielle, à ces questions lancinantes : "pourquoi et comment travailler demain ?"

## 2. Le travail, structure de reliance à double sens

Le travail, nous l'avons déjà laissé entendre, est un instrument de reliance à un double titre :

- en tant qu'*emploi* ou activité professionnelle, il constitue un instrument de *reliance anthropologique*, dans la mesure où il offre à celui qui l'occupe ou l'exerce un sens ontologique, une finalité existentielle qui le rattache au devenir de l'espèce humaine ;
- en tant que *tâche* à effectuer ou acte à accomplir, il constitue un instrument de *reliance sociale*, dans la mesure où il offre à ceux qui les exécutent la possibilité de relations, de rencontres, de contacts avec les autres travailleurs.

Cette interprétation de type psychosociologique peut trouver son homologue dans le champ de l'analyse économique.

Les économistes, en effet, emploient indifféremment les expressions "marché de l'emploi" et "marché du travail" pour décrire la structure institutionnelle de reliance entre deux séries d'acteurs sociaux : les employeurs (offreurs d'emplois) et les travailleurs (demandeurs d'emploi).

Pour nous aussi le marché de l'emploi est un marché du travail. Mais non plus au sens économique de ce dernier terme, mais en son sens technique et/ou psychosociologique : un marché de *tâches* (travaux), de *relations* (de travail), d'*actes* (de travail). L'offre et la demande qui s'expriment sur le *marché du travail-emploi* ne constituent qu'une partie - la partie visible - de l'offre et de la demande réelles qui se vivent concrètement dans chaque situation de travail, sur le *marché du travail-acte* (du travail-tâche, du travail-système de relations, du travail-système d'action).

Idéalement le "pourquoi travailler" devrait porter essentiellement sur le marché du travail-acte, sur le contenu du travail plus que sur son principe. En fait la crise économique actuelle ébranle en profondeur cette vision idyllique. L'allergie au contenu du travail ne va pas jusqu'à une allergie à l'emploi. La puissance et la reliance sont des besoins essentiels, mais seulement lorsque la subsistance minimale est assurée. Le chômage empirant dévoile l'importance vitale de l'emploi, structure de reliance à multiples facettes.

A la limite "pourquoi travailler ?" devient une question moins cruciale que "comment trouver un travail ou un emploi ?". Une enquête publiée dans un grand quotidien belge (Le Soir, 15.10.1980) révèle que les jeunes ont envie de travailler, mais que ce qu'ils craignent le plus c'est de n'avoir le choix qu'entre devenir chômeur ou accepter un travail qui ne leur plaît pas. Ces indications recoupent exactement celles que notre équipe a pu faire tant dans sa dernière recherche (Georges, Ledoux & Lisein-Norman, 1981, 130 ss) que dans celle consacrée aux aspirations de reliance sociale (Bolle De Bal, 1978, 194 ss ; Poncin, 1978, 158 ss). Le moment est venu d'en présenter les enseignements essentiels, en exposant successivement :

- les carences de reliance liées à la structure actuelle des deux marchés du travail (travail-emploi et travail-acte) ;
- les pertes de reliance impliquées par l'expérience vécue du chômage, c'est-à-dire de la perte du travail ;
- les actions de re-liance entreprises afin de remédier à cette situation ;

- les aspirations de reliance exprimées par les jeunes, au travers de diverses enquêtes.

### 3. Travail et carences de reliance

Notre première recherche avait été conçue à partir d'une hypothèse sur les *carences de reliance* éprouvées par les individus au sein de notre société technologiquement avancée, société marquée en profondeur par un phénomène de *désintégration communautaire*, que nous avons qualifié, pour des raisons évoquées plus haut, "déliance sociale".

Les études menées sur le terrain dans le cadre de cette recherche ont mis en évidence trois catégories de carences de reliance, dont chacune se manifeste plus spécialement dans le champ du travail :

- des carences liées à la *désorganisation des structures socio-économiques* (marché de l'emploi), le chômage constituant certes la plus importante, la plus douloureuse des carences de reliance (sociale, psychologique, ontologique) ;
- des carences liées à la *surorganisation des structures technobureaucratiques*, par suite du développement des grands agglomérats anonymes, des systèmes de production fondés sur la rationalisation déshumanisante des processus de travail ;
- des carences liées à l'*organisation des structures psychosocio-logiques*, marquée par une application "irrationnelle", hâtive, de la critique "scientifique" des modes traditionnels d'exercice de l'autorité et, par voie de conséquence, une prolifération de directions laxistes (le "laissez-faire" et non le commandement démocratique a succédé à l'autoritarisme ...), une détérioration (conforme, soit dit en passant, aux résultats des recherches de Lewin) du niveau et de la qualité de la reliance au sein des équipes de travail "dirigées" par des chefs culpabilisés, mais bien intentionnés.

