



UC/FPCE_2018

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Est-ce le Travail Idéal un Travail Décent? Une Étude de Représentations Sociales

Solange Soares Pedro Teixeira (e-mail: solangeteixeira@hotmail.fr)

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho sob a orientação das Professoras Doutoradas Leonor Pais e Lisete Mónico

Est-ce le Travail Idéal un Travail Décent? Une Étude de Représentations Sociales

Résumé

La recherche du travail idéal est présente au long de toute notre vie active et il devient de plus en plus important de considérer s'il correspond aux éléments du travail décent développés par l'Organisation Internationale du Travail. L'objectif de cette recherche est d'étudier la représentation sociale du travail idéal dans un échantillon de participants portugais et vérifier si celle-ci correspond aux sept dimensions du travail décent émergeant d'études précédentes. Un questionnaire a été appliqué à un échantillon portugais (N= 2735) et les principaux résultats indiquent que le noyau central de la représentation sociale du travail idéal est constitué par cinq mots : rémunération, satisfaction, réussite, respect et centre d'intérêt. Ces résultats sont discutés au regard des dimensions du travail décent.

Mots clés: Représentations sociales; Travail décent; Travail Idéal

Is the Ideal Work a Decent Work? A Social Representation Study

Abstract

The search for the ideal job is present throughout our working life and it becomes increasingly important to consider whether it corresponds to the decent work elements developed by the International Labour Organization. The objective of this research is to study the social representation of the ideal work in a sample of Portuguese participants and to verify to which extent it corresponds to the seven dimensions of decent work that emerged in previous studies. A questionnaire was applied to a Portuguese sample (N= 2735) and the main results indicate that the central core of the social representation of ideal work is formed by five words: remuneration, satisfaction, success, respect and interest. These results are discussed in relation to decent work dimensions.

Key Words: Social Representations; Decent Work; Ideal Work

Agradecimentos

Esta página é dedicada às pessoas que, de forma direta ou indireta contribuíram para a realização deste trabalho e me apoiaram durante esta jornada.

Agradeço em primeiro lugar aos meus orientadores de tese. À Professora Leonor Pais pela disponibilidade, dedicação, ajuda e por nos motivar a fazer sempre melhor. À Professora Lisete Mónico pela ajuda nas questões de análise estatística, pela compreensão e pelo tempo investido no nosso trabalho. E ao Professor Nuno Rebelo dos Santos, pelo seu espírito crítico, pela suas ideias e sugestões pertinentes.

A todos os professores do Mestrado de Psicologia das Organizações e do Trabalho, pela disponibilidade, por todo o apoio e dedicação que me permitiram chegar até aqui.

Aos meus pais, principalmente à minha mãe, pelo apoio e pelo esforço que fizeram e fazem todos os dias para me permitirem estar na Universidade. Obrigada pelo voto de confiança e por olharem sempre pelo meu futuro. Ao meu irmão, por acreditar em mim, saber sempre fazer-me sorrir e simplesmente por ser o melhor irmão que eu podia ter.

Ao meu namorado, Luís Oliveira, pela força que me deu ao longo destes cinco anos.

Agradeço a toda a minha família que sempre me apoiou e acreditou em mim. Um obrigada especial à minha prima Cátia Coimbra que esteve sempre presente e sempre pronta para me ajudar quando necessário.

Aos 'Verdadeiros', aqueles que estão comigo desde bebés, pela ajuda e pelo apoio. Sei que posso contar com vocês para tudo, seja qual for a situação.

Ao 'Gang', por todos os momentos, jantares, risos, desabafos e momentos de maior ou menor aflição. Esta etapa não teria sido a mesma coisa sem a vossa companhia, a vossa ajuda e a vossa amizade.

Agradeço também aos meus colegas de investigação, pela partilha, pelo apoio, e em especial ao Álvaro Francis e à Inês Pratas, pela ajuda e disponibilidade prestada durante esta etapa. Um obrigada também aos restantes colegas de turma, pela amizade, e por todos os bons momentos que passamos durante os últimos anos.

Por fim, obrigada a todos os que responderam aos questionários deste estudo, pois sem a vossa participação, nada disto seria possível.

Nota introdutória

A presente dissertação é apresentada em formato artigo, seguindo as normas da revista belga *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, à qual será submetida. Por esta razão, não segue a formatação exigida pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Segundo as normas da revista:

- Os artigos devem ter entre 30.000 a 60.000 caracteres (15 a 30 páginas A4), espaçamento duplo ou 1.5 e margem.
- Os resumos, redigidos em francês e inglês devem ter 120 palavras no máximo e devem se focar nos objetivos, resultados e conclusões da investigação.
- Quadros, gráficos e figuras devem ser apresentados em páginas separadas, evitando linhas, cores de fundo ou sombreamentos supérfluos.

Tendo em conta que o processo de submissão é realizado via e-mail, não existe um documento comprovativo do mesmo. No Anexo 3 apresenta-se o e-mail de submissão .

Index

Introduction	1
I. Le travail décent	2
II. Les représentations sociales et le travail idéal	8
III. Méthodologie	9
3.1 Population	9
3.2 Matériel et procédure.....	10
IV. Résultats	11
V. Discussion	14
Bibliographie	18
Annexes	23

Introduction

Autrefois, le travail était vu comme un sacrifice, une punition, mais plus récemment le concept de qualité de vie au travail a gagné de l'ampleur et valorise la satisfaction et le bonheur des travailleurs dans son poste de travail (Nahas, Rabacow, Pereira et Borgatto, 2009). Le travail est central pour le développement et pour la construction de l'identité sociale, ainsi que pour le bien-être social (Tosetto et Orsi, 2012; Ruggiero, Cohen, Cole et Foreman, 2015). C'est un phénomène social, économique et de santé tout comme un moyen de soutien pour atteindre une vie décente (Edralin, 2014; Ruggiero et al., 2015). En plus de contribuer pour le revenu familial, il touche d'autres domaines du bien-être individuel et social, telles que l'estime de soi, la santé physique et mentale et la cohésion sociale (Ostermeier, Linde, Lay et Prefiger, 2015). Le travail satisfait les besoins de survie, de relation et d'autodétermination de l'être humain. Il va plus loin que la simple carrière et englobe le travail non rémunéré, le non travail, le travail sporadique, le travail à la maison, le travail précaire, le travail atypique, le travail déshonnête, le travail pour la survie, le travail informel, entre autres qui contribuent pour les expériences de vie des personnes (Espinosa, 2012; Bluestein, 2013). Pour ces raisons, il n'est pas suffisant qu'une personne soit employée, elle doit avoir l'opportunité d'exprimer ses compétences et contribuer pour le bien-être commun. Si un travail est décent, il doit respecter les droits des travailleurs, comme par exemple le droit à la formation professionnelle qui est un droit humain fondamental, d'autant que les travailleurs bien formés sont plus productifs et qualifiés (Deranty et MacMillan, 2012). C'est un principe applicable à tous les travailleurs dans toutes les sociétés (Ghai, 2006, p. 4).

De nos jours, le travail occupe une place importante dans notre vie, car on passe une grande partie de nos journées à travailler. Il existe des personnes qui aiment ce qu'elles font, et d'autres, au contraire, qui le voient comme une obligation, quelque chose de négatif. Il serait donc important de savoir quels sont les éléments que les personnes jugent indispensables dans un travail pour que celui-ci soit idéal, afin de pouvoir créer des postes de travail plus attrayants.

Il existe beaucoup d'études sur le travail, mais quand on se concentre sur le travail idéal et ce qu'il représente pour les personnes, l'information disponible devient plus rare. Cependant, Labbé (2013) a conduit une étude autour d'une quête d'idéal professionnel à travers la représentation du 'Métier Idéal'.

Ainsi, après avoir décrit notre ancrage théorique et le concept de représentation sociale, nous présenterons une étude empirique qualitative qui a pour objectif identifier et analyser la représentation sociale du Travail Idéal dans un échantillon de participants portugais. Dans un second temps, les sept dimensions formant le travail décent (*Decent work*) proposées par Ferraro, Pais, Dos Santos et Moreira (2016) nous permettront d'analyser les éléments obtenus.

I. Le travail décent

En 1919, alors qu'on croyait que la paix universelle et durable serait établie sur la base de la justice sociale, surgit l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Elle a été fondée comme une condition du Traité de Versailles et vise à guider le développement de conditions de travail meilleures et plus équitables (Deranty et MacMillan, 2012; Ferraro et al., 2016).

