

## Peut-on redistribuer le temps de travail pour créer des emplois ?

**S**uite à la crise économique et à ses impacts sur l'emploi et le chômage, la question de la redistribution du temps de travail est revenue sur le tapis. Dans le contexte actuel de mondialisation de l'économie et d'accélération du progrès technique, peut-on encore envisager, pour reprendre une expression des années 1980, de "partager le travail" ?

Pour répondre à cette question, il faut d'abord dresser quelques constats, qui dépeignent une notion de temps de travail qui a beaucoup évolué au cours des trente dernières années. La tendance historique à la diminution du temps de travail s'est fortement ralentie et les inégalités par rapport au temps de travail se sont accentuées. Par ailleurs, le lien entre la quantité de temps de travail et la quantité d'emplois s'est progressivement dissous. Aujourd'hui, le temps de travail n'est plus seulement envisagé comme une variable économique. Il structure l'organisation de la société, il a une valeur symbolique

et culturelle, il est porteur de sens pour les individus, il fait partie des choix, des contraintes et des arbitrages de la vie quotidienne. Dans ces conditions, les enjeux de la redistribution du temps de travail doivent être repensés.

### La diminution du temps de travail, une tendance historique ?

De 1950 à 2010, la durée annuelle moyenne du travail en Belgique est passée de plus de 2000 heures à moins de 1550 heures. Jusqu'au début des années 1970, cette diminution est



principalement due à l'expansion de l'emploi salarié au détriment de l'emploi indépendant, ainsi qu'à

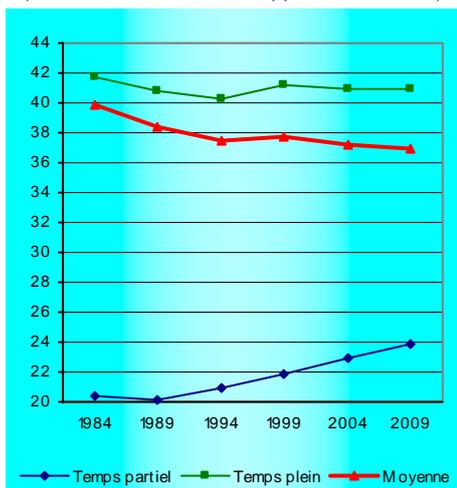
l'augmentation de la productivité. À partir du premier choc pétrolier (1973), la diminution est due non seulement aux gains de productivité, mais aussi à une réduction des heures supplémentaires, à une augmentation des congés et à une réduction collective de la durée hebdomadaire du travail, pour faire face à la crise. À partir du milieu des années 1980, la durée du travail des salariés à temps plein ne diminue quasiment plus. La diminution du volume total d'heures travaillées s'explique par l'expansion du travail à temps partiel, essentiellement parmi les femmes. Cette expansion du temps partiel s'est faite sous plusieurs formes: temps partiel imposé, volontaire ou subventionné (pause carrière, crédit temps).

Le graphique n°1 (page suivante) illustre cette tendance en Belgique: de 1984 à 2009, la durée hebdomadaire moyenne du travail à temps plein n'a pas diminué; elle reste légèrement supérieure à 40 heures. Si la durée hebdo-

### Sommaire

Peut-on redistribuer le temps de travail pour créer des emplois ?	1
Les réseaux sociaux sur internet et les jeunes défavorisés	5
Les générations au travail et la cohésion sociale en Europe	7

Graphique 1: évolution de la durée hebdomadaire moyenne du travail (source: Institut du Développement Durable)



La durée hebdomadaire moyenne est passée de 40 heures à 37.5 heures, c'est dû à la contribution du temps partiel. Sur les vingt dernières années, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est passée de 23% à 40%. Depuis 1985, la tendance historique a donc changé de nature. Ce n'est plus à l'accroissement de la productivité et à ses conséquences qu'il faut attribuer la réduction du temps de travail, mais au développement du temps partiel des femmes.

De plus, la durée de travail habituelle est significativement supérieure à la durée légale ou conventionnelle. En Belgique, suite à un accord interprofessionnel, la loi fixe à 38 heures la durée hebdomadaire du travail, mais elle permet une série de dérogations pour rendre cette durée flexible, à condition de ne pas dépasser 40 heures par semaine en moyenne. Les conventions collectives, négociées dans les entreprises ou dans les commissions paritaires sectorielles, peuvent fixer une durée plus courte ou définir des modalités d'application plus souples. Selon l'enquête européenne sur les forces de travail, la durée hebdomadaire habituelle pour les salariés à temps plein est de 39.4 heures (39.9 pour les hommes, 38.3 pour les femmes – données du 4ème trimestre 2009), alors que la durée de

travail contractuelle des personnes interrogées était de 37.4 heures (38.0 pour les hommes, 36.3 pour les femmes). Les salariés belges travaillent donc en moyenne deux heures par semaine en plus de leur contrat. Les données statistiques sur les heures supplémentaires sont rares, mais diverses sources concordent sur le fait que seulement un tiers des heures supplémentaires prestées seraient rémunérées ou compensées par du temps libre.