Ces deux derniers types de carences de reliance ont fait l'objet d'analyses fouillées par des psychologues et des sociologues, par des spécialistes des organisations et de l'éducation. Nous préférons donc nous attarder quelques instants sur le premier type de carences de reliance, celles liées à la perte d'emploi et à l'expérience du chômage : ainsi le sens du travail devrait-il surgir, dans son essence, à partir de l'expérience de son négatif, de son absence, du non-travail.

#### 4. Chômage, "catégorisation" et déliance

Les structures socio-économiques de reliance, c'est-à-dire les structures d'emploi, ont subi de plein front le choc de la crise pétrolière et monétaire durant notre première recherche (1975-78). En Belgique par exemple, le nombre de jeunes de moins de 25 ans indemnisés comme chômeurs complets est passé de 10.000 en 1970 (soit 15 % de cette catégorie) à 160.000 en 1983 (soit 32 %). Le nombre de jeunes chômeurs a donc été multiplié par 16 durant cette période, au moment même où la durée de leur chômage augmentait : alors que seulement 3 % d'entre eux chômaient depuis plus de 2 ans en 1973, ce chiffre avait grimpé à 28 % en 1985 (Dossiers du C.R.I.S.P., No. 22, Bruxelles, 1986, 9). Ce chômage irrésistiblement croissant a bouleversé des hypothèses, optimistes malgré les apparences, qui postulaient implicitement le plein emploi et n'imaginaient de carences de reliance que dans les modalités d'un travail supposé abondant.

Notre étude a dû être réorientée en conséquence. Le travail absent est devenu un des axes centraux d'analyse, au même titre que le contenu du travail présent.

A cet égard, quelques constatations faites lors de notre étude viennent confirmer ce que la plupart d'entre nous savent ou supposent. Les carences de la reliance par le travail (le chômage) sont aujourd'hui un phénomène général, du moins au sein de notre système socio-économique : elles sont éprouvées par toutes les couches de la population, quel qu'en soit le niveau de qualification. Néanmoins, elles sont en même temps *sélectives* : elles affectent de manière préférentielle certaines catégories de la population (les femmes, les non qualifiés, les jeunes notamment).

Face à cette situation la recherche entrepris a tenté de cerner un double mouvement : le processus de "*dé-liance*" (rupture avec le monde du travail : que devient un travailleur sans emploi, comment se perçoit-il, quels sont les mécanismes psychologiques et institutionnels qui initient, concrétisent, renforcent cette rupture ?) et le processus de "*re-liance*" (problématique de la réinsertion sur le marché de l'emploi, qu'il s'agisse de stratégies individuelles de chômeurs ou d'interventions planifiées d'institutions média-trices) d'acteurs sociaux dont les amarres sociales ont été ou vont être rompues.

Ne considérer comme seul facteur de *déliance* que la perte d'emploi ou la difficulté d'en trouver un relèverait d'une grossière erreur d'appréciation. Au terme de notre étude le phénomène de déliance apparaît comme bien plus profond : le chômage, subjecti-

vement vécu, entraîne le chômeur dans un processus de "catégorisation sociale" qui tend à le marquer de "stigmates" difficiles à effacer. Le chômeur est étiqueté comme participant d'un groupe social déterminé, le *groupe social "chômeurs"*, dont la représentation est à forte connotation péjorative : vis-à-vis de l'extérieur le chômeur est catalogué comme paresseux, "fainéant", bon à rien ; les réflexions de l'entourage l'incitent à se représenter, malgré l'injustice de départ, comme un parasite vivant aux crochets de la société, un "rentier de l'Etat" ; à la limite il n'est plus considéré comme un citoyen à part entière. Pire même : l'étiquette de chômeur devient un handicap pour être engagé, pour trouver du travail. Plus le travailleur a investi dans son travail, plus cette expérience du chômage lui est pénible. Plus le travail était pour lui un instrument de reliance, plus intense et profond sera le sentiment de déliançage.

Cette "*dé-liance*", telle qu'elle ressort des interviews approfondies de chômeurs, est donc multiforme :

- le licenciement est vécu comme une rupture des règles du jeu, comme une injustice flagrante due à l'arbitraire patronal ;
- la perte du travail révèle paradoxalement à l'ex-travailleur ce que le travail représentait pour lui de "reliance", par-delà le salaire et l'occupation ;
- la perte d'occupation entraîne une déstructuration du temps, et de la régularité reliante de ses rythmes quotidiens ;
- cette déstructuration du temps, accentuée par l'irrégularité des horaires de pointage (qui ne sont connus que la veille) fait perdre au chômeur la possibilité de faire des projets, de planifier son existence, de vivre sa reliance à l'avenir, au temps à venir ;
- la perte d'emploi entraîne une rupture des liens sociaux noués au travail, une coupure dans les solidarités nées d'une histoire et d'une expérience communes, la fin de certaines relations interpersonnelles, le déclin d'une reliance sociale ;
- la cessation du travail érode chez d'aucuns l'estime qu'ils avaient d'eux-mêmes en tant que bons travailleurs et citoyens utiles, atteint leur confiance en eux et leur foi en l'avenir ; ainsi germent les premiers symptômes d'un processus de déliançage psychologique ;
- la perte d'estime de soi est aggravée par le déclin de plus en plus marqué de la considération de la part de l'entourage social en général, de la famille en particulier ; le chômeur est traité avec de moins en moins de respect, même et surtout par

les administrations théoriquement chargées de procéder à son reclassement.