Le travail décent a été introduit par OIT en 1999 et est devenu depuis le focus de son Agenda (Ferraro et al., 2016). L'Agenda est un composant clé dans le combat contre la pauvreté et l'exclusion globale et a été créée pour établir la paix dans la justice sociale qui était menacée par les conditions inhumaines sous lesquelles certains travailleurs se trouvaient (Athanasou, 2010; Deranty et MacMillan, 2012).

Un aspect important de l'Agenda du travail décent est le désir de travailler plus étroitement avec les agences internationales et repose sur la logique selon laquelle si les normes fondamentales du travail deviennent une monnaie commune dans tous les grands programmes des agences internationales, alors le rôle et la volonté de l'OIT seront assurés (Hughes et Haworth, 2011).

L'objectif principal de l'OIT est de 'promouvoir des opportunités pour que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine' et son Agenda a été établi avec l'objectif de protéger les travailleurs dans tout le monde (ILO, 1999, p.3; Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, et Ritter, 2002; Edralin, 2014). Dans cet objectif de l'OIT, on retrouve six dimensions implicites de ce qui constitue le travail décent: les opportunités de travail, la liberté de choix, le travail productif, l'équité, la sécurité, ainsi que la dignité au travail (Bescond, Châtaignier et Mehran, 2003). Sur le site de l'OIT, il est possible de retrouver une définition actuelle du travail décent, ainsi que ses objectifs: 'Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes' (ILO, n.d.).

Tant que concept international, le travail décent a d'abord été introduit dans le cadre de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, exprimant la nécessité que le travail fasse partie intégrante des droits de l'homme (Di Fabio et Kenny, 2016; Bluestein, Olle, Connors-Kellgren et Diamonti, 2016).

Les droits au travail sont une nécessité fondamentale pour le développement d'un environnement de travail durable et tous les travailleurs devraient pouvoir jouir de leurs droits quel que soit le type de travail effectué (Rahim, 2013).

Le travail décent est formé par 11 éléments interdépendants, aussi considérés comme part de l'Agenda et découlent des quatre valeurs principales de l'OIT: la liberté, l'équité, la sécurité et la dignité humaine (Ferraro, Pais et Santos, 2015).

1/ 'Possibilité d'emploi' – la création de nouvelles opportunités d'emploi est liée au marché du pays, aux conditions socioéconomiques, ainsi qu'à la croissance et à l'expansion des entreprises. Les opportunités d'emploi devraient être compatibles avec la viabilité commerciale. Il faut prendre en compte l'ensemble de l'écosystème où se produisent les interactions avec impact sur les opportunités d'emploi, car l'augmentation d'opportunités dans un pays peut être directement liée à la leur diminution dans un autre pays. La responsabilité de la création de nouvelles opportunités d'emploi est partagée par les décideurs politiques (qui définissent les politiques compatibles avec la création d'opportunités d'emploi), les dirigeants organisationnels (les entrepreneurs qui créent de nouvelles entreprises), ainsi que par les travailleurs individuels (qui doivent contribuer à la création de richesse; Ferraro et al., 2015).

2/ 'Gains adéquats et travail productif' – une rémunération adéquate est un des aspects clé du travail décent pour la plupart des travailleurs (Bescond et al., 2003). Le salaire peut inclure une rémunération, le paiement des heures de repos, des primes, ainsi que des rabais pour le travailleur et sa famille. Le travail productif contribue positivement à la création de valeur par le travail. Il exige de la part de l'individu, la performance individuelle, de la part des organisations, la création d'un contexte qui permet la performance du travailleur, et de la part des politiciens, des lois et politiques publiques qui favorisent le développement des compétences et qui n'entravent pas le travail productif (Ferraro et al., 2015).

3/ 'Horaires décents' – une durée de travail excessive peut compromettre la santé physique et psychologique des travailleurs et peut contribuer aux accidents et au développement de maladies professionnelles à long terme. Si le temps n'est pas bien géré, cela peut aussi nuire à l'équilibre entre le travail et la vie familiale et personnelle (Ferraro et al., 2015). L'horaire de travail doit permettre aux travailleurs de faire partie d'autres dimensions de la société (Ferraro et al., 2016). Une durée prolongée de travail se doit soit à des motivations économiques ou involontaires telles que les standards de l'industrie, les circonstances exceptionnelles ou un bas revenu par heure, soit au dévouement ou ambition personnelle de l'individu (Bescond et al., 2003).

4/ 'Capacité de concilier travail et vie de famille' – il est nécessaire d'équilibrer le travail et la famille, d'assurer l'égalité des sexes au travail, une gestion du temps appropriée, des possibilités

d'emploi pour les femmes et les hommes, ainsi qu'une rémunération adéquate et sans discrimination. C'est un élément difficile d'évaluer, car il peut varier d'une culture à l'autre et d'une personne à l'autre (Ferraro et al., 2015).

5/ 'Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir' – cet élément représente tous les travaux forcés ou qui ne respectent pas les droits de l'homme, telles que le travail d'esclave ou le travail des enfants, qui, en plus d'être forcé, nuit également au développement de l'enfant. Pour abolir ces formes de travail, c'est nécessaire l'engagement de toutes les parties prenantes (les dirigeants organisationnels, les politiciens et les travailleurs qui ont la responsabilité d'embaucher des employés). Dans ce point, il est possible de voir l'interdépendance entre les pays: si dans un pays les enfants sont employés, les prix des articles seront très compétitifs et, par conséquent, seront plus vendus et leur économie se développera. Dans le même temps, en vendant des produits moins chers, les clients auront un bon pouvoir d'achat tout en maintenant une vie économique confortable. Ainsi, l'idée que cet élément ne peut pas être évalué seulement dans un pays donné, mais au niveau global est soulignée, car c'est une responsabilité de tous (de ceux qui emploient des enfants, de ceux qui vendent les produits et de ceux qui les achètent) (Ferraro et al., 2015).

6/ 'Stabilité et sécurité du travail' – l'instabilité sur le marché du travail associée au manque de garanties dans le travail lui-même est une source de préoccupation et de stress pour la plupart des travailleurs (Ferraro et al., 2015). La perte d'un emploi entraîne des coûts financiers, même si un nouvel emploi est rapidement trouvé, ainsi comme la perte d'accumulation de capital humain et la dévaluation des connaissances et compétences spécifiques acquises et développées dans le travail (Anker et al., 2002).

7/ 'Égalité de chances et de traitement dans l'emploi' – un traitement équitable au travail est une attente intrinsèque de l'être humain et ce que la plupart des gens attendent est un salaire égal pour un travail de valeur égale (Anker et al., 2002). Le travail décent inclut l'intention des opportunités d'emploi pour les hommes et les femmes, sans distinction d'âge, de race, d'origine ethnique, d'opinion politique, d'orientation sexuelle, de croyance religieuse, de couleur, d'origine sociale ou nationale. Il devrait également inclure les personnes handicapées et les personnes avec des maladies (Ghai, 2002).

8/ 'Sécurité du milieu de travail' – un travail sûr et sain comprend des conditions physiques et objectives relatives au bien-être du travailleur. Il est nécessaire de les identifier, ainsi que les maintenir et les promouvoir. Les accidents et le développement de maladies professionnelles doivent être évités (Ferraro et al., 2015). Il existe plusieurs formes de sécurité liées à l'emploi: la sécurité du marché de travail, la sécurité de l'emploi, l'assurance chômage, la sécurité au travail, la sécurité de reproduction, la sécurité des salaires et la sécurité de la représentation

(Standing, 2002; Bonnet, Figueiredo et Standing, 2003). Les accidents ou les maladies en rapport avec le travail représentent plus de 2.4 millions de décès par an et 317 millions d'accidents (Ruggiero, Cohen et Cole, 2014).

9/ 'Protection sociale' – la protection sociale a été définie comme un droit humain fondamental et un moyen de promouvoir la cohésion, la dignité humaine et la justice sociale. Neuf types de prestations qui doivent être garanties par la protection sociales ont été établies: soins médicaux, indemnités de maladie, indemnités de chômage, retraites, allocations d'accidents au travail, allocation familiale, allocation de maternité, allocation d'invalidité et allocation de survie. Selon l'OIT, seulement 20% de la population active a accès à une protection sociale adéquate (Anker et al., 2002). On considère que les individus méritent des soins tout au long de leur vie et dans toutes les conditions limitatives, et pas seulement pendant les périodes où ils sont productifs (Ferraro et al., 2015).