### Les inégalités dans la répartition du temps de travail

Outre les inégalités entre les hommes et les femmes, il y a de grandes différences dans le temps de travail "habituel" d'un secteur à l'autre. Le graphique 2 montre ces différences, pour les hommes et pour les femmes.

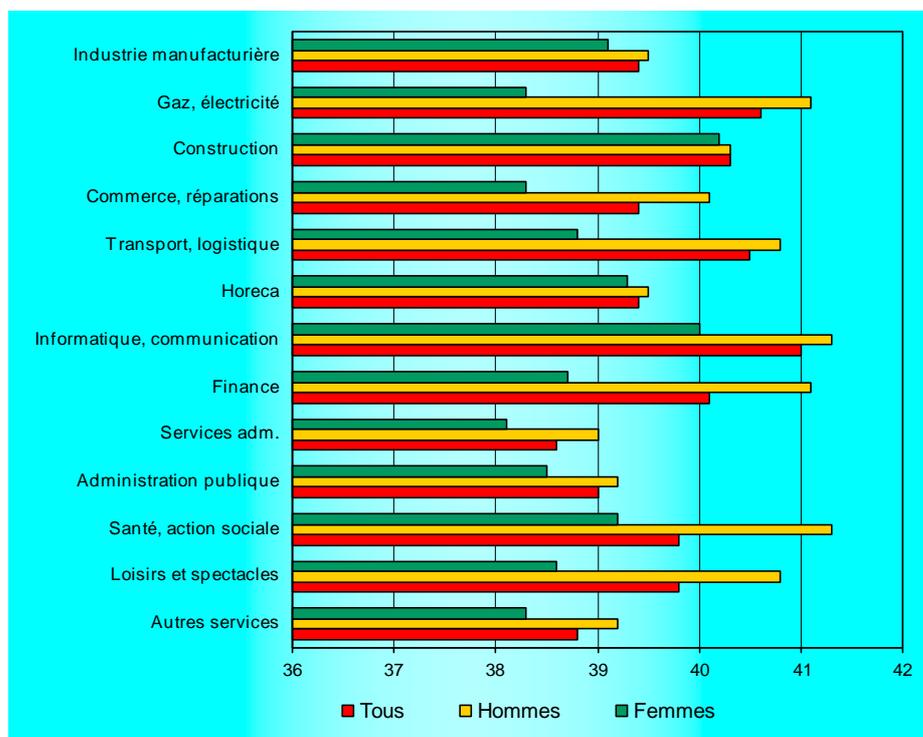
Ce graphique révèle que la durée de travail déclarée comme "habituelle" est toujours supérieure à la durée légale de 38 heures, pour les salariés à temps plein. Les hommes font, en moyenne, des semaines de travail

plus longues que les femmes. L'amplitude des différences entre secteurs est d'environ deux heures. Les écarts entre le temps de travail réel et le temps de travail contractuel peuvent être encore plus importants, car certains secteurs ont des conventions collectives qui fixent le temps de travail à 36 ou 35 heures par semaine. C'est le cas du secteur financier, par exemple.

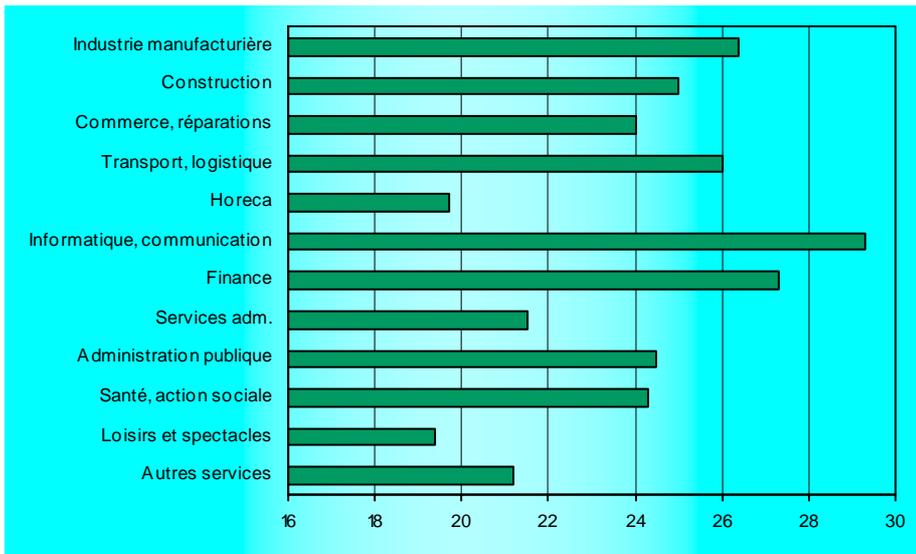
Les différences entre secteurs sont encore plus importantes quand on s'intéresse au travail à temps partiel des femmes (graphique 3). La moyenne est de 24 heures par semaine, mais l'amplitude des différences atteint 10 heures par semaine.