Cette *dé-liance* se réalise donc par le biais d'un processus de *catégorisation sociale* qui, à partir de comportements différenciés, débouche sur la formation du *groupe social "chômeurs"*, de plus en plus distinct et distant du groupe "travailleurs". L'appartenance au groupe "chômeurs" va changer la perception de la personne et influencer les jugements qui vont être émis à son sujet. Elle va être perçue négativement ("fainéant", "profiteur") et se percevoir comme victime. Ainsi se mettent en place les *stéréotypes du chômage*. Ceux-ci donnent naissance à ce que l'on pourrait appeler le "*cercle vicieux du chômage*" (Poncin, 1978, 46) :

- a) La catégorisation détermine des images rationalisatrices négatives ("c'est un bon-à-rien") ;
- b) ces qualifications vont limiter les possibilités de l'individu ainsi catégorisé : "personne n'a envie d'engager un 'bon-à-rien'" ;
- c) ces appréciations empêchent le chômeur de trouver un emploi, et le conduisent à se comporter conformément aux prédictions émises à son sujet (phénomène de la prédition créatrice - self fulfilling prophecy) : il devient bon-à-rien.

De la sorte le chômage, loin d'être une situation temporaire, semble sécréter sa propre extension : un individu pris dans son engrenage a toutes les chances d'être entraîné de plus en plus loin de la catégorie des travailleurs.

Pour les travailleurs en chômage, la "catégorisation" dont ils font l'objet est un phénomène rarement perçu d'emblée. Néanmoins elle transparaît constamment dans l'expression de leur expérience, dans l'appréhension de leur situation de chômeur, formant ce qu'Anny Poncin a appelé un "*syndrôme du chômage*" (Poncin, 1978, 48) : perception progressive de la particularité de leur situation, prise de conscience des différences de vie, de possibilités, de statut entre travail et chômage, apparition d'états dépressifs formant un obstacle supplémentaire à une réinsertion dans le marché de l'emploi, à une re-liance au monde du travail.

## 5. Chômage et actions de re-liance

Diverses initiatives sont prises, cependant, afin de réaliser une telle *re-liance*.

Les unes émanent des *chômeurs eux-mêmes*. Certains ayant pris conscience de cette catégorisation socialement défavorable, s'engagent alors dans des comités de chômeurs, afin de diminuer la distance qui les sépare des travailleurs et vivre leur reliance à leurs pairs, à leurs compagnons d'infortune. Paradoxalement, ils s'instituent professionnels permanents du chômage, affirmant leur utilité sociale, leur identité de chômeur, donnant une réalité objective à la catégorisation du groupe des chômeurs. Une recherche-action ultérieure menée par deux membres de notre équipe, Arielle Karnas et Jacques Taylor, a permis de participer à la vie d'un tel comité de chômeurs dans une région semi-rurale, en aidant ce comité à réaliser un vidéogramme décrivant les problèmes vécus par les travailleurs sans travail. Le tournage vidéo a été l'occasion de renforcer trois types de reliance : la reliance interpersonnelle des membres du comité, la reliance régionale (participation à la vie de la région), la reliance "anthropologique" de chômeurs remis au travail dans le cadre d'un projet visant à poursuivre l'action entreprise (Karnas & Taylor, 1981).

D'autres émanent des *pouvoirs publics* : stages pour jeunes, pré-pension, cadre spécial temporaire, mise au travail de chômeurs par les services publics, etc.. Leur efficacité, indéniable bien que relative sur le plan des statistiques officielles, est bien moins évidente sur celui de la reliance sociale réelle des "bénéficiaires".

Les remèdes expérimentés peuvent apporter une solution partielle aux diverses ruptures de reliance dues au chômage : ils ne peuvent toutefois - et personne ne se fait d'ailleurs d'illusion à ce propos - constituer un procès de reliance débouchant sur une identité sociale comprise ou récupérée, telle celle que procurerait un emploi stable et assuré.