10/ 'Dialogue social et représentation des travailleurs' – les travailleurs doivent avoir la possibilité de s'exprimer sur leur poste de travail, sur les préoccupations liées à leur propre travail ou qui le concernent directement. Il existe deux sortes de participation: la participation directe (lorsque le travailleur a une influence directe sur les décisions) ou la participation indirecte (lorsque le travailleur s'exprime à travers des syndicats ou des associations professionnelles) (Gallie, 2013). Le dialogue social implique 'tout type de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre les représentants du gouvernement, les employeurs ou les travailleurs, sur des questions d'intérêt commun directement liées au travail et aux politiques économiques et sociales connexes' (Anker et al., 2002, p. 55). Des postes de travail où les travailleurs ont plus d'autonomie et de voix mènent à des niveaux plus élevés de satisfaction par rapport au travail lui-même que par rapport au salaire (Edralin, 2016). Le dialogue social se déroule à trois niveaux: entre employeurs et employés (termes et conditions d'emploi et de travail), entre la direction et les employés (fonctionnement des entreprises) et entre les partenaires sociaux et les autorités politiques (politique sociale et économique; Ghai, 2003; Villacís et Reis, 2015).

11/ 'Contexte économique et social du travail décent' – un des objectifs prioritaires de l'OIT est de réduire le taux de chômage (Godfrey, 2003). Le contexte économique et social peut influencer la durabilité du travail décent, tout comme le travail décent peut et doit affecter les résultats socioéconomiques d'une région. Cet élément prend également en compte des caractéristiques socioéconomiques qui ont un impact sur les mesures et indicateurs du travail décent, telles que: les enfants d'âge scolaire scolarisés, le taux d'inflation, le niveau d'éducation de la population adulte, la participation des femmes sur le marché de travail, les inégalités salariales, les mesures de pauvreté, entre autres (ILO, 2013).

En regardant chacun de ces éléments, il est évident que chacun d'entre eux dépend de plusieurs agents sociaux: l'individu, l'organisation, les relations ou partenariats entre les organisations, les gouvernements et les acteurs internationaux et mondiaux (Ferraro et al., 2016). Il est aussi évident que le travail décent doit contenir des éléments universels, mais ces éléments doivent être relativisés en fonction du contexte dans lequel le travail a lieu (Ribeiro, Silva et Figueiredo, 2016).

L'OIT a établi quatre objectifs stratégiques pour son Agenda du travail décent: les droits des travailleurs, la réalisation du plein emploi, la protection sociale et le dialogue social (Webster, Bundlender et Orkin, 2015). Ces quatre piliers de l'Agenda sont devenus des éléments centraux du Programme de développement durable pour 2030 (ILO, n.d.). Les droits des travailleurs doivent assurer que le travail inclut la dignité, l'égalité, la liberté, un salaire adéquat, la sécurité sociale et que tous les travailleurs ont une voix et une participation (Edralin, 2014). Le plein emploi signifie que toutes les personnes disponibles, désireuses et capables de travailler sont capables de le faire, et que la rémunération répond aux besoins des travailleurs et de leurs familles (Edralin, 2014; Ostermeier et al., 2015). La protection sociale protège les travailleurs contre diverses éventualités et vulnérabilités, réduisant la souffrance, l'anxiété, l'insécurité et la privation matérielle. Le dialogue social permet aux travailleurs de s'exprimer et de se faire entendre, ce qui leur permet de défendre leurs intérêts, de faire part de leurs préoccupations et de négocier et discuter avec d'autres acteurs du système (Edralin, 2014).

Ferraro et al. (2016), ont proposé une mesure du travail décent qui permet aux travailleurs d'identifier par eux-mêmes les facteurs qui sous-entendent les perceptions subjectives du travail décent, le *Decent Work Questionnaire* (DWQ). Ce questionnaire a été construit à partir des 11 éléments proposés par l'OIT et nous propose la réorganisation et regroupement de ces éléments substantifs en 7 dimensions correspondant à la façon dont la perception de ces éléments est configurée subjectivement. Ces dimensions sont les suivantes: 'Principes fondamentaux et valeurs au travail'; 'Temps et charge de travail décents'; 'Travail productif et épanouissant'; 'Rétribution significative pour l'exercice de la citoyenneté'; 'Protection sociale'; 'Opportunités'; et 'Santé et sécurité' (Tableau 1).

Tableau 1. Modèle à sept dimensions et définitions selon Ferraro et al. (2016)

Modèle de Ferraro et al. (2016)	Définition
Principes fondamentaux et valeurs au travail	'éléments reflétant la justice, la dignité, la liberté, l'acceptation (sans discrimination), la clarté des normes, la confiance, la solidarité, la participation et la santé mentale' (p. 8)
Temps et charge de travail décents	'gestion correcte (ou décente) du temps, répartition du temps entre le travail et la famille (ou la vie personnelle), rythme du travail, échéances et horaires de travail' (p. 8)
Travail productif et épanouissant	'éléments liés au travail comme une contribution pour l'avenir des nouvelles générations, lien entre le travail et le développement personnel et professionnel, travail et sa contribution à l'épanouissement personnel et professionnel, création de valeur (pour l'organisation, clients et/ou société) et reconnaissance que l'employé réalise un travail utile' (p. 8)
Rétribution significative pour l'exercice de la citoyenneté	'relation entre une vie vécue avec dignité et autonomie et la rétribution reçue pour travailler, possibilité de fournir le bien-être à ceux qui dépendent du travailleur, relation entre ce qui est gagné au travail et le sentiment de bien-être et perception d'équité' (p. 8)
Protection sociale	'perception d'être protégé en cas de perte de travail ou de maladie, protection de la famille par un système de sécurité sociale et perspectives d'une retraite décente' (p. 8)
Opportunités	'employabilité, entrepreneuriat et une perspective future dans laquelle les revenus ou avantages sont augmentés par le biais d'opportunités de travail' (p. 8)
Santé et sécurité	'perception d'être protégé des dangers pour la santé physique, d'avoir tout ce qu'il faut pour maintenir l'intégrité physique et la sécurité au travail et que les conditions environnementales sont sans danger' (p. 9)

Dans la mesure où ces dimensions sont issues d'une application extensive de l'instrument DWQ dans deux pays, elles constituent des points de référence valables pour l'analyse de la représentation sociale du travail idéal. Il sera pertinent de voir dans quelle mesure la perception du travail décent est plus ou moins proche du concept de travail décent tel que défini par l'OIT.

II. Les représentations sociales et le travail idéal

Au long des dernières années, les représentations sociales ont été étudiées en relation avec de nombreux objets et phénomènes sociaux. La pertinence de ces études est soulignée par divers auteurs et quelques exemples peuvent être cités tels que les représentations des métiers de l'industrie (Labbé, 2012), de la santé et de la maladie (Bovina, 2006), de la crise économique (Galli, Bouriche, Fasanelli, Geka, Iacob et Iacob, 2010) ou du 'bon élève' (Lima et Machado, 2012). Les études sur les représentations sociales permettent de mieux comprendre l'objet qui est étudié, dans ce cas, le travail idéal.

Selon Jodelet (1991, p. 36), une représentation sociale 'est une forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social'. Abric (2001, p. 82) définit une représentation sociale comme 'un ensemble organisé et structuré d'informations, de croyances, d'opinions et d'attitudes, elle constitue un système sociocognitif particulier composé de deux sous-systèmes en interaction: un système central (ou noyau central) et un système périphérique'.

Le noyau central est déterminé par des conditions historiques, sociales et idéologiques. Il est stable, cohérent, peu sensible au contexte social et résistant au changement car une modification du noyau central conduirait à une transformation complète de la représentation sociale (Abric, 1993). Deux représentations sociales sont différentes si elles s'organisent autour de deux noyaux différents et sont considérées comme identiques si elles s'organisent autour du même noyau central, même si leur contenu est différent. Ceci est une partie non négociable de la représentation. Dans le noyau central il existe des éléments plus décisifs que d'autres dans la reconnaissance et identification de l'objet (Abric, 1993; Sá, 1996; Abric, 2001; Vala et Monteiro, 2013). Les éléments centraux ne dépendent pas du contexte dans lequel la représentation est activée (Rosa, Tafani, Michel et Abric, 2011).

Le système périphérique est plus flexible, c'est la partie la plus accessible et la plus vivante de la représentation sociale (Abric, 2001; Vala et Monteiro, 2013). Il régule et adapte les limitations et les caractéristiques du noyau central dans des situations concrètes et permet à l'individu de moduler la représentation. C'est un complément indispensable au noyau central,

constituant l'intermédiaire entre la réalité concrète et lui-même. Il absorbe aussi les nouvelles informations susceptibles de défier le noyau central (Abric, 1993). Tandis que le noyau central représente le cerveau de la représentation, est normatif et a une fonction structurante et organisatrice, le système périphérique représente son corps, est fonctionnel et a une fonction adaptative et défensive. Les deux systèmes sont complémentaires (Abric, 1993; Abric, 2001; Rosa et al., 2011).

