

Les conditions de travail des femmes et des hommes en Belgique

Tous les cinq ans, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound, Dublin) réalise à travers l'Europe une grande enquête sur les conditions de travail et d'emploi. Les premiers résultats de la dernière enquête quinquennale, réalisée début 2010, viennent d'être rendus publics. Les grandes tendances en Europe ont été commentées dans le numéro précédent de la Lettre EMERIT (décembre 2010). Cet article s'intéresse de plus près aux données 2010 concernant la Belgique. Il met en évidence les situations différentes des hommes et des femmes.

Les conditions d'emploi

Malgré l'expansion de diverses formes d'emploi flexible, le contrat d'emploi à durée indéterminée reste la forme dominante d'emploi, pour 85.7% des femmes et 87.1% des hommes salariés. Les contrats à durée déterminée concernent 9.2% des femmes et 7.7% des

hommes, les contrats pour une agence d'intérim 3.7% des femmes comme des hommes. Par ailleurs, 39.6% des femmes et 43.7% des hommes travaillent dans la même organisation depuis plus de dix ans, contre 39.4% des femmes et 36.2% des hommes depuis moins de cinq ans.



Le temps partiel est un phénomène essentiellement féminin: 41.5% des femmes et 8.6% des hommes travaillent à temps partiel.

La sécurité d'emploi

Au cours des trois dernières années, 26.8% des femmes et 33.7% des hommes ont connu des restructurations importantes sur leur lieu de

travail. Ces restructurations ont davantage concerné les emplois industriels (35.5%) que les emplois de service (29.1%), mais les travailleurs intellectuels ont été davantage affectés que les travailleurs manuels. La crainte de perdre son emploi dans les six prochains mois concerne environ un salarié sur six: 14.4% des femmes et 17.8% des hommes. Moins de la moitié des salariés (43.2% des femmes et 40.7% des hommes) pensent pouvoir retrouver un emploi au même niveau de salaire s'ils perdent leur emploi actuel.

La ségrégation des sexes

Seulement un quart des salariés travaillent dans des fonctions où il y a à peu près autant d'hommes que de femmes, alors que 65.8% des hommes occupent des fonctions principalement masculines et 61.7% des femmes, des fonctions principalement féminines. Seulement 11.4% des hommes ont une femme pour supérieur

Sommaire

Les conditions de travail des femmes et des hommes en Belgique	1
Une "génération internet" parmi les seniors ?	4
Militer au quotidien	8

hiérarchique direct, tandis que la majorité des femmes (52.8%) ont un homme pour supérieur hiérarchique direct. Ce niveau de ségrégation est semblable à la moyenne européenne.

Le temps de travail

Dans ce domaine, les écarts entre les hommes et les femmes sont importants. Près d'une femme sur trois (31%) travaille moins de trente heures par semaine, contre 7.8% des hommes – c'est évidemment dû au temps partiel essentiellement féminin. Les longues heures de travail concernent essentiellement les hommes: 23.6% de ceux-ci travaillent habituellement plus de 40 heures par semaine, contre 10.7% des femmes. Quand on sait que la durée hebdomadaire légale du travail est de 38 heures et que de nombreuses conventions collectives fixent une durée inférieure, ce constat confirme l'importance de l'allongement du temps de travail, rémunéré ou non. Pour un salarié sur cinq (19.8% des femmes et 21.8% des hommes), le temps de travail réel a augmenté au cours des douze derniers mois.

Le temps de travail est très inégalement réparti entre les hommes et les femmes. Il est en augmentation pour un salarié sur cinq, homme ou femme.

Environ un quart des salariés (26.1% des femmes et 26.5% des hommes) souhaiteraient travailler moins, mais 14.1% des femmes et 10.9% des hommes souhaiteraient travailler plus.

Les salariés belges passent plus de temps dans les navettes que la moyenne européenne, ce qui est étonnant pour un petit pays. À peine un salarié sur deux (55.5% des femmes et 46.1% des hommes) a un temps de déplacement domicile / lieu

Tableau 1 – Facteurs qui influencent les rythmes de travail
% des salariés concernés en Belgique

	Femmes	Hommes	Total
Demandes directes des clients, passagers, patients, élèves, etc.	72.7	65.2	68.8
Objectifs de production ou de performance fixés par le management	35.4	47.3	41.9
Tâches effectuées par d'autres collègues	35.9	41.8	39.2
Contrôle direct de la hiérarchie	31.3	33.6	32.6
Vitesse d'une machine ou du déplacement d'un produit	11.7	23.3	18.1

Source: European Working Conditions Survey, Eurofound, 2010.

de travail aller / retour inférieur à trente minutes, tandis que 14.3% des femmes et 21.2% des hommes passent chaque jour plus d'une heure dans les navettes.