Comment expliquer ces différences ? En Belgique, comme dans d'autres pays européens (Allemagne, Pays-Bas, pays nordiques), c'est la négociation entre patrons et syndicats qui détermine, dans chaque commission paritaire sectorielle, la durée hebdomadaire du travail et les modalités de la flexibilité horaire. Le résultat de la

Graphique 2: durée hebdomadaire habituelle du travail à temps plein, selon le secteur d'activité, au cours d'une semaine standard sans congé (source: Enquête sur les forces de travail, EUROSTAT, 4ème trimestre 2009)



Graphique 3: durée hebdomadaire habituelle du travail à temps partiel des femmes, selon le secteur d'activité, au cours d'une semaine standard sans congé (source: Enquête sur les forces de travail, EUROSTAT, 4ème trimestre 2009)



## Le lien complexe entre temps de travail et emploi

L'arithmétique de la réduction du temps de travail n'est pas aussi simple que l'exemple donné ci-dessus. Une somme de fractions d'emplois différents fait rarement un emploi nouveau. Ce calcul ne fonctionne que dans de grandes entreprises où le travail est parcellisé et où les travailleurs sont interchangeables... ce qui correspond de moins en moins aux nouvelles formes d'organisation du travail et à la multiplication des PME. Ainsi, certains présupposés relatifs au partage du travail se sont avérés sinon faux, du moins peu praticables.

L'embauche compensatoire est un de ces présupposés. Outre le problème d'arithmétique déjà évoqué, le temps est de moins en moins une mesure directe du travail réellement effectué. L'intensification du travail a rendu le temps de travail plus dense, plus abstrait, plus dépendant des aléas. L'accent mis sur la qualité, ainsi que le travail en équipe ou le travail par projets, ont mis en avant d'autres indica-

Le temps de travail est aujourd'hui inégalement réparti selon le genre, la taille des entreprises et la branche d'activité. Ces inégalités ont des effets pervers.

teurs de mesure que le seul temps travaillé. Le principe de l'embauche compensatoire est un raisonnement macro-économique, difficile à concrétiser au niveau micro-économique. L'expérience française de l'application de la loi sur les 35 heures montre qu'une partie importante des emplois créés ne résulte pas d'un mécanisme d'embauche compensatoire directe, mais du développement de nouvelles activités, notamment grâce à la réorganisation des entreprises, à l'accroissement de la flexibilité des horaires et à l'augmentation du temps libre.

négociation dépend du rapport des forces en présence. En général, plus le syndicat est fort, plus le temps de travail conventionnel est court. Dans la pratique, il s'échelonne de 34 heures à 40 heures (avec six jours de congé supplémentaires pour faire 38 en moyenne annuelle). Les syndicats ont notamment négocié une réduction du temps de travail en compensation d'une limitation de la hausse des salaires, pour favoriser l'embauche. Les conventions collectives négociées dans les entreprises ont parfois été plus loin que les conventions sectorielles.

Cette décentralisation de la négociation crée une sorte de dualisation du temps de travail. La réduction du temps de travail a été négociée avec succès dans les secteurs et les entreprises à forte tradition syndicale, mais le temps de travail n'a pas diminué dans une constellation de petites entreprises périphériques ou de secteurs à faible implantation syndicale.

À long terme, ce système peut avoir des effets pervers. Un différentiel de temps de travail s'installe entre les entreprises, en plus du différentiel des salaires. Les écarts se creusent entre

les grandes entreprises et les PME. Le différentiel de temps de travail favorise l'externalisation de fonctions vers des entreprises où le temps de travail est plus long ou plus flexible: les centres d'appel, la logistique, la maintenance, la franchise, par exemple. Comme le temps de travail est généralement plus long dans la sous-traitance que dans les entreprises donneuses d'ordre, la propension des entreprises à sous-traiter se renforce. Des inégalités se développent en fonction du degré de réduction ou de non-réduction du temps de travail, à l'intérieur d'une même branche d'activité et pour des emplois au contenu semblable. Ces inégalités de temps de travail se superposent aux inégalités de salaire, créant ainsi une sorte de dumping via le temps de travail.

On est donc loin du modèle unique de l'emploi à temps plein et de la semaine de 40 heures, qui prévalait encore dans les années 1970 et qui a donné lieu aux premières revendications de partage du travail: passer de 9 emplois de 40 heures à 10 emplois de 36 heures, pour faire simple. Aujourd'hui, la réalité du temps de travail est plus diversifiée et plus complexe.