Conscient de la nécessité de remédier à ces carences, notre système social a mis en place des *structures institutionnelles* (ONEM : Office National de l'Emploi) qui échappent difficilement, malgré les bonnes volontés individuelles, à la pesanteur des rigidités bureaucratiques, à des cercles vicieux qui conduisent à un accroissement parallèle de certaines offres d'emploi et du nombre de demandeurs d'emploi, sans que la jonction des deux puisse s'opérer. "On gère le chômage, on gère beaucoup moins l'emploi" note à ce propos Anny Poncin, auteur de cette partie de l'étude (Poncin, 1978, 175). Ou plus paradoxalement encore, cette réflexion révélatrice d'un fonctionnaire chargé du placement des chômeurs : "Ici, Madame, on fait du chômage". Avant d'être demandeur d'emploi, le non-travailleur est un chômeur, postulant à l'obtention d'indemnités de chômage. Le placeur de l'ONEM "fait du chômage", car les offres se raréfient, alors que les demandes se multiplient. Il se trouve en face de chômeurs dont il est, par la logique du sys-

tème, contraint d'entériner la dé-liance par rapport au marché de l'emploi, faute de percevoir une issue à un problème qui le dépasse. Autre paradoxe de sa situation, il est amené à aider ceux dont la déliance est la moins prononcée. Les autres, considérés comme de "mauvais" chômeurs, sont menacés de sanctions, finissent par sortir du circuit du chômage officiel, pour entrer dans la spirale vicieuse de la déliance.

Dernier volet de cette première recherche sur les rapports entre reliance sociale et chômage, une investigation a été menée sur une expérience pratique de re-liance, de réinsertion, adaptation et/ou réadaptation professionnelle de jeunes chômeurs. Ses enseignements constitueront une utile transition avant que nous ne passions à l'exposé des aspirations des jeunes en matière de travail et de reliance, telles qu'elles ressortent de notre recherche la plus récente.

La réinsertion, avons-nous déjà souligné, est délicate et malaisée pour la majorité des catégories de chômeurs. Les plus défavorisés parmi ceux-ci ne peuvent compter sur leurs seules stratégies : une structure ou un agent de reliance doit servir de médiation soit pour forcer la porte du marché de l'emploi, soit pour réinsuffler à la personne sans emploi une suffisante confiance en soi et dans les possibilités de travail.

Pour les jeunes chômeurs, une initiative intéressante a été mise sur pied en Belgique par l'ONEM : la création de "*centres propédeutiques*", centres de ratrappage et de préformation pour jeunes sans emploi. Anny Poncin et Claire Somville ont voulu étudier les perspectives ouvertes par cette expérience, déterminer la mesure dans laquelle elle atteint l'objectif de re-liance qui est en fait le sien : les réflexions qui suivent s'inspirent très largement des conclusions qu'elles ont tirées de leur enquête.

Qui sont, en fait, les jeunes chômeurs qui participent à cette action de re-liance ?

Dans leur majorité, ils ont moins de 22 ans, ils n'ont pas le niveau d'études primaires, ils ne possèdent aucun diplôme de quelque type que ce soit, ils n'ont jamais terminé un cycle d'études, ce qui les met d'office dans une situation difficile vis-à-vis de l'image qu'ils ont d'eux-mêmes et de leur avenir professionnel, par rapport aux attentes de la famille. Ils ont abandonné très tôt le système scolaire et sur cet abandon ils fournissent peu d'explications : ils ont quitté l'école vers 15 ans par dégoût, faute d'avoir été accrochés, intégrés par le milieu scolaire, par l'enseignant dont le rôle à cet égard est très souvent primordial.

Ils sont entrés directement dans le monde du travail, souvent ils ont "fait" plusieurs emplois. C'était pour obtenir un meilleur salaire, mais aussi de meilleures conditions de travail. Ceci, évidemment, se passait à un moment où la conjoncture était encore assez favorable. Leur passage sur le marché de l'emploi ne leur a pas conféré d'expérience professionnelle : à partir du moment où ce sont précisées les difficultés économiques, ces jeunes ont été parmi les premiers licenciés.

Au moment de l'étude (1977), le chômage de ces jeunes dure de 3 mois à près de 2 ans. Les conséquences en sont lourdes, d'autant plus que le milieu économique, social et culturel dont ils sont issus, les oblige à trouver des revenus. Le travail demeure la valeur dominante dans la mesure où il assure la sécurité d'existence (fonction de subsistance), non seulement du jeune chômeur, mais également de toute la famille. La plupart vivent encore chez leurs parents.

Les candidats rencontrés dans ces centres propédeutiques sont des *marginaux*, dans l'acception la plus simple du terme. La marginalité, c'est être en dehors, c'est être en marge par rapport à un système donné. Ici il s'agit d'une marginalité involontaire : point de contestation, ni de critique systématique, en fait un désir d'être dans le système, de participer à sa vie et à son devenir. Marginalité nourrie de *rejet* : on n'est pas reconnu et, étant donné ce que l'on est (et ce que l'on n'est pas), on ne peut l'être.

Ces jeunes, marginaux et rejetés, préfèrent se mettre en cause plutôt que de s'affirmer critiques à l'égard du système éducatif ou professionnel. Pour eux, l'institution de formation garde tout son prestige, tout son statut. On accepte sa justice, sa discipline, son utilité. Le travail est perçu comme un *devoir* : l'individu a le devoir de travailler. Les jeunes, dans les entretiens, n'évoquent jamais l'idée que la société devrait garantir le travail, l'emploi. Les parents, la famille ne sont pas plus mis en cause. La responsabilité de l'échec n'est jamais attribuée au milieu familial : n'oublions pas, toutefois, qu'il s'agit ici de jeunes provenant de milieux culturellement peu développés ; on peut se demander si la même attitude marquerait le discours de jeunes provenant d'autres milieux, universitaire notamment.