Les rythmes de travail

La majorité des salariés (49.9% des femmes et 58.2% des hommes) déclarent travailler à un rythme rapide pendant au moins un quart de leur temps de travail, tandis que 51.7% des femmes et 65.7% des hommes déclarent travailler dans des délais serrés. Environ 10% des femmes et des hommes n'ont jamais assez de temps pour terminer leurs tâches dans les délais impartis. Ces pourcentages avaient fortement augmenté entre 1991 et 2000; ils ont diminué entre 2005 et 2010. Ou bien la pression sur les rythmes de travail s'est relâchée, ou bien les salariés s'y sont habitués et la considèrent comme moins problématique.

La pression sur le travail se manifeste également à travers un autre indice: 50.9% des femmes et 45.7% des hommes déclarent avoir travaillé quand ils étaient malades au cours de l'année écoulée.

Les causes de l'accélération des rythmes de travail sont résumées dans le tableau 1. Elles mettent en évi-

dence la prépondérance des contraintes commerciales. En 2010, 60.2% des femmes et 41.7% des hommes travaillent presque tout le temps en contact direct avec des clients, des passagers, des patients ou des élèves; 31% des femmes et 27.9% des hommes sont régulièrement confrontés à des clients mécontents. La



pression de la clientèle (au sens large) avait fortement gagné en importance entre 1991 et 2000, mais elle est en recul depuis 2000. Les objectifs de performance fixés par le management sont le seul facteur d'accélération des rythmes de travail à avoir gagné en importance au cours des cinq dernières années.

Les risques physiques

L'exposition aux risques physiques est liée à la nature des emplois. On y retrouve donc une différenciation visible entre les femmes et les hommes. Les unes et les autres ne sont pas exposés

Tableau 2 – Facteurs qui influencent les conditions physiques de travail
% des salariés concernés en Belgique

	Femmes	Hommes	Total
Exposition à des vibrations, au moins un quart du temps	8.5	32.6	21.7
Niveau sonore élevé, au moins un quart du temps	17.3	37.5	28.4
Exposition à des produits chimiques, au moins un quart du temps	10.5	12.4	11.5
Exposition à des risques d'infection, au moins un quart du temps	14.4	9.4	11.7
Exposition au tabagisme passif, au moins un quart du temps	6.6	13.6	10.4
Postures de travail douloureuses ou fatigantes, presque tout le temps	13.9	15.0	14.5
Soulever ou déplacer des personnes, au moins un quart du temps	15.7	6.1	10.4
Porter ou déplacer de lourdes charges matérielles, au moins un quart du temps	22.9	39.2	31.9
Mouvements répétitifs des mains ou des bras, presque tout le temps	40.1	36.9	38.4
Devoir porter parfois un équipement de protection individuel	28.7	50.8	40.9

Source: European Working Conditions Survey, Eurofound, 2010.

aux mêmes risques. Le tableau 2 résume les principales données sur les conditions physiques de travail.

Comment les salariés perçoivent-ils ces risques ? Les conditions de travail sont perçues comme une menace pour la santé et la sécurité par 18.9% des femmes et 24.7% des hommes. Plus généralement, 18% des femmes et 24% des hommes considèrent que le travail affecte négativement leur état de santé, tandis que 9.4% des hommes et des femmes estiment que le travail exerce une influence positive sur leur santé.

Les nouvelles technologies

Au cours des trois dernières années, 36.6% des femmes et 48.3% des hommes ont été confrontés à d'importants changements technologiques sur leur lieu de travail. L'usage des TIC fait cependant l'objet d'une cer-

taine polarisation. Alors que 41.6% des femmes et 37.6% des hommes travaillent presque tout le temps avec des ordinateurs, 36.2% des femmes et 37.1% des hommes ne les utilisent presque jamais. La polarisation est encore plus forte quand il s'agit de l'utilisation d'internet ou du courrier électronique: 35.4% des femmes et 32.7% des hommes les utilisent presque tout le temps, tandis que 44.5% des femmes et 46.1% des hommes ne les utilisent presque jamais. Ces données confirment que les femmes utilisent davantage les TIC que les hommes dans le cadre de leur travail.