Un second présupposé est que le progrès technique facilite la réduction du temps de travail, en augmentant la productivité. C'est un raisonnement économique classique. Cependant, la nature des gains de productivité liés à l'innovation technologique a profondément changé au cours des dernières années. L'ancien modèle de l'automate reposait sur la substitution

Le lien entre réduction du temps de travail et création d'emplois repose sur certains présupposés, qui sont aujourd'hui remis en question.

directe du capital au travail, en réduisant le temps de travail requis par unité produite. Dans une économie dominée par l'industrie manufacturière, les gains de productivité générés par l'automatisation pouvaient être affectés, en partie, à une réduction du temps de travail. Avec les technologies actuelles, le modèle de l'automate a été remplacé par le modèle du réseau. La rentabilité de l'innovation technologique se joue sur terrain de la qualité des produits et des services, de la gestion des stocks et des flux, de la personnalisation de l'offre, de l'efficacité des relations interentreprises, de la réduction des coûts de coordination et de transaction. En d'autres termes, si les investissements technologiques font toujours gagner de l'argent, ils ne font plus nécessairement gagner du temps.

Un troisième présupposé est celui du "déversement" du chômage vers l'emploi, en cas de réduction du temps de travail. Trente années de chômage structurel ont montré que le temps de travail et le chômage ne sont pas des vases communicants. Les demandeurs d'emploi ne peuvent pas toujours occuper les emplois qui pourraient être créés par les heures "libérées", essentiellement pour deux raisons: un décalage au niveau des qua-

lifications et un problème de mobilité géographique. Celui-ci résulte d'un paradoxe: si des postes de travail sont créés, c'est là où il y a déjà beaucoup d'emplois, c'est-à-dire où le chômage est le plus faible. Quant au décalage entre les qualifications demandées par les entreprises et les qualifications des demandeurs d'emploi, il s'agit d'une question récurrente, qui fait l'objet de politiques de reconversion et de formation. La formation connaît des rythmes longs, tandis que les effets d'une réduction du temps de travail se manifestent à très court terme. Dans le cas déjà cité du passage de 39 à 35 heures en France, ce ne sont pas tellement les chômeurs de longue durée qui ont bénéficié des emplois créés, mais les chômeurs conjoncturels, les chômeurs déjà en formation et les nouveaux entrants sur le marché du travail (jeunes diplômés, personnes en reprise d'activité).

Par ailleurs, le lien entre réduction du temps de travail et création d'emplois dépend fortement du contexte économique, en particulier de la croissance. En France, les bons résultats quantitatifs de l'opération 35 heures entre 1999 et 2002 ont bénéficié d'un bon niveau de croissance économique, favorable à une dynamique de création d'emplois. Un temps de travail réduit, à la demande des salariés, s'est souvent accompagné d'une flexi-

bilité accrue, à la demande des entreprises, créant ainsi une sorte de "cercle vertueux" du point de vue de la performance économique. Inversement, dans un contexte de crise et de restructuration, la redistribution du temps de travail permet seulement d'éviter ou de limiter les pertes d'emplois.

Pour résumer cette discussion, on retiendra qu'il faut abandonner l'idée d'un lien direct, presque mécanique, entre réduction du temps de travail et création d'emplois. L'interaction met en jeu d'autres variables, rassemblées dans le schéma ci-dessous.



### Une nouvelle culture du temps de travail

Ce schéma pêche encore par excès d'économisme. Le temps de travail n'a pas la même valeur symbolique pour tous les travailleurs, hommes ou femmes, jeunes ou vieux, selon les métiers, aux différentes étapes du parcours de vie ou de la carrière professionnelle. La réduction du temps

### Quelques références pour en savoir plus

- Artus P. & al., "Vers une remise en cause de la réduction du temps de travail ?", dans *Problèmes économiques*, n° 2870, Documentation française, mars 2005.
- Bouvier G., Diallo F., "60 ans de réduction du temps de travail dans le monde", dans *INSEE Première*, Paris, janvier 2010.
- Cette G., Méda D., "Réduction du temps de travail et qualité de vie: le bilan des salariés", dans *Tempos* n° 1, Institut Chronopost, Paris, 2003.
- Clerc D. & al., "Travailler plus ?", dossier web de *Alternatives économiques*, janvier 2010 ([www.alternatives-economiques.fr](http://www.alternatives-economiques.fr))
- Devetter F.X., "Les mutations du temps de travail", dans *Alternatives économiques*, n° 257, avril 2007.
- Ehrel C., Gavini C., Lizé L., *Travailler moins ?*, PUF Que sais-je, 2003.
- Gavini C., *La métamorphose du travail: gagnants et perdants des 35 heures*, Editions Liaisons, Paris, 2001.
- Melka J., Naymann L., "TIC et productivité: une comparaison internationale", dans *Problèmes économiques*, Documentation française, n° 2870, mars 2005.