Il y a donc à la fois exclusion et intégration, marginalité statutaire et adhésion culturelle, vie en marge de la société et acceptation des valeurs de celle-ci. Exclusion de la société, marginalité statutaire : les jeunes sont en marge du marché du travail, exclus de celui-ci faute de pouvoir trouver un emploi stable, statutairement reconnu. Intégration et adhésion culturelle : en réponse aux questions d'opinions posées lors de l'enquête, les interrogés ren-

voient le "message" que véhiculent les institutions telles que la famille, l'école, le milieu professionnel. Nuançons toutefois ce dernier constat : les jeunes ne sont pas sans avoir leurs propres idées, ils adaptent en fonction de leurs expériences le "message" des différentes institutions. Tenant compte de leur passé scolaire et professionnel, ils ne renoncent pas à avoir un projet professionnel, mais ils en limitent la portée, le définissant de façon limitée (devenir ouvrier qualifié). Ils souhaitent réintégrer le marché de l'emploi car le travail d'une part assure la sécurité d'existence (fonction de *subsistance*), d'autre part diminue le sentiment de marginalité qu'il peut éprouver (fonction de *re-liance*).

Mais le travail ne peut être tout pour eux : celui auquel ils peuvent aspirer - pour autant qu'ils l'obtiennent - ne leur permettra d'accéder que partiellement aux valeurs de notre société, que ce soit l'argent, la consommation, la reconnaissance sociale, le développement intellectuel et culturel. Aussi tentent-ils de situer dans d'autres milieux que celui du travail la réalisation de leur besoin d'être reconnus, d'être valorisés. Pour eux, comme tant d'autres, la vraie vie commence après le travail.

Cette perspective - "le travail ce n'est pas la liberté, mais le moyen d'avoir la liberté ... de faire autre chose" - est-elle la seule possible, le sera-t-elle en l'an 2000 ?

## 6. Jeunesse et aspirations de reliance

Depuis l'époque où a été menée cette première recherche, la crise économique s'est révélée plus structurelle que conjoncturelle, a marqué en profondeur le corps social et les mentalités individuelles. Les progrès du chômage n'ont pu être enrayés jusqu'à présent. Quel impact cette expérience a-t-elle sur les représentations du travail que se font les jeunes au moment de leur premier contact avec le marché du travail ?

Notre deuxième recherche s'est efforcée d'apporter une réponse à cette question (Georges, Ledoux & Lisein-Norman, 1981). Pour cela nous avons constitué un échantillon de jeunes sur le point de terminer (ou d'abandonner) leurs études, auxquels nous avons soumis un questionnaire afin d'obtenir une image de leurs *attitudes a priori* face au travail. Un an plus tard, nous leur avons soumis un nouveau questionnaire, afin de comparer ces attitudes *a priori* avec leurs *attitudes a posteriori*, de déterminer les changements éventuellement intervenus dans leurs attentes et représentations suite à leur expérience vécue sur le marché du travail et compte

tenu des modalités de cette expérience (travail stable, temporaire, intérimaire ou chômage).

Dans la masse des renseignements recueillis, nous ne retiendrons ici que ceux susceptibles d'apporter un éclairage complémentaire sur le thème central de nos réflexions : *le travail, structure de reliance*.

Indéniablement la priorité fondamentale apparaît dans sa nudité crue, par suite de circonstances : *trouver un emploi* est un impératif majeur.

Au moment où ils quittent définitivement l'enseignement et s'apprêtent à entrer dans la vie active, les jeunes courent deux risques générateurs d'inquiétude et d'angoisse :

- ne pas trouver du travail ;
- être obligés d'accepter un emploi ne correspondant pas à leurs qualifications.

A cet égard, notre étude révèle des jeunes désireux de trouver du travail : une forte majorité d'entre eux (69 %) se disent prêts à accepter un emploi ne correspondant pas à leurs qualifications et ce pour échapper au chômage. Les réponses à plusieurs questions vont dans le même sens. En cela notre recherche confirme les informations fournies par d'autres enquêtes et infirme la représentation stéréotypée du jeune paresseux préférant vivre des indemnités de chômage plutôt que de gagner "honnêtement" sa vie.

*Crainte de se trouver au chômage, refus du chômage* : telles sont les deux attitudes majeures des jeunes interrogés. Cette appréhension est particulièrement vive chez les jeunes filles et chez les ouvriers, c'est-à-dire dans les populations les plus vulnérables (près de 80 % des membres de ces groupes manifestent à la fois cette crainte et ce refus).

Dans la ligne de nos propos précédents, cette crainte et ce refus du non-travail peuvent être interprétés comme l'expression légitime d'un *besoin de reliance sociale*, anthropologique et psychologique.