L'organisation du travail

En Belgique, les salariés disposent de davantage d'autonomie dans l'organisation de leur travail que dans d'autres pays européens. Ainsi, 75% des femmes et 67.6% des hommes

peuvent choisir ou changer l'ordre dans lequel ils effectuent leurs tâches, 72% des hommes et des femmes peuvent choisir leur méthode de travail, 73% peuvent décider de leur cadence de travail et 56% travaillent en équipe. Les différences entre les femmes et les hommes se situent surtout au niveau de leur capacité à influencer les décisions importantes pour leur travail: 31.4% des femmes et 28.3% des hommes ne peuvent jamais le faire, tandis que 37.5% des femmes et 43.4% des hommes le font la plupart du temps.

La formation et la carrière

Autant de femmes que d'hommes (72%) estiment apprendre de nouvelles choses dans leur travail. Les hommes sont cependant plus nombreux à penser que leur travail leur ouvre de bonnes perspectives de carrière: 46.3% contre 37.3% chez les femmes. Les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à avoir suivi une formation payée par leur employeur au cours des douze derniers mois: 39.3% contre 34.2%. Cependant, ce sont surtout les hommes qui pensent que la formation va améliorer leurs perspectives d'emploi ou de carrière: 58.3%, contre 49.4% des femmes. On retrouve ici une caracté-

Les femmes sont plus nombreuses à bénéficier d'une formation, mais les hommes en retirent davantage profit pour leur carrière.

ristique typique des disparités entre les femmes et les hommes: alors que celles-ci sont mieux formées que les hommes, ce sont les hommes qui retirent davantage de bénéfices de leur formation.

Par ailleurs, 64% des femmes et 58.9% des hommes considèrent que leur emploi correspond bien à leur niveau de formation. Les hommes

sont plus nombreux à estimer qu'ils ont besoin d'une formation complémentaire pour se maintenir dans leur emploi (10.8% contre 8.7%) et ils sont également plus nombreux à penser que leur formation devrait leur permettre d'accéder à des responsabilités plus élevées (30.4% contre 27.3%). Les hommes sont plus nom-



breux à penser qu'ils sont bien payés pour le travail qu'ils font (60.1% contre 56.1% des femmes), mais les femmes sont plus nombreuses à estimer qu'elles sont sous-payées (23% contre 16.9% des hommes).

Par ailleurs, l'enquête pose la question suivante: pensez-vous pouvoir faire encore le même travail à 60 ans? 54.2% des femmes et 59.6% des hommes répondent oui, 28.6% des femmes et 24.8% des hommes ne le pensent pas, 17.1% des femmes et 15.6% des hommes disent qu'ils n'en voudraient pas.

La conciliation entre travail et vie privée

Les femmes sont plus satisfaites que les hommes de la manière dont leurs horaires de travail se combinent avec leurs engagements familiaux ou sociaux en dehors du travail: 86.7% des femmes et 81.9% des hommes pensent que cette combinaison est bonne ou très bonne, seulement 2.2% des femmes et 4% des hommes la trouvent très mauvaise. Ce taux de satisfaction est plus élevé que dans la plupart des pays européens, sauf le Danemark, la Norvège, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Il faut toutefois rappre-

ler la proportion élevée de temps partiel, le plus souvent contraint mais parfois choisi, parmi les femmes.

Seulement 15.7% des femmes et 13.3% des hommes estiment qu'il est difficile de prendre de temps en temps une heure ou deux sur son travail pour soi ou pour sa famille, tandis que 31.9% des femmes et 33.8% des hommes trouvent que c'est facile.

Le besoin d'une analyse plus approfondie

Cet article est basé sur une lecture des données brutes relatives à la Belgique dans l'enquête européenne. Pour aller plus loin dans l'analyse, il faut chercher des corrélations entre les différentes variables. Pour l'année 2010,

ce travail sera grandement facilité par le fait que le SPF Emploi et concertation sociale a financé une augmentation considérable de la taille de l'échantillon de l'enquête en Belgique. Avec 4000 questionnaires, la Belgique dispose enfin d'une enquête nationale approfondie sur les conditions de travail. Le fait d'utiliser le même questionnaire que celui de l'enquête européenne permettra d'établir sans difficulté de bonnes comparaisons internationales. Les résultats de cette analyse approfondie, qui sera réalisée sous la responsabilité d'Eurofound, seront disponibles au début de l'année 2012.