de travail est aussi un changement culturel. Encore une fois, le cas français des 35 heures est éclairant. Indépendamment des controverses persistantes sur son efficacité économique, une chose est certaine: la “RTT”, comme disent nos voisins, a entraîné des changements profonds dans la société française. Elle a suscité un

En France, les 35 heures ont changé les mentalités et les attitudes à l'égard du travail. La qualité des emplois et la qualité de vie sont devenues prioritaires.

intérêt accru pour l'articulation entre le travail et les autres temps sociaux, entre la sphère professionnelle et la vie privée. Elle a redynamisé les politiques du temps libre. Elle a provoqué un boom de l'industrie des loisirs et du tourisme. Elle est devenue un acquis confortable, auquel les salariés ne sont pas prêts à renoncer.

Les avantages sont toutefois inégalement répartis parmi les salariés. Le système d'accumulation de “jours de RTT” s'est avéré particulièrement intéressant pour les cadres et les employés qualifiés, qui peuvent gérer leurs horaires de façon autonome, ainsi que pour les parents (surtout les femmes) confrontés aux imprévus de la vie familiale. Le système est moins populaire parmi les ouvriers des PME et les travailleurs qui occupent des emplois atypiques, qui ont surtout perçu un poids croissant de la flexibilité. Le débat sur la création d'emplois est passé au second plan. C'est la qualité des emplois et la qualité de vie qui sont devenus prioritaires.

### Les enjeux d'une redistribution du temps de travail

Si les incertitudes sur le potentiel de création d'emplois se sont accrues, d'autres certitudes sont apparues. Le temps de travail est devenu de plus

en plus inégalitaire. La redistribution du temps de travail doit d'abord concerner la réduction de ces inégalités: entre hommes et femmes, selon les secteurs et selon les types d'entreprises. La redistribution doit aussi éviter un “effet Matthieu”, où de nouvelles avancées dans la réduction du temps de travail ne bénéficieraient qu'à ceux qui ont déjà les horaires les plus favorables.

Un autre enjeu de la redistribution est celui de l'allongement caché du temps de travail, notamment à travers les heures supplémentaires, formelles ou informelles, compensées ou non, ainsi qu'à travers l'estompement des fron-

tières entre la sphère professionnelle et la vie privée.

Quant à la création d'emplois, elle ne sera possible que si la redistribution du temps de travail s'accompagne de changements dans l'organisation du travail et dans l'activité économique.

Enfin, toute forme de redistribution devra tenir compte du fait que les salariés ont aujourd'hui de nouvelles attentes, à la fois à l'égard du travail et du temps libre. La qualité de vie au travail et hors travail est devenue une préoccupation prioritaire. Les concessions et les arbitrages ne se font plus sur le seul terrain socioéconomique. ■

## Les réseaux sociaux sur internet et les jeunes défavorisés

Les technologies de l'information et de la communication (TIC), et plus particulièrement les réseaux sociaux sur internet (Facebook, Netlog, MySpace etc.), peuvent-elles constituer des outils dans le travail social en faveur des jeunes défavorisés ou marginalisés ? Quels sont les défis que les organisations qui s'adressent à ces jeunes doivent relever si elles veulent utiliser l'engouement des jeunes

gers à l'univers numérique. Qu'ils soient défavorisés pour des raisons de décrochage scolaire, de logement, de conflits familiaux, de difficultés psychologiques, de handicap ou autres, ils sont souvent familiarisés d'une manière ou d'une autre avec internet. Toutefois, ils sont rarement en situation d'en faire un usage régulier ou d'en retirer un bénéfice personnel. Ils ne franchissent pas le fossé qui sépare



pour les TIC dans le but de les sortir de l'exclusion sociale ? Ces questions sont traitées dans plusieurs recherches européennes et elles ont été à l'ordre du jour d'une conférence qui s'est tenue à Leuven en septembre 2010, sous le titre “Social media for social inclusion of youth at risk”.

### Les jeunes défavorisés et internet

Selon une recherche récente de la FTU sur les jeunes et la fracture numérique (voir Lettre EMERIT n° 60), les jeunes défavorisés ne sont pas étran-

les usages ludiques des usages qui pourraient améliorer leur situation.

Les sites de réseaux sociaux sont très populaires parmi les jeunes, quelle que soit leur situation sociale. “Être sur Facebook” (ou sur Netlog en Flandre), c'est exister pour les autres, se construire une identité, parfois lancer une bouteille à la mer. Cependant, il ne suffit pas de figurer pour participer et communiquer.

Les travailleurs sociaux qui s'occupent des jeunes en difficulté éprou-

vent, de leur côté, des difficultés à comprendre l'univers internet des jeunes et à entrer en communication avec eux par ce moyen. Les projets dont il est question ici ont pour objectif commun d'explorer des pistes dans cette direction.