L'environnement symbolique et social des individus est construit par un ensemble de représentations en interaction (Pianelli, Abric et Saad, 2010). Dans l'étude présente il est important d'analyser la représentation sociale du travail idéal. C'est un concept qui mobilise les individus dès le début de leurs choix de vocation et les accompagne tout au long de leur vie professionnelle. Le travail idéal est un élément directeur des choix et des refus professionnels des individus et il sera important de déterminer dans quelle mesure il est plus proche ou plus éloigné de ce qui constitue la formulation par l'OIT en tant qu'organe représentant les Nations Unies en matière de travail. L'existence d'une coïncidence ou d'une étroite proximité entre les deux (travail décent et représentation sociale du travail idéal) légitime l'affirmation de l'OIT selon laquelle le travail décent correspond aux aspirations des personnes concernant leur vie professionnelle. L'existence d'une distance significative entre les deux devrait conduire à une réflexion approfondie et, si elle est maintenue dans de possibles études futures, éventuellement reconsidérer les composants du travail décent.

Labbé (2013), a mené une étude sur les représentations sociales du travail idéal en distinguant les termes *Travail*, *Emploi*, *Métier* et *Profession*. Ses résultats démontrent que la *Rémunération*, la *Vie professionnelle*, l'*Investissement*, les *Perspectives*, la *Distraction* et l'*Intégrité* sont présents, quel que soit l'objet de la représentation. Il sera donc relevant la vérification des résultats, étant donné que nous avons un seul objet, le travail idéal.

C'est très relevant de connaître les représentations sociales du travail idéal des individus, car cela peut permettre une amélioration et une évolution des postes de travail existants. Cela peut intéresser des chercheurs, pour la réalisation de recherches postérieures mais aussi des employeurs qui peuvent créer de meilleures conditions de travail et offrir une meilleure ambiance de travail à ses employés.

III. Méthodologie

3.1 Population

Cette recherche a été réalisée de septembre 2017 à février 2018 auprès d'un échantillon de 2735 personnes résidant au Portugal, dont des étudiants, des travailleurs, des sans emploi ou des personnes réformées. 62.7% de l'échantillon est composé de femmes et l'âge des

participants varie entre les 16 et les 90 ans (âge moyen 35.72, écart-type 14.79). La plupart des individus fréquentent ou ont fréquenté l'enseignement supérieur (45.5%) ou l'enseignement secondaire (39.1%), les restants ont la scolarité primaire (14.1%). 74.1% exercent un poste de *leader*.

3.2 Matériel et procédure

L'instrument de recueil de données était un questionnaire constitué de deux parties: la première reposant sur la technique de l'association libre et la deuxième sur des critères sociodémographiques (Annexe 1). Les données ont été recueillies en collaboration avec une institution universitaire. Les participants devaient répondre à la question *Écrire les 5 premiers mots ou expressions qui vous viennent à l'esprit en lisant Travail Idéal*. La technique d'association libre permet à la personne d'exprimer toutes ses pensées librement, spontanément et de façon détendue (Lima et Machado, 2012).

Les réponses obtenues ont été préparées et uniformisées dans la base de données, pour ensuite effectuer la standardisation lexicale et sémantique, ainsi que l'homogénéisation du corpus. L'objectif de cette étape est de regrouper des mots dont la signification est identique (Oliveira, Marques, Gomes et Teixeira, 2005), comme par exemple, les mots 'salaire', 'argent', 'payement' ou d'autres similaires ont été groupés dans la catégorie 'rémunération'.

Postérieurement, les réponses ont été analysées avec l'aide du *software* EVOG (Ensemble de Programmes Permettant L'Analyse des Evocations; Vêrges, Scano et Junique, 2002), version 2002. Ce programme analyse les mots évoqués en croisant leur fréquence d'évocation avec leur ordre moyen d'évocation. Cette intersection permettra de trouver quatre quadrants, dans lesquels les mots seront distribués et où les systèmes central et périphérique seront différenciés (Oliveira et al., 2005). Il est constitué par seize programmes qui exécutent des fonctions différentes et nous en avons utilisé cinq. Le premier, le *Lexique*, isole les unités lexicales du document utilisé. Ensuite, le *Trievoc*, trie les évocations par ordre alphabétique. Le troisième, le *Nettoie*, comme son nom indique, nettoie le document, en éliminant les possibles erreurs de frappe, unités lexicales et orthographe. Ensuite, le *Rangmot*, crée une liste organisée par ordre alphabétique, contenant tous les mots évoqués, leur nombre et ordre d'évocation. Le dernier pas a été l'utilisation du programme *Rangfrq* ou *Tabrgfrq* qui organise les éléments du noyau central et du système périphérique de la représentation dans les quatre quadrants. Le premier quadrant, en haut à gauche, contient les mots les plus fréquents, avec un rang moyen d'apparition faible, correspondant ainsi au noyau central de la représentation. La 1^{ère} périphérie, en haut à droite, contient les éléments avec une fréquence et un rang moyen forts, étant les plus proches du noyau central. Le noyau contrastant, en bas à gauche, ceux avec une fréquence faible mais qui sont considérés importants par les individus. Le noyau contrastant est un noyau central pour une minorité de

personnes. Le dernier quadrant, en bas à droite, représente la 2^{ème} périphérie et est composé par les éléments évoqués moins fréquemment et qui sont considérés moins importants (Abric, 1994a; Abric, 1994b; Oliveira et al., 2005; Lima et Machado, 2012).

IV. Résultats

Tout d'abord, on s'est intéressé aux données générales, telles que le nombre total d'évocations (13510), le nombre de mots différents (1210) ou le rang moyen d'évocation (2.98).

Dans le Tableau 2, on peut voir le nombre de mots évoqués, ainsi que leur fréquence, la fréquence cumulative et le pourcentage total du corpus évoqué. La fréquence des mots varie entre $n=1$ et $n=1574$, et 778 mots ont été cités seulement une fois, ce qui représente 5.8% du corpus. On peut aussi remarquer que 1100 mots différents représentent 1876 des mots cités qui ont été répétés jusqu'à 8 fois, représentant 13.9% des évocations totales.

Le mot le plus cité représente 11.7% du corpus et l'ensemble des 23 mots avec la fréquence d'évocation la plus élevée représente 64.4% du corpus, où la fréquence d'évocation est égale ou supérieure à 102 répétitions.

Tableau 2: Fréquence, nombre de mots, fréquence d'évocations cumulées, pourcentage d'évocations cumulées, fréquence d'évocations cumulées inverse et pourcentage d'évocations cumulées inverse

Freq.	Nb. mots	Cumul evocations	%	Cumul inverse	%	Freq.	Nb. Mots	Cumul evocations	%	Cumul inverse	%
1	778	778	5.8	13510	100.0	52	1	3475	25.7	10087	74.7
2	139	1056	7.8	12732	94.2	53	1	3528	26.1	10035	74.3
3	74	1278	9.5	12454	92.2	55	1	3583	26.5	9982	73.9
4	33	1410	10.4	12232	90.5	56	1	3639	26.9	9927	73.5
5	29	1555	11.5	12100	89.6	57	1	3696	27.4	9871	73.1
6	21	1681	12.4	11955	88.5	58	1	3754	27.8	9814	72.6
7	13	1772	13.1	11829	87.6	60	2	3874	28.7	9756	72.2
8	13	1876	13.9	11738	86.9	61	2	3996	29.6	9636	71.3
9	5	1921	14.2	11634	86.1	68	1	4064	30.1	9514	70.4
10	6	1981	14.7	11589	85.8	69	1	4133	30.6	9446	69.9
11	3	2014	14.9	11529	85.3	74	1	4207	31.1	9377	69.4
12	4	2062	15.3	11496	85.1	75	1	4282	31.7	9303	68.9
13	3	2101	15.6	11448	84.7	81	1	4363	32.3	9228	68.3
14	5	2171	16.1	11409	84.4	82	1	4445	32.9	9147	67.7
15	2	2201	16.3	11339	83.9	86	1	4531	33.5	9065	67.1
17	3	2252	16.7	11309	83.7	87	1	4618	34.2	8979	66.5
18	1	2270	16.8	11258	83.3	94	1	4712	34.9	8892	65.8
20	1	2290	17.0	11240	83.2	99	1	4811	35.6	8798	65.1
21	2	2332	17.3	11220	83.0	102	1	4913	36.4	8699	64.4
22	1	2354	17.4	11178	82.7	114	1	5027	37.2	8597	63.6
23	2	2400	17.8	11156	82.6	116	1	5143	38.1	8483	62.8
24	1	2424	17.9	11110	82.2	121	2	5385	39.9	8367	61.9
25	1	2449	18.1	11086	82.1	126	1	5511	40.8	8125	60.1
26	1	2475	18.3	11061	81.9	147	1	5658	41.9	7999	59.2
28	2	2531	18.7	11035	81.7	164	1	5822	43.1	7852	58.1
29	1	2560	18.9	10979	81.3	177	1	5999	44.4	7688	56.9
30	1	2590	19.2	10950	81.1	181	1	6180	45.7	7511	55.6
31	2	2652	19.6	10920	80.8	208	1	6388	47.3	7330	54.3
32	2	2716	20.1	10858	80.4	213	1	6601	48.9	7122	52.7
33	1	2749	20.3	10794	79.9	230	1	6831	50.6	6909	51.1
35	2	2819	20.9	10761	79.7	260	1	7091	52.5	6679	49.4
38	2	2895	21.4	10691	70.1	312	1	7403	54.8	6419	47.5
39	1	2934	21.7	10615	78.6	343	1	7746	57.3	6107	45.2
40	2	3014	22.3	10576	78.3	348	1	8094	59.9	5764	42.7
41	1	3055	22.6	10496	77.7	351	1	8445	62.5	5416	40.1
42	1	3097	22.9	10455	77.4	368	1	8813	65.2	5065	37.5
43	1	3140	23.2	10413	77.1	404	1	9217	68.2	4697	34.8
44	2	3228	23.9	10370	76.8	819	1	10036	74.3	4293	31.8
46	1	3274	24.3	10282	76.1	888	1	10924	80.9	3474	25.7
48	1	3322	24.6	10236	75.8	1012	1	11936	88.3	2586	19.1
50	1	3372	25.0	10188	75.4	1574	1	13510	100.0	1574	11.7
51	1	3423	25.3	10138	75.0						