■ Données disponibles sur le site web www.eurofound.europa.eu, rubrique EWCS.

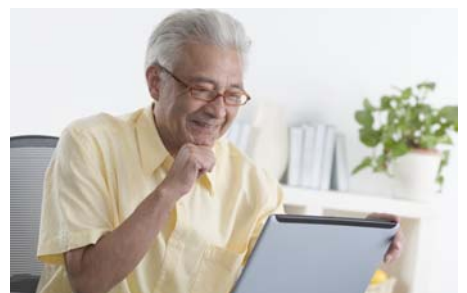
Une "génération internet" parmi les seniors ?

Internet n'est pas seulement une affaire de "natifs numériques". Les seniors sont de plus en plus nombreux à utiliser Internet et à en tirer profit dans l'organisation de leur vie personnelle, familiale ou sociale. Cet article fait le point sur l'émergence d'une nouvelle génération branchée parmi les seniors. Il examine également les disparités entre seniors et leurs conséquences pour les politiques de lutte contre la fracture numérique.

Les TIC, une question de génération, bien plus qu'une question d'âge

Qu'est-ce qu'un senior? On répond habituellement à cette question par un seuil d'âge: les plus de 55 ans, les plus de 60 ans, les plus de 65 ans, selon le cas. L'âge moyen du départ à la retraite est aujourd'hui 59 ans en Belgique. Dans les statistiques, la tranche d'âge 55-64 ans est souvent

considérée comme un pivot, à partir duquel on commence à rentrer dans la catégorie "âgés". Cependant, certains employeurs considèrent qu'à 50 ans, on est déjà un "travailleur vieillissant" – mais à ces conditions on devrait constater que tous nos organes



de décision politique et économique sont aux mains de travailleurs vieillissants. Par ailleurs, la prolongation de l'espérance de vie renforce la cohorte des octogénaires et au-delà, dont les conditions de vie et de santé ont bien souvent peu de choses en commun avec celles des 55-64 ans.

L'attitude des seniors face aux TIC n'est pas déterminée en premier lieu par leur âge biologique, mais par leur appartenance à une génération. Les sexagénaires d'aujourd'hui sont les



quinquagénaires d'il y a dix ans, c'est une génération née avant 1950. Leur expérience des TIC est très variée, selon leur statut professionnel, selon la branche d'activité dans laquelle ils ont travaillé, selon leur sexe. Certains d'entre eux ont pu se familiariser avec l'informatique et internet dans leur travail, d'autres n'ont jamais utilisé les TIC. En revanche, pour les actuels septuagénaires (nés avant 1940), l'informatique a longtemps représenté une *terra incognita*; de plus, dans leur génération, les écarts entre hommes et femmes dans l'accès aux études et dans l'emploi étaient beaucoup plus importants. Dans dix ans, les sexagénaires appartiendront à une autre génération, née entre 1950 et 1960: celle qui aura connu le déclin de l'emploi industriel et l'expansion de l'emploi dans les services, mais aussi celle des "natifs informatiques", qui auront passé l'essentiel de leur vie professionnelle dans un environnement technique automatisé et informatisé, puis découvert internet plus tardivement dans leur carrière. Ce sera aussi une génération plus émancipée et plus diplômée, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

Cet effet de génération est visible dans les statistiques. En 2010, on

trouve 38% d'utilisateurs d'internet parmi les 65-74 ans, contre 65% parmi les 55-64 ans et 78% parmi les 45-54 ans. Cinq ans plus tôt, ces pourcentages étaient respectivement 14%, 40% et 64%. Si on s'intéresse aux seuls utilisateurs, les différences d'âge s'estompent: il y a proportionnellement autant d'utilisateurs assidus, c'est-à-dire tous les jours ou presque, parmi les 55-64 ans que parmi les 45-54 ans (75%) et déjà 66% parmi les 65-74 ans. Ces chiffres sont tirés des données Statbel 2010. Les enquêtes réalisées depuis dix ans par l'Agence wallonne des télécommunications (AWT) confirment ce "glissement de cohorte" des quinquagénaires d'alors vers les sexagénaires d'aujourd'hui.

Cet effet de génération est une préoccupation pour les politiques qui visent à favoriser l'usage d'internet par les seniors. Les mesures prises à l'égard de tranches d'âge particulières, par exemple les sexagénaires, doivent tenir compte d'une évolution rapide de la diversité des niveaux de compétences numériques acquises par ce public cible.

Réduire les inégalités parmi les seniors