### Des projets pilotes

Cinq projets transnationaux ont été soutenus par la Commission européenne dans le programme ICT (7ème programme cadre). Ils comportent tous un volet de recherche, un volet de développement technologique et un volet d'expérimentation.

Le projet INCLUSO, qui est à l'initiative de la conférence de Leuven, vise à tester l'utilisation d'un logiciel de mise en réseau dans diverses associations qui aident des jeunes en difficulté sociale ou psychologique, afin de faciliter le dialogue avec les travailleurs sociaux et de favoriser l'insertion des jeunes dans la société. Cet objectif nécessite à la fois une formation des travailleurs sociaux à l'usage de ces nouveaux outils et un travail éducatif auprès des jeunes, pour leur apprendre un usage sûr d'internet et un comportement de communication correct et efficace. Un manuel a été réalisé pour les uns et les autres, de même qu'un jeu de rôle.

Le projet ComeIN consiste à transposer, sur des téléphones mobiles de nouvelle génération, le principe des communautés en ligne sur internet, ce qui nécessite la conception d'une architecture de réseau spécifique. Il s'adresse à des jeunes marginalisés, souvent en rupture de scolarisation et en difficulté par rapport au logement. Il a principalement recours à l'image: langage iconique, vidéo numérique, interfaces multimédia. L'utilisation des plateformes mobiles permet de retisser un lien social entre ces jeunes et de favoriser chez eux un comportement d'apprentissage, préalable à leur réinsertion.

Le projet HANDS s'adresse à de jeunes adolescents autistes et vise à développer des outils multimédia persuasifs pour les aider à affronter les situations de la vie quotidienne. Il s'appuie lui aussi sur des technologies mobiles et utilise des représentations symboliques adaptées aux troubles de l'autisme. Il développe des environnements virtuels familiers, qui sécurisent les adolescents et leur donnent des repères face aux difficultés quotidiennes: se déplacer, visiter des espaces publics, faire des achats, etc.

Le projet REPLAY concerne des jeunes marginalisés à cause de comportements anti-sociaux (violence, vandalisme, agressivité). Il s'agit d'un jeu multimédia en ligne, qui se déroule dans un univers virtuel, simule des situations problématiques et incite les jeunes à s'écarter des comportements anti-sociaux. Cet outil est destiné aux associations impliquées dans des programmes de prévention des comportements anti-sociaux et de réhabilitation pour des jeunes confrontés à ce problème.



Le projet UMSIC s'adresse à des enfants de 3 à 12 ans, victimes de troubles du langage, de l'apprentissage ou de l'émotion, ou porteurs de déficiences neurologiques. Partant des vertus thérapeutiques reconnues d'un apprentissage précoce de la musique, le projet exploite les nouvelles possibilités des plateformes de musique électronique pour enrichir la communication de ces enfants, leur créativité et leurs compétences sociales.

Ces projets pilotes présentent plusieurs caractéristiques communes. Ils ciblent des groupes particuliers parmi les jeunes en difficulté. Ils cherchent à exploiter le potentiel des nouveaux outils interactifs du web 2.0. Ils font appel à des plateformes multimédia assez avancées. Leur conception et leur développement associent étroitement des experts dans le domaine des TIC, des praticiens du travail social et des chercheurs en sciences sociales et humaines. L'institut de prospective technologique de la Commission européenne a apporté sa collaboration pour formuler des recommandations politiques à partir des résultats des projets.

### L'apport des réseaux sociaux sur internet

Les chercheurs du projet INCLUSO se réfèrent aux travaux du sociologue Robert Putnam, qui identifie deux types de capital social: le capital "lien" et le capital "passerelle". Le premier est constitué de liens forts, qui fournissent un appui matériel et émotionnel dont chacun retire des bénéfices. Le second repose sur des liens faibles, avec des personnes au-delà de son réseau de relations habituel, dont on est souvent peu familier, mais dont on retire des avantages pour accéder à de nouvelles informations, obtenir un travail, trouver un logement, etc. Les réseaux sociaux sur internet ont la particularité de développer et capitaliser les liens faibles. C'est précisément de cela dont les jeunes défavorisés ou marginalisés ont besoin pour dépasser les frontières de leur groupe de référence et sortir de leur situation d'exclusion. ■

- Engelen J., Dekelver J., Van den Bosch W. (eds), *Social Media for Social Inclusion of Youth at Risk*, Proceedings of the INCLUSO 2010 Conference, Leuven, sept. 2010.
- Haché A., Dekelver J., Montandon L., Playfoot J., Aagaard M., Stadler Elmer S., *Research and Policy Brief on ICT for Inclusion of Youth at Risk*, EU Institute for Prospective Technological Studies (IPTS), Sevilla, 2010.