Ensuite, on s'intéresse à la représentation sociale du Travail Idéal pour l'ensemble de la population, ce qui permet d'observer un nombre restreint d'éléments dans le noyau central: 'rémunération', 'satisfaction', 'réussite', 'respect' et 'centre d'intérêt' (Tableau 3). Ces cinq mots ont une fréquence qui varie entre $n=177$ et $n=1574$ et un ordre moyen d'évocation inférieur à 2.70: 'rémunération' ($n=1574$, O.M.E.=2.45), 'satisfaction' ($n=819$, O.M.E.=2.49), 'réussite' ($n=348$, O.M.E.=2.66), 'respect' ($n=343$, O.M.E.=2.61) et 'centre d'intérêt' ($n=177$, O.M.E.=2.64). La case correspondant au noyau contrastant est constituée par huit éléments avec une fréquence d'évocation variant entre $n=10$ et $n=87$: 'rêve' ($n=87$, O.M.E.=2.52), 'n'existe pas' ($n=35$, O.M.E.=2.00), 'amusant' ($n=32$, O.M.E.=2.63), 'qualité' ($n=22$, O.M.E.=2.64), 'coordination' ($n=21$, O.M.E.=2.48), 'dignité' ($n=17$, O.M.E.=2.29), 'travailler peu' ($n=10$, O.M.E.=1.60) et 'vocation' ($n=10$, O.M.E.=2.70).

La première périphérie est constituée de 19 mots évoqués avec une fréquence comprise entre $n=102$ et $n=1012$. Les mots les plus fréquents et avec un ordre moyen d'évocation supérieur à 2.70 sont: 'horaire souhaité' ($n=1012$, O.M.E.=3.05) et 'bonne ambiance' ($n=888$, O.M.E.=2.81). Par rapport au dernier quadrant, la deuxième périphérie, il est constitué de 73 mots évoqués avec une fréquence variant entre $n=10$ et $n=99$, dont les plus fréquents sont: 'sécurité' ($n=99$, O.M.E.=3.40), 'liberté' ($n=94$, O.M.E.=2.81), 'entraide' ($n=86$, O.M.E.=3.23), 'communication' ($n=82$, O.M.E.=3.57) et 'rémunération juste' ($n=81$, O.M.E.=2.77).

Tableau 3: Cadran réduit des associations libres de la représentation du Travail Idéal pour l'ensemble de la population ($N=2735$)

F min 10	<2.70			>2.70	F min 10	
Freq. Intern.	Mot évoqué	f	O.M.E.	Mot évoqué	f	O.M.E.
	Noyau central.			1^{ère} périphérie.		
>100	Rémunération (<i>Remuneração</i>)	1574	2.452	Horaire souhaité (<i>Horário desejado</i>)	1012	3.049
	Satisfaction (<i>Satisfação</i>)	819	2.488	Bonne ambiance (<i>Bom ambiente</i>)	888	2.809
	Réussite (<i>Realização</i>)	348	2.655	Amitié (<i>Amizade</i>)	404	3.446
	Respect (<i>Respeito</i>)	343	2.606	Travail en équipe (<i>Trabalho em equipa</i>)	368	2.889
	Centre d'intérêt (<i>Area de interesse</i>)	177	2.644	Localisation (<i>Localização</i>)	351	3.587
				Motivation (<i>Motivação</i>)	312	2.840
	Noyau contrastant.			2^{ème} périphérie.		
<100	Rêve (<i>Sonho</i>)	87	2.517	Sécurité (<i>Segurança</i>)	99	3.404
	N'existe pas (<i>Não existe</i>)	35	2.000	Liberté (<i>Liberdade</i>)	94	2.809
	Amusant (<i>Divertido</i>)	32	2.625	Entraide (<i>Entreajuda</i>)	86	3.233
	Qualité (<i>Qualidade</i>)	22	2.636	Communication (<i>Comunicação</i>)	82	3.573
	Coordination (<i>Coordenação</i>)	21	2.476	Rémunération juste (<i>Remuneração justa</i>)	81	2.765
	Dignité (<i>Digno</i>)	17	2.294	Juste (<i>Justo</i>)	75	2.747
	Travailler peu (<i>Trabalhar pouco</i>)	10	1.600	Dynamique (<i>Dinamico</i>)	74	2.851
	Vocation (<i>Vocação</i>)	10	2.700			

Pour faciliter la lecture, dans le Tableau 3 sont présents seulement les mots avec une plus haute fréquence d'évocations ($f > 300$ pour la première périphérie et $f > 70$ pour la deuxième périphérie). Toutes tes évocations peuvent être consultées dans l'Annexe 2.

V. Discussion

Cette étude avait comme objectif identifier les représentations sociales du travail idéal et les comparer aux éléments du travail décent. En observant les quatre quadrants (Tableau 3) nous

pouvons immédiatement avoir accès aux éléments qui mettent en évidence ce que l'échantillon considère important dans un travail pour qu'il soit considéré 'idéal'. En plus de nous montrer le contenu général des représentations sociales, ce tableau nous montre aussi sa possible organisation interne. L'ensemble des mots regroupés dans le premier quadrant, c'est à dire, 'rémunération', 'satisfaction', 'réussite', 'respect' et 'centre d'intérêt' correspond aux mots cités avec une plus haute fréquence d'évocation et qui sont considérés plus importants par les individus et forment donc le noyau central des représentations sociales du 'travail idéal'. Ainsi, nous pouvons affirmer que ces cinq éléments déterminent la signification et l'organisation interne des représentations sociales du 'travail idéal' et que les éléments se situant dans les quadrants restants représentent le système périphérique.

Regardons de plus près les composants du système central. Le mot le plus cité est 'rémunération', cité par 1574 sujets (57.55%). Une rémunération adéquate est, comme on l'a vu, un des aspects clé du travail décent pour la plupart des travailleurs (Bescond et al., 2003). Ceci correspond également à une des sept dimensions du travail décent proposées par Ferraro et al. (2016), qui est la rétribution significative qui permet l'exercice de la citoyenneté. Les éléments 'rémunération adéquate' et 'rémunération juste' font partie de la deuxième périphérie. Ceci peut être expliqué par le contexte récent de crise économique de notre échantillon, car la peur liée à l'insécurité salariale rend primordial une rémunération afin de subsister au quotidien et relègue ainsi la qualité et importance de cette rémunération à un second plan. Étant donné que les éléments centraux ne dépendent pas du contexte dans lequel la représentation est activée, il est possible d'affirmer que la rémunération est l'aspect le plus important dans le travail idéal (Rosa et al., 2011). Ce résultat va à l'encontre de Labbé (2013), qui met en évidence la 'rémunération' comme principale préoccupation de son échantillon, quel que soit l'objet de représentation (emploi, métier, profession ou travail). Cependant, nous ne devons pas oublier que la rémunération a de multiples significations et de nombreuses origines motivationnelles, et probablement ce mot comme contenu central de la représentation sociale, contient plusieurs de ces significations. Ainsi, la rémunération peut être considérée comme un moyen d'être autonome et permettre l'exercice de la citoyenneté (selon la dimension de Ferraro et al., 2016 dans le modèle du travail décent), peut aussi être l'expression de la reconnaissance de la valeur du travailleur ou encore, peut permettre des vacances de vrai repos, pour ne donner que quelques exemples.