D'autres réponses témoignent, sous un angle différent, de l'existence de réelles *aspirations de reliance sociale*.

Ainsi en est-il, par exemple, des motifs invoqués pour éventuellement choisir un travail à temps partiel : avoir des activités avec d'autres personnes est l'une des raisons les plus citées. Notons toutefois, à ce propos, une différence significative entre filles et garçons : les filles se prononcent en majorité en faveur du temps partiel, les garçons en faveur du temps plein.

Autre manifestation de ce désir de reliance sociale : une nette majorité de jeunes se prononce pour un travail dans des entreprises à taille humaine, où il devrait être possible de sortir de l'anonymat, de nouer des relations personnalisées. Les chercheurs ont constaté tout au long des deux phases de leur étude un refus marqué des grandes organisations, de leurs rigidités, de leur hiérarchie, de la parcellisation des tâches, de leur ambiance déshumanisée. En ce qui concerne la situation de travail elle-même, le *contenu* du travail - marché du *travail-acte* - les deux exigences les plus fréquentes sont l'intérêt des tâches et l'"ambiance", la *qualité des rapports interpersonnels sur les lieux du travail*.

Les jeunes expriment la crainte de la solitude et de l'isolement régnant dans l'"entreprise moderne" et dans le monde des "adultes" en général. Cette appréhension les incite à se réfugier dans ce que Jean Duvignaud a appelé les "*niches écologiques*" (Duvignaud, 1975) et que notre équipe préfère qualifier de "*niches relationnelles*", dans ces espaces privilégiés de re-liance, de re-création de relations interpersonnelles, où peuvent se rencontrer les êtres séparés, s'échanger expériences et sentiments.

Ces "*niches de reliance*" sont recherchées à la fois sur les lieux du travail (préférence pour de petites entreprises) et hors de ceux-ci, dans ce que nous pouvons appeler la "*bulle familiale*" : "créer un couple heureux" est de loin le critère de réussite dans la vie le plus évident pour les jeunes, "ne pas être heureux en ménage", le critère le plus net de l'échec.

## 7. "Entrée dans la vie" et vision du travail

Notre recherche visait plus qu'une simple photographie des attitudes envers le travail. Nous souhaitions analyser l'effet de ce que Félix Dossou a appelé la "*période d'indétermination*" entre l'arrêt des études et l'obtention d'un emploi stable (Dossou, 1977) sur les représentations que les jeunes se font du travail.

Nous avons ainsi pu dégager quelques résultats intéressants, en interrogeant un an plus tard les mêmes "jeunes", qui étaient censés avoir entamé leur processus d'"entrée dans la vie".

Leur situation relevait, au moment de la seconde enquête, de l'un des trois cas suivants :

- 1er cas : *Le jeune poursuit des études*. Globalement ses représentations n'ont guère varié en un an. Tout au plus peut-on constater qu'il a un peu moins tendance à considérer le travail comme une corvée ou une obligation morale.

- 2me cas : *Le jeune a trouvé du travail.* Une première menace hypothéquant son avenir s'est ainsi atténuée. Le travail, alors, apparaît davantage comme un moyen d'affirmation de soi et un moyen d'existence sociale. Il n'est toutefois pas idéalisé pour autant : il est souvent considéré comme une corvée, la "vraie vie" commence après le travail : leurs attitudes, ici, rejoignent celles des jeunes chômeurs participant à l'action de re-liance des centres propédeutiques et rencontrés lors de notre première recherche. En même temps, la dimension éthique du travail s'affaiblit dans ses aspects traditionnels, qu'il s'agisse du "devoir", de la "contribution sociale" ou de l'"utilité aux autres". En revanche on relève une attitude plus positive envers le travail-rencontre (reliance sociale).
- 3me cas : *Le jeune est au chômage ou inactif.* Le travail que le jeune n'a pu trouver lui apparaîtra, à lui aussi, davantage qu'avant un moyen d'affirmation de soi. En revanche les représentations éthiques traditionnelles demeurent plus vivaces chez eux que dans le cas précédent.

En ce qui concerne le travail - structure de reliance sociale fondamentale - il est intéressant de noter une évolution différente chez ceux qui ont acquis une certaine expérience du travail (2me cas), par opposition à ceux qui n'ont pas acquis une telle expérience (1er et 3me cas) : les premiers, à l'inverse des derniers, perçoivent beaucoup plus la dimension relationnelle du travail, les potentialités de rencontres, de contacts, de reliance qu'il comporte, au même moment où ils le voient moins comme un moyen d'être utile aux autres.

## 8. Travail, paradoxes et contradictions

Tout au long de ces quelques pages, nous avons rencontré de multiples contradictions et paradoxes que doit affronter le jeune en quête d'emploi, de travail, de reliance professionnelle, sociale et ontologique.