# Les générations au travail et la cohésion sociale en Europe

Le travail a toujours été, et reste, un puissant intégrateur dans la société. Il donne des places, des droits et des devoirs, et positionne les individus sur une échelle de prestige social. Dans les sociétés post-industrielles, le travail et l'identité sont toujours fortement imbriqués même si le travail n'a plus une valeur hégémonique. Toutefois, sur une longue période, le sens du travail a changé. Il devient plus diversifié et est aujourd'hui l'objet d'attentes élevées, de différentes sortes. Il est d'abord un pourvoyeur de ressources financières et de sécurité mais aussi l'espace où des relations sociales se nouent et plus généralement où un lien social se ren-

Les générations au travail se définissent à partir de caractéristiques objectives et d'attitudes singulières.

force. Le travail, c'est aussi un lieu essentiel de réalisation de soi, de reconnaissance et de développement personnel. Cependant, des décennies de chômage de masse et de restructuration ont sapé ce rôle intégrateur.

Ces changements ont une dimension générationnelle. Il y a des différences majeures entre les générations sur le plan de la participation au marché du travail et tout ce qui accompagne cette participation, c'est-à-dire le revenu et les droits dérivés du travail mais aussi le bien-être et le sentiment d'appartenance.

Ces changements viennent-ils ouvrir des brèches dans le contrat tacite entre les générations et menacer ainsi la cohésion sociale ? Sont-ils source d'incompréhension et d'inefficience

dans les entreprises ? Une recherche européenne (SPReW), coordonnée par la FTU, s'est penchée sur ces questions et un ouvrage vient d'être publié, qui propose une synthèse des travaux réalisés par les chercheurs dans les six pays impliqués (Allemagne, Belgique, France, Hongrie, Italie, Portugal).

## Au-delà de l'âge, une expérience commune

Il n'y a pas une définition unique du concept de génération. Certaines définitions se centrent sur les liens de filiation, d'autres sur les événements historiques, d'autres encore sur les dimensions culturelles. Dans l'ouvrage cité, la génération est considérée comme un phénomène social, c'est-à-dire pas seulement un groupe d'individus définis à travers leur âge mais aussi à travers une expérience commune. Une génération fait ainsi référence au fait d'avoir grandi dans un contexte spécifique commun et d'avoir vécu des changements économiques, sociaux, historiques, culturels spécifiques. Cette expérience commune façonne la vision du monde et les identités de chacune des générations.

## Des positions et des attentes différentes par rapport au travail

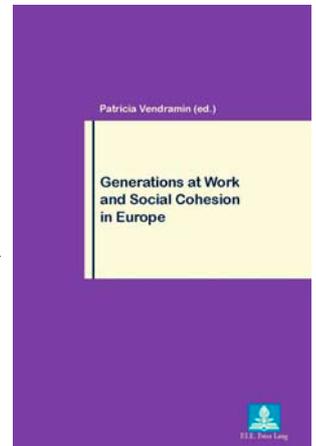
En fonction de cette définition, trois générations en âge de travailler sont considérées dans l'ouvrage: les moins de 30 ans, les 30 à 50 ans et les plus de 50 ans.

Les premiers – les jeunes – sont plus exposés à la précarité et au chômage mais ils bénéficient d'un avantage en termes de formation et de compétences numériques. Ils sont demandeurs de davantage de protection sociale et de salaires plus élevés, mais aussi de

plus de liberté et d'opportunité de développement personnel. Ils se sentent aussi peu reconnus malgré des efforts de formation constants.

Les travailleurs plus âgés quittent trop tôt le marché du travail, volontairement ou involontairement. Ils sont ceux qui bénéficient des hauts salaires, de la sécurité et sont les mieux représentés par les syndicats. Ils sont aussi les plus exposés en cas de restructuration et les plus souvent confrontés à l'obsolescence des qualifications. Ils éprouvent un sentiment de dévalorisation de l'expérience au profit de l'innovation, la première étant associée à l'âge mûr, la seconde à la jeunesse. Ils demandent également une adaptation des conditions de travail.

Entre ces deux groupes, la génération d'âge moyen bénéficie généralement d'une position stable sur le marché du travail mais se débat dans des soucis de conciliation entre temps de travail et charge familiale, particulièrement les femmes. Ce groupe du milieu attend des supports de la société et de l'entreprise pour mieux concilier travail et famille. Cette génération – les futurs travailleurs âgés – peine aussi à se réinventer une seconde carrière face à la perspective d'un allongement de la vie active et elle est demanderesse d'opportunités de formation continuée. Elle est aussi un peu envieuse des collègues plus âgés qui bénéficient encore de plans de préretraite et des collègues plus jeunes, plus à l'aise dans la société flexible et numérique.



## Coopération ou conflit intergénérationnel ?

Dans les pays investigués, les relations intergénérationnelles au travail ne semblent cependant pas marquées par une conscience générationnelle, particulièrement pour la jeune génération, bien que les trois générations apparaissent assez différentes tant du point de vue de leurs attitudes subjectives et de leurs attentes que de leurs conditions objectives de travail. Néanmoins, aucune tension sur les lieux de travail ni aucune forme de rébellion sociale n'ont été observées.