Le deuxième mot le plus cité est un concept bien plus abstrait, la 'satisfaction' cité par 819 sujets (29.94%). Étant donné le temps passé au travail, qui occupe une grande partie de nos vies, il devient crucial de se sentir épanoui professionnellement. Certes, il faut travailler pour vivre, mais la satisfaction occupe une place croissante dans les critères associés au travail idéal.

Ferraro et al. (2016) incluent cet élément dans la dimension ‘travail productif et épanouissant’, car il est important pour que l’individu soit accompli professionnellement et personnellement.

Le troisième élément, la ‘réussite’ personnelle et professionnelle, cité 348 fois (12.72%), découle en partie de la ‘satisfaction’, cité ci-dessus, et est également associé à la dimension ‘travail productif et épanouissant’ proposé par Ferraro et al. (2016). Le concept de réussite n’est pas linéaire, car pour certaines personnes il s’agit de gagner beaucoup d’argent, pour d’autres d’avoir un métier qui leur plaît où alors être indépendant. Ainsi, la réussite et valorisation professionnelles produisent un sentiment d’épanouissement extensible à l’amélioration de la sphère privée de l’individu. Il convient également de mentionner que la dimension ‘opportunités’ du modèle de Ferraro et al. (2016) est aussi partiellement comprise dans cette expression. Le travail qui permet le libre choix et la progression est un travail qui offre des opportunités.

Toutefois, nous constatons que le ‘respect’, cité par 343 sujets (12.54%), apparaît comme un élément central de notre analyse, car même s’il pourrait être englobé dans la ‘satisfaction’, de nos jours nous constatons que la réussite professionnelle est bien souvent liée à un niveau d’exigence élevé qui détériore la qualité de vie personnelle. De plus, la pression exercée sur les travailleurs ne respecte pas toujours l’équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Aussi, bien souvent, afin de garantir notre poste de travail et la rémunération associée, le respect est relégué à un second plan, toutefois ces résultats nous démontrent que c’est un élément essentiel dans la représentation sociale du travail idéal. Le respect est englobé par la première dimension proposée par Ferraro et al. (2016), les ‘principes fondamentaux et valeurs au travail’, qui englobe des éléments tels que la justice, la liberté ou un traitement équitable sur le lieu de travail.

Ces trois éléments du noyau central, ‘satisfaction’, ‘réussite’ et ‘respect’ font partie de l’‘intégrité’, selon la catégorisation de Labbé (2013). L’‘intégrité’, tout comme la ‘rémunération’, intègre les catégories qui sont présentes dans les différents objets questionnés, ce qui nous permet d’affirmer que les résultats obtenus pour la représentation sociale du travail idéal sont conformes à ceux obtenus par Labbé (2013).

Le dernier mot présent dans le même quadrant est ‘centre d’intérêt’, cité par 177 sujets (6.47%). Cet élément est associé à la dimension ‘travail productif et accomplissant’ proposée par Ferraro et al. (2016), et à la catégorie ‘rapport au but’ selon Labbé (2013). Contrairement aux autres catégories, celle-ci ne caractérise pas les différents objets, étant plus présente dans la représentation du Travail. Le ‘centre d’intérêt’, tout comme la ‘réussite’, peut aussi découler en partie de la ‘satisfaction’, car si l’individu fait quelque chose qui lui plaît, il sera plus facilement épanoui professionnellement.

Le travail décent se réfère au droit au travail, à la liberté de choisir un emploi, aux conditions de travail équitables et favorables, à la protection contre le chômage, le droit à la même rémunération pour le même travail, aux conditions de sécurité, égalité de genre et raciale, à la garantie des droits des travailleurs, au dialogue social, à l'autodétermination, au développement équitable et durable, à la santé et au bien-être. Il aide les travailleurs à atteindre le respect de soi-même et la dignité, à expérimenter la liberté et la sécurité sur la place de travail et à choisir un travail productif, avec un sens et qui les épanouit (Di Fabio et Maree, 2016). Selon les résultats obtenus, la représentation sociale du travail idéal de notre échantillon est étroitement liée à la définition du travail décent proposée par les auteurs.

Il est important de préciser que même si le noyau central représente la partie la plus stable d'une représentation sociale, il peut souffrir des transformations, étant donné que les représentations sociales sont des réalités dynamiques et pas statiques (Lima et Machado, 2012). Du coup, il ne faut pas dévaloriser le système périphérique, qui est un complément indispensable du noyau central, qui le protège, met à jour et contextualise ses déterminations normatives, permettant ainsi une différenciation selon les expériences des individus (Machado et Aniceto, 2010). C'est un intermédiaire entre la réalité concrète et le noyau central (Abric, 1993).

Regardons alors de plus près, quelques composants du système périphérique. Il est important d'invoquer les 35 individus pour qui le travail idéal 'n'existe pas', ou les 87 pour qui c'est simplement un 'rêve' dans le noyau contrastant. Comme affirmait Reich (2002), il y a encore beaucoup à faire pour que le travail décent donne aux gens une possibilité de vie meilleure et pour que l'objectif principal de l'OIT de 'promouvoir des opportunités pour que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif' soit atteint (ILO, 1999, p.3). Lorsqu'on se tourne vers la première périphérie, l' 'horaire souhaité' se démarque des autres éléments, étant cité par 1012 sujets (37%). Un 'horaire et une charge de travail décents' sont essentiels pour un bon équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des travailleurs ainsi que pour assurer leur santé physique et psychologique (Ferraro et al., 2015 ; Ferraro et al., 2016). Pour terminer, la 'sécurité' est le premier mot du dernier quadrant, cité par 99 sujets (3.61%). La 'santé et sécurité' dans le travail est une dimension importante qui englobe la perception d'être protégé contre des accidents ou des maladies qui peuvent surgir sur le poste de travail (Ferraro et al., 2016). La plupart des travailleurs se sentiront plus épanouis s'ils ne sont pas exposés à des situations dangereuses ou qui peuvent compromettre leur bien-être. La sécurité comprend également la garantie que dans des situations de fragilité telles que le chômage, la maladie et la retraite, les personnes restent protégées. Ces deux aspects correspondent aux deux dimensions du modèle de Ferraro et al., (2016) appelés 'protection sociale' et 'santé et sécurité'.

En résumé, nous pouvons dire que la représentation sociale du travail idéal est devenue très proche du concept de travail décent tel que défini par l'OIT et configuré dans le Modèle à sept dimensions de Ferraro et al. (2016). Quatre des sept dimensions sont présentes dans le noyau central de la représentation sociale ici décrite ('principes fondamentaux et valeurs au travail', 'travail productif et épanouissant', 'rétribution significative pour l'exercice de la citoyenneté, 'opportunités'). Les trois dimensions restantes du Modèle sont présentes dans le système périphérique ('santé et sécurité', 'temps et charge de travail décents', 'protection sociale'). Ces résultats renforcent le concept de l'OIT, d'autant que nous constatons qu'aucun des éléments centraux ne décrit un aspect du travail idéal en dehors du concept de travail décent. Ainsi, l'accent de cette institution semble légitime, affirmant que le travail décent correspond aux aspirations des personnes en ce qui concerne le travail.

En fin de compte, cette recherche met en évidence l'intérêt de connaître la représentation sociale du travail idéal. Le concept de travail a évolué au long des dernières années et il est devenu important que les personnes se sentent satisfaites sur leur place de travail. Il est donc important que les places de travail évoluent aussi et soient conformes aux besoins et aux désirs des travailleurs. Les employeurs doivent considérer les besoins fondamentaux des travailleurs et leur offrir des travaux décents. En partant sur des recherches futures, il sera important d'avoir quelques considérations en tête. La méthode utilisée pour collecter les données, c'est à dire l'évocation libre, présente des avantages mais aussi quelques désavantages. L'évocation libre est difficile de contrôler et c'est aussi difficile de mesurer les facteurs présents pendant l'évocation des mots. Relativement à l'échantillon utilisé, il serait intéressant de comparer les résultats de différentes populations, provenant de différents pays et différents contextes économiques. Ceci pourrait être un sujet d'étude pour des recherches futures.