Rappelons-nous par exemple :

- les administrations créées pour améliorer l'emploi et qui, en fait, gèrent, voire même, "font du chômage" ;
- les "placeurs" censés aider les chômeurs déliés, et qui, en fait, aident ceux qui dans la masse ont le moins besoin d'eux, sont les moins dé-liés ;

- les inactifs désireux de travailler, mais "catégorisés" comme chômeurs, donc comme fainéants et bons-à-rien, et, à ce titre, condamnés à ne pas être engagés, à demeurer chômeurs ;
- les chômeurs, marginaux de fait, adhèrent plus que d'autres aux valeurs sociales dominantes ;
- le désir de reliance sociale conjugué avec le désir de non-reliance sociale, d'individualisation et d'action politique ;
- le besoin de reliance sociale au travail, qui ne trouve sa réalisation qu'après le travail, qu'en dehors du travail.

A ceux-là nous pourrions en ajouter quantité d'autres. Nous nous contenterons ici, au terme - provisoire - de cette réflexion, d'en mettre en évidence deux, ou du moins deux catégories : les paradoxes et contradictions externes, les paradoxes et contradictions internes à la culture du travail.

### 8.1. *Travail et contradictions culturelles externes*

Les jeunes salariés, selon Galambaud (Galambaud, 1977) sont soumis aux injonctions de *deux modèles culturels contradictoires* : d'un côté le modèle traditionnel, fondé essentiellement sur les valeurs du *travail* et de la *réussite* ; de l'autre, un modèle fondé sur la recherche du *bonheur*, sur l'importance des *relations interpersonnelles*, de la *reliance psychosociale*.

La recherche diachronique menée par notre équipe révèle que les jeunes ayant fait l'expérience concrète d'un travail passent progressivement d'aspirations inspirées par le modèle traditionnel (*travail/réussite*) à des aspirations fondées sur le modèle d'une reliance interpersonnelle à base d'authenticité.

Galambaud note que la contrainte économique joue un rôle important dans la réduction des tensions entre ces deux modèles : le jeune se raccrocherait plus au modèle traditionnel lorsque sa situation économique est plus difficile. Notre enquête confirme ce point de vue : les jeunes chômeurs paraissent à la recherche d'une meilleure intégration sociale, et pour cela adoptent un système de valeurs très "conformistes".

Cependant nous ne pouvons manquer de citer ici cette pertinente remarque des chercheurs qui ont mené à bien cette étude diachronique (Georges, Ledoux & Lisein-Norman (1981, 296) :

*"Si la contrainte économique peut être un frein efficace au changement culturel, il nous est difficile de préjuger des*

*résultats de ce 'freinage' : les coups de frein brutaux ont des résultats imprévisibles".*

### 8.2. Travail et contradictions culturelles internes

La culture du travail tend de plus en plus à se présenter sous forme d'une double contrainte, dont les deux parties sont fondamentalement contradictoires :

- d'un côté, le message-contrainte traditionnel : "sois travailleur" ;
- de l'autre côté, le message-contrainte contre-culturel : "... mais, dans notre société *il n'y a pas que le travail*".

Ce type de message nous paraît bien rentrer dans la catégorie des doubles contraintes étudiées par l'équipe de Palo Alto (Watzlawick, Helmick-Beavin & Jackson, 1972) : la relation entre l'émetteur et le récepteur est intense et a une grande valeur vitale, le message affirme quelque chose et affirme quelque chose sur cette affirmation, ces deux affirmations s'excluent, le récepteur est mis dans l'impossibilité de sortir du cadre fixé par ce message. Cette injonction paradoxale ("sois travailleur ... mais ne te fais pas avoir, il n'y a pas que le travail") est amplifiée par les images diffusées quotidiennement sur tous les "média" (télévision, cinéma, journaux, périodiques, bandes dessinées). Elle est renforcée par le spectacle permanent d'une consommation de masse, accessible à des groupes sociaux de plus en plus nombreux.

Message paradoxal dont les effets ne se font pas moins paradoxaux : dans toutes ces images et ce spectacle, le travail est *invisible*, inexistant, donc pratiquement dévalorisé. A partir de ce moment, la place est libre pour les idéologies négatrices de la priorité accordée à la valeur "travail".

Il y a d'abord l'idéologie de la "*consommation*" : le travail est un mal nécessaire, une corvée indispensable pour pouvoir consommer. Malgré les apparences, il ne s'agit que d'une variété camouflée de l'idéologie du travail et du rendement.

Il y a ensuite la pratique du "*travail fantôme*", de l'économie souterraine, dont certains voudraient faire la base d'un autre type de société. La vanité de ce projet a été démontrée (Illich, 1981) : ce travail fantôme fonctionne sur le même principe de base, le principe de rendement comme dirait Marcuse.

Il y a encore ce que propose Ivan Illich, dans son dernier ouvrage (Illich, 1981) : le travail limité aux activités de *subsistance*, le travail *vernaculaire*. Il veut de la sorte échapper à ce cercle vi-

cieux du rendement, de la productivité, de la rationalisation technique. Mais cette vision, faute d'analyses plus précises, paraît bien à la fois passéeiste et utopique. Elle ne prend guère en compte les besoins de puissance et de reliance dont nous avons dit qu'ils constituaient deux axes essentiels autour desquels le travail peut acquérir un sens dans le cadre de l'expérience de ceux qui ont la chance de pouvoir travailler.