Divers éléments peuvent expliquer la faible conscience générationnelle actuelle. Tout d'abord, dans certains pays, les jeunes ne partagent pas les mêmes environnements de travail que les plus âgés. Dans beaucoup de grandes entreprises industrielles, suite aux plans de préretraite, les plus âgés ne sont plus là ; en même temps, les jeunes occupent plus souvent, soit des emplois tertiaires plus qualifiés, soit des emplois peu qualifiés comme dans les centres d'appels et les fast-foods. Pour certaines activités, un réel face-à-face entre les générations n'a pas lieu. Néanmoins, selon les travaux menés dans le cadre la recherche, les jeunes ne paraissent pas vraiment conscients d'appartenir à une génération spécifique, ce qui les empêche d'être une vraie "unité générationnelle" et d'être des agents de changement social. Une autre raison – ou une conséquence – est le fait que toutes les générations sont collectivement représentées par les mêmes organisations syndicales; l'intérêt général en tant que travailleurs, dans ce cas, cache les rivalités intergénérationnelles, même si les jeunes sont moins nombreux dans les organisations de travailleurs. Enfin, particulièrement dans les pays où la famille garde toujours une forte position d'organisateur social et d'agent redistributeur de revenus, il faut aussi considérer la "complicité paradoxale" qui existe

entre des jeunes/enfants et des plus âgés/parents. Les premiers ne protestent pas contre la génération de leurs parents lorsqu'il s'agit de définir leur sécurité d'emploi et le montant des retraites dans la mesure où ils sont conscients que ces privilèges accordés

La perception de l'injustice sociale, combinée à des attentes non satisfaites de mobilité sociale et d'accès à des ressources, crée de la distance entre les groupes sociaux et érode la confiance dans les institutions.

aux plus âgés leur garantit, via la solidarité familiale, un certain transfert en retour. Dans le quotidien du travail, les relations intergénérationnelles sont aussi conditionnées par les choix organisationnels et certains contextes sont plus ou moins propices à des collaborations entre générations tandis que d'autres produisent de la distance voire des tensions.

L'ambivalence est peut-être ce qui caractérise le plus les échanges intergénérationnels: la distance en même temps que la proximité, la concurrence dans certains champs (le travail) et la solidarité dans d'autres (la famille). L'ambivalence peut expliquer l'absence de conflit malgré la présence d'iniquités entre les âges au travail, en matière de qualité d'emploi, de revenu et de protection sociale.

## Un éveil de conscience générationnelle parmi la jeunesse

Cependant des mouvements récents d'étudiants en France et en Italie ou encore des manifestations de jeunes en Grèce et en Espagne sont peut-être les prémices d'un éveil à une conscience générationnelle. Certaines différences entre les générations sont requalifiées en inégalités. La perception de l'injustice sociale, combinée à

des attentes non satisfaites de mobilité sociale et d'accès à des ressources, crée de la distance entre les groupes sociaux et érode la confiance dans les institutions. La cohésion sociale est une dialectique entre l'effectivité de mécanismes institués d'inclusion sociale (ex. le marché du travail, les droits sociaux et la protection sociale) et les comportements et jugements de valeur des membres d'une société (ex. la confiance dans les institutions, l'acceptation des règles sociales, le sentiment d'appartenance, la solidarité).

L'ouvrage suggère une hypothèse qui n'est pas celle d'un conflit ouvert entre les générations, mais d'une érosion de la cohésion sociale due à des déséquilibres et des inégalités entre les générations, avec une distance potentielle entre les groupes sociaux et une méfiance envers les institutions. Il suggère aussi la nécessité d'un nouveau contrat de cohésion sociale entre les générations organisé autour du travail. ■

- Vendramin P. (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Work & Society n°68, Peter Lang, 2010
- SPReW. Recherche européenne menée dans le cadre du 6e programme cadre de recherche de l'UE. La recherche a impliqué six pays (Allemagne, Belgique, France, Hongrie, Italie, Portugal). Plus de détails sont disponibles sur le site <http://www.ftu-namur.org/sprew>

### FTU

**Centre de recherche Travail & Technologies**  
ASBL Association pour une  
Fondation Travail-Université  
Rue de l'Arsenal 5, B-5000 Namur  
Tél. 081-725122 - fax : 081-725128  
E-mail: [gvalenduc@ftu-namur.org](mailto:gvalenduc@ftu-namur.org)  
<http://www.ftu-namur.org>

Conception, rédaction et mise en pages:  
Gérard Valenduc et Patricia Vendramin

© FTU – Reproduction partielle autorisée  
moyennant citation de la source et des auteurs

Editeur responsable: G. Valenduc  
Imprimé par Deneff SPRL, Louvain-la-Neuve