Bibliographie

- Abric, J.-C. (1993). Central system, peripheral system: their functions and roles in the dynamics of social representations. *Papers on Social Representations*, 2(2), 75-78.
- Abric, J.-C. (1994a). *Pratiques et représentations sociales*. Paris: PUF.
- Abric, J.-C. (1994b). L'organisation interne des représentations sociales: Système central et système périphérique. In C. Guimelli (Org.), *Structures et transformation des représentations sociales*, 73-84. Lausanne : Delachaux & Niestlé.
- Abric, J.-C. (2001). L'approche structurale des représentations sociales: développements récents. *Psychologie et société*, 4, 81-106.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J.A. (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators. *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/ssrn.907034

- Athanasou, J.A. (2010). Decent Work and its Implications for Careers. *Australian Journal of Career Development*, 19(1), 36-44. doi: 10.1177/103841621001900108
- Bescond, D., Châtaignier, A., Mehran, F. (2003). Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labour Review*, 142(2), 179-211.
- Bonnet, F., Figueiredo, J.B., Standing, G. (2003). A family of decent work indexes. *International Labour Review*, 142(2), 213-238.
- Bovina, I.B. (2006). Représentations sociales de la santé et de la maladie chez les jeunes Russes: « force » versus « faiblesse ». *Textes sur les représentations sociales*, 15, 1-11.
- Blustein, D.L. (2013). *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*. Oxford: Oxford University Press.
- Blustein, D.L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., Diamonti, A.J. (2016). Decent Work: A psychological Perspective. *Frontiers in Psychology*, 7. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00407
- Deranty, J.P., MacMillan, C. (2012). The ILO's Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of « Decent Work ». *Journal of Social Philosophy*, 43(4), 386-405.
- Di Fabio, A., Kenny, M.E. (2016). From Decent Work to Decent Lives: Positive Self and Relational Management (PS&PR) in the Twenty-First Century. *Frontiers in Psychology*, 7. doi : 10.3389/fpsyg.2016.00361
- Di Fabio, A., Maree, J.G. (2016). Using a Transdisciplinary Interpretive Lens to Broaden Reflections on Alleviating Poverty and Promoting Decent Work. *Frontiers in Psychology*, 7. doi : 10.3389/fpsyg.2016.00503
- Edralin, D.M. (2014). Precarious Work Undermines Decent Work: The Unionized Hotel Worker's Experience. *DLSU Business & Economics Review* 24(1), 13-26.
- Edralin, D.M. (2016). Good Work Through Decent Work: Practices of Sixteen Unionized Firms in the Philippines. *DLSU Business & Economics Review*, 26(1), 1-16.
- Espinosa, M.A.M. (2012). Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Revista Gaceta Laboral*, 18(1), 87-106.
- Ferraro, T., Pais, L., Dos Santos, N.R. (2015). Decent work: an aim for all made by all. *International Journal of Social Sciences*, IV(3), 30-42. doi: 10.20472/ss2015.4.3.003
- Ferraro, T., Pais, L., Dos Santos, N.R., Moreira, J.M. (2016). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*. doi: 10.1111/ilr.12039
- Galli, I., Bouriche, B., Fasanelli, R., Geka, M., Iacob, L., Iacob, G. (2010). La représentation sociale de la crise économique dans quatre pays européens. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 3(87), 585-620.

- Gallie, D. (2013). Direct participation and the quality of work. *Human Relations*, 66(4), 453-473.
- Ghai, D. (2002). *Decent work: Concepts, models and indicators*. Discussion Paper (DP/139/2002): Education and Outreach Program. International Institute for Labour Studies (IILS). Geneva: IILS.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 14(2), 113-145.
- Ghai, D. (2006). Decent work: Universality and diversity. In Ghai, D. (Ed.), *Decent work: objectives and strategies* (pp. 1-31). Geneva: ILO.
- Godfrey, M. (2003). *Employment dimension of Decent work: Trade-offs and complementarities*. Discussion Paper (DP/148/2003): Education and Outreach Program. International Institute for Labour Studies (IILS). Geneva: IILS.
- Hughes, S., Hawroth, N. (2011). Decent Work and Poverty Reduction Strategies. *Relations industrielles*, 66(1), 34-53. doi: 10.7202/1005104ar
- ILO (n.d.) Retrieved February 03, 2018, from <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>
- ILO (1999). *Decent Work*. Report of the Director-General at the 87th Session of International Labour Conference. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2013). Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. Retrieved December 21, 2017, from http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- Jodelet, D. (1991). *Les représentations sociales*. Paris: PUF.
- Labbé, S. (2012). Orientation Professionnelle des jeunes et représentations sociales des métiers. *Chroniques du Travail*. (2), 3-28.
- Labbé, S. (2013). Travail, Emploi, Métier, Profession: Quel Idéal ? *Chroniques du Travail*. (3), 94-113.
- Lima, A.M, Machado, L.B. (2012). Um bom estudo sobre o « bom aluno » na perspectiva das representações sociais. *EccoS – Revista Científica*, 28, 171-189. doi: 10.5585/EccoS.N28.3183
- Machado, L.B., Aniceto, R.A. (2010). Núcleo central e periferia das representações sociais de ciclos de aprendizagem entre professores. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 18(67), 345-363.
- Nahas, M.V., Rabacow, F.M., Pereira, S.D., Borgatto, A.F. (2009). Reprodutibilidade de uma escala para avaliar a percepção dos trabalhadores quanto ao ambiente e às condições de

trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 34(120), 179-183. doi: 10.1590/s0303-76572009000200009

- Oliveira, D.C., Masques, S.C., Gomes, A.M.T, Teixeira, M.C.T. (2005). Análise das evocações livres: Uma técnica de análise estrutural das representações sociais. In A.S. Paredes (Ed.), *Perspectivas teórico-metodológicas em representações sociais*, 573-603. João Pessoa: Editora Universitária UFPB.
- Ostermeier, M., Linde, S., Lay, J., Prediger, S. (2015). SMARTer indicators for decent work in a post-2015 development agenda: A proposal. *International Labour Review*, 154(3), 285-302.
- Pianelli, C., Abric, J.-C., Saad, F. (2010). Rôle des représentations sociales préexistantes dans le processus d’ancrage et de structuration d’une nouvelle représentation. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 2(86), 241-274. doi: 10.3917/cips.086.0241
- Rahim, M.M. (2013). Legal Regulation of ‘Decent Work’: Evidence from Two Big Industries in Bangladesh. *Australian Journal of Asian Law*, 14(1), 1-18.
- Reich, R.B. (2002). The challenge of decent work. *International Labour Review*, 141(1-2), 115-122.
- Ribeiro, M.A., Silva, F.F., & Figueiredo, P.M. (2016). Discussing the Notion of Decent Work: Senses of Working for a Group of Brazilian Workers without College Education. *Frontiers in Psychology*, 7. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00207
- Rosa, E., Tafani, E., Michel, G., Abric, J.-C. (2011). Rôle du processus de catégorisation dans le fonctionnement des représentations sociales: une application dans le champ du marketing. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 3(91), 253-281. doi: 10.3917/cips.091.0253
- Ruggiero, E.D., Cohen, J.E., Cole, D.C. (2014). The politics of agenda setting at the global level: key informant interviews regarding the International Labour Organization Decent Work Agenda. *Globalization and Health*, 10(1). doi: 10.1186/1744-8603-10-56
- Ruggiero, E.D., Cohen, J.E., Cole, D.C., Forman, L. (2015). Competing conceptualizations of decent work at the intersection of health, social and economic discourses. *Social Science & Medicine*, 133, 120-127. doi: 10-1016/j.socscimed.2015.03.026
- Sá, C.P. (1996). Representações sociais: teoria e pesquisa do núcleo central. *Temas em Psicologia*, (3), 19-33.
- Standing, G. (2002). From People’s Security Surveys to a Decent Work Index. *International Labour Review*, 141(4), 441-454.
- Tosetto, T., Orsi, F.G. (2012). Hand therapy and ergonomics: integration of approaches in vocational rehabilitation and promotion of decent work in Brazil. *IOS PRESS*, 41, 2014-1029. doi: 10.3233/WOR-2012-0426-2024

- Vala, J., Monteiro, M. (2013). *Psicologia Social* (9th ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Vergès, P., Scano, S., Junique, C. (2002). *Ensemble de programmes permettant l'analyse des evocations: Manuel*. Aix-en-Provence. Université d'Aix en Provence.
- Villacís, A., Reis, M. (2015). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011. *Revista de Economía del Rosario*, 18(2), 167-185. doi: 10.12804/rev.econ.rosario.18.02.2015.01
- Webster, E., Budlender, D., Orkin, M. (2015). Developing a diagnostic tool and policy instrument for the realization of decent work. *International Labour Review*, 154(2), 123-145. doi: 10.1111/j.1564-913x.2015.00017.x

Annexes

Annexe 1. Questionnaire

Estudo sobre Trabalho Ideal, Chefe Ideal e Ética Empresarial

Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra

Instruções:

Por favor, leia atentamente o enunciado abaixo apresentado e responda da forma mais sincera e espontânea possível. Não existem respostas certas ou erradas ou melhores ou piores.