Reste alors cet autre concept inspiré d'Illich : le *travail convivial* (Illich, 1973), le travail dont la *reliance* devient la finalité primordiale.

Pouvons-nous imaginer un système socio-économique qui prendrait comme *valeur centrale* non plus le travail, non plus la consommation, mais la *reliance* ? Un système qui ne nous contraindrait pas à choisir entre une vie pourrie (sans travail) et une vie étouffée (un travail sans âme, pour reprendre l'expression de Camus).

Pouvons-nous, pour sortir du système paradoxal dans lequel nous sommes piégés, concevoir un tel type de travail, centré sur sa fonction de reliance, un travail qui précisément ne serait pas "sans âme" ? Ou devons-nous considérer que le besoin de reliance, avec la virulence qui risque de le caractériser à l'avenir, ne peut être satisfait qu'en dehors du travail ?

Ces interrogations sont cruciales. Y répondre n'est point simple. Les nouvelles technologies porteuses de grands espoirs pour cette fin du 20e siècle pourraient en effet se révéler la source de non moins grandes désillusions, s'il faut en croire les premières études sociologiques qui leur ont été consacrées : ainsi, l'informatique, censée contribuer à la circulation des informations et à l'essor des communications, rend paradoxalement plus aigu le problème de l'information et de la communication ; elle perfectionne la communication fonctionnelle au détriment de la communication existentielle (Giraud, Missika & Wolton, 1978, 81) ; elle accroît la reliance technique mais détériore de vitales reliances humaines (Bolle De Bal & Eraly, 1982 ; 1983).

L'attention portée aux dimensions humaines plutôt qu'aux aspects techniques des structures de reliance dans la société en devenir, l'invention de nouvelles structures de reliance, le développement des capacités de reliance (capacités relationnelles et institutionnelles) des acteurs sociaux constituent donc des enjeux capitaux pour l'avenir et le sens du travail. Réponse urgente et indispensable au défi des nouvelles technologies, ces actions devraient permettre de relier, dans un équilibre dynamique, l'évolution du travail et les aspirations des travailleurs, le développement de la reliance technologique et celle de la reliance existentielle.

**BIBLIOGRAPHIE**

- BOLLE DE BAL Marcel (1978), *Reliance sociale, recherche sociale, action sociale*, Services du Premier Ministre, Bruxelles.
- BOLLE DE BAL Marcel (1981), "La reliance : connexions et sens", *Connexions* 33, 9-36.
- BOLLE DE BAL Marcel (1982), "Changement et intervention : pour une ergonomie stratégique", *L'Ergonomie des activités mentales*, Cabay, Louvain-la-Neuve, 7-29.
- BOLLE DE BAL Marcel (1985), *La tentation communautaire. Les paradoxes de la reliance et de la contre-culture*, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles.
- BOLLE DE BAL Marcel & ERALEY Alain (1982 ; 1983), "Reliance technique et reliance humaine : l'enjeu social de la gestion informatique", 01, *Informatique* 165, 33-41 et 166, 60-65.
- DELRUUELLE Nicole & GEORGES Robert (1978), *Reliance sociale et grandes organisations*, Services du Premier Ministre, Bruxelles.
- DOSSOU Félix (1977), "L'insertion des jeunes dans la vie professionnelle. Conditions et mécanismes de l'insertion", *Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi*, No. 15, PUF, Paris, 187-306.
- DUVIGNAUD Jean (1975), *La planète des jeunes*, Stock, Paris.
- GALAMBAUD Bernard (1977), *Les jeunes travailleurs d'aujourd'hui. Refus et attentes des jeunes face au travail salarié*, Privat, Toulouse.
- GEORGES Robert, LEDOUX Yves & LISEIN-NORMAN Margaretha (1981), *Les jeunes et le travail. Attitudes et préférences*, Services du Premier Ministre, Bruxelles.
- GIRAUD Alain, MISSIKA Jean-Louis & WOLTON Dominique (1978), *Les réseaux pensants. Télécommunication et société*, Masson, Paris.
- ILLICH Ivan (1973), *La convivialité*, Seuil, Paris.
- ILLICH Ivan (1981), *Le travail fantôme*, Seuil, Paris.
- KARNAS Arielle & TAYLOR Jacques (1981), *Apports formatifs et informatifs de la vidéo au sein d'un groupe restreint*. Services du Premier Ministre, Bruxelles.
- PONCIN Anny (1978), *Reliance sociale et chômage*, Services du Premier Ministre, Bruxelles.
- ROUSSELET Jean (1974), *L'allergie au travail*, Seuil, Paris.
- WATZLAWICK Paul, HELMICK-BEAVIN Janet & JACKSON Don (1972), *Une logique de la communication*, Seuil, Paris.