Este questionário não demora mais de 4-8 minutos a ser respondido e as respostas são confidenciais e utilizadas exclusivamente nesta investigação.

Muito obrigado pela sua colaboração!

1. Por favor, comece por escrever no quadro abaixo as cinco primeiras palavras ou breves expressões que lhe vêm imediatamente à mente ao ler o termo **Trabalho Ideal**, respeitando a ordem com que estas lhe vão surgindo. Em seguida, assinale com um X se considera que cada palavra/expressão é positiva, negativa ou neutra.

Ordem	Palavra/expressão breve	Positiva (+)	Negativa (-)	Neutra
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

2. Por favor, comece por escrever no quadro abaixo as cinco primeiras palavras ou breves expressões que lhe vêm imediatamente à mente ao ler o termo **Chefe Ideal**, respeitando a ordem com que estas lhe vão surgindo. Em seguida, assinale com um X se considera que cada palavra/expressão é positiva, negativa ou neutra.

Ordem	Palavra/expressão breve	Positiva (+)	Negativa (-)	Neutra
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

3. Por favor, comece por escrever no quadro abaixo as cinco primeiras palavras ou breves expressões que lhe vêm imediatamente à mente ao ler o termo **Ética Empresarial**, respeitando a ordem com que estas lhe vão surgindo. Em seguida, assinale com um X se considera que cada palavra/expressão é positiva, negativa ou neutra.

Ordem	Palavra/expressão breve	Positiva (+)	Negativa (-)	Neutra
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

4. Por fim, responda às seguintes questões colocando um X no quadrado apropriado sempre que necessário:

1. Sexo	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino
2. Ano de nascimento	
3. Nível de Escolaridade	<input type="checkbox"/> Ensino Básico (até ao 9º ano inclusive) <input type="checkbox"/> Ensino Secundário (9º ao 12º ano) <input type="checkbox"/> Ensino Superior
4. Sector em que trabalha	<input type="checkbox"/> Público (Estado) <input type="checkbox"/> Privado (por conta própria) <input type="checkbox"/> Privado (por conta de outrem)
5. Sector de atividade	<input type="checkbox"/> Primário (por exemplo, agricultura, pesca, pecuária, caça, indústrias extrativas, etc.) <input type="checkbox"/> Secundário (por exemplo, construtor civil, engenheiro, operador de máquinas, responsável de produção, etc.) <input type="checkbox"/> Terciário (por exemplo, rececionista, comercial, professor, médico, gestor, etc.)
6. Situação profissional	<input type="checkbox"/> Prestador de serviços (recibo verde) <input type="checkbox"/> Contrato a termo (certo ou incerto) <input type="checkbox"/> Contrato sem termo (efetivo/a) <input type="checkbox"/> Atualmente desempregado/a <input type="checkbox"/> Reformado/a - Aposentado/a <input type="checkbox"/> Estudante
7. Exerce um cargo de coordenação ou chefia?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
8. Anos de experiência profissional	
9. Tem algum/a empresário/a na sua família?	<input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim Se sim, quem? _____

Agradecemos a sua colaboração neste estudo!

Annexe 2. Cadran complet des associations libres de la représentation du Travail Idéal pour l'ensemble de la population (N=2735)

F min 10	<2.70			>2.70	F min 10	
Freq. Intern.	Mot évoqué	f	O.M.E.	Mot évoqué	f	O.M.E.
	Noyau central.			1^{ère} périphérie.		
>100	Rémunération	1574	2.45	Horaire souhaité	1012	3.05
	Satisfaction	819	2.49	Bonne ambiance	888	2.81
	Réussite	348	2.66	Amitié	404	3.45
	Respect	343	2.61	Travail en équipe	368	2.89
	Centre d'intérêt	177	2.64	Localisation	351	3.59
				Motivation	312	2.84
				Conditions de travail	260	3.37
				Organisé	230	3.03
				Progression de carrière	213	3.67
				Bon patron	208	3.38
				Bonheur	181	2.86
				Reconnaissance	164	3.54
				Stable	147	3.54
				Défiant	126	3.12
				Responsabilité	121	2.88
				Coopération	121	2.98
				<i>Worklife balance</i>	116	3.26
				Calme	114	2.48
				Flexible	102	3.22
	Noyau contrastant.			2^{ème} périphérie.		
<100	Rêve	87	2.52	Sécurité	99	3.40
	N'existe pas	35	2.00	Liberté	94	2.81
	Amusant	32	2.63	Entraide	86	3.23
	Qualité	22	2.64	Communication	82	3.57
	Coordination	21	2.48	Rémunération juste	81	2.77
	Dignité	17	2.29	Juste	75	2.75
	Travailler peu	10	1.60	Dynamique	74	2.85
	Vocation	10	2.70	Objectifs	69	3.71
				Valorisation	68	3.31
				Créativité	61	2.93
				Intéressant	61	3.13
				Dévouement	60	2.98
				Succès	60	3.03
				Formation	58	3.81
				Utile	57	4.07
				Rémunération adéquate	56	2.95
				Engagement	55	3.04
				Facile	53	2.96
				Avantages	52	3.58
				Professionnalisme	51	2.94
				Honnête	50	2.94

Vacances	48	3.89
Stress	46	3.48
Compréhension	44	2.46
Voyager	44	3.46
Confiance	43	3.39
Effort	42	3.38
Autonomie	41	3.24
Bien-être	40	3.05
Égalité	40	3.28
Harmonie	39	2.82
Compétent	38	3.08
Collaboration	38	3.45
Confort	35	2.74
Compensateur	33	4.03
Bon	32	2.84
Étique	31	3.23
Gratifiant	31	3.23
Fatigant	30	3.03
Productivité	29	3.21
<i>Leadership</i>	28	3.18
Union	28	3.50
Contact	26	3.65
Innovant	25	3.72
Loyauté	24	3.38
Ambition	23	3.17
Hygiène	23	3.69
Travail	21	2.91
Stimulant	20	2.80
Santé	18	3.28
Travail indépendant	17	3.06
Compétitivité	17	3.88
Difficile	15	2.93
Futur	15	3.20
Rigueur	14	2.79
Esprit d'entreprise	14	3.07
Exigeant	14	3.07
Humilité	14	3.21
Repos	14	4.07
Humain	13	3.00
Important	13	3.39
Transport	13	4.15
Solidarité	12	3.33
Nature	12	3.33
Efficacité	12	3.42
Droits	12	3.58
Compensateur	11	3.06
Productif	11	3.09
Hierarchie	11	3.64
Actif	10	2.90

Discipline	10	3.20
Enrichissant	10	3.30
Fierté	10	4.10

Annexe 3. E-mail de soumission du manuscrit dans la revue *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*

De : Nuno Santos

Envoyé : jeudi 22 février 2018 01:23:14 UTC

À : Pierre.DeVisscher@ulg.ac.be; Lisete Mónico; Leonor Pais; Solange Teixeira

Sujet : manuscrit Travail Idéal - Une Étude de Représentations sociales

Cher Éditeur,

Nous soumettons le manuscrit intitulé 'Est-ce le Travail Idéal un Travail Décent? Une Étude de Représentations sociales' pour une possible publication dans *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*.

Tous les auteurs ont contribué intellectuellement à l'œuvre et attestent la validité et la légitimité des données et de ses interprétations. Aucune partie du manuscrit ne couvre d'autres manuscrits.

Le manuscrit dans son intégralité ou ses parties ne sont pas en considération pour une publication ailleurs.

Les deux exemplaires en papier ont été envoyés par courrier à l'adresse ci-dessous et devraient arriver prochainement.

Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale
c/o Professeur Pierre De Visscher
75, Route de Liège
4141 Louveigné
Bergique

Nous vous remercions d'avance pour le temps et l'effort que vous consacrez à notre travail.

Nous attendons votre retour dans les meilleurs délais.

Cordialement,

Les auteurs,

Solange Teixeira, Nuno Rebelo dos Santos, Lisete Mónico, Leonor Pais.

Pièces jointes :

<<Travail idéal identification (1).pdf>>

<<Travail idéal manuscrit (1).pdf>>

<<Travail idéal résumé.pdf>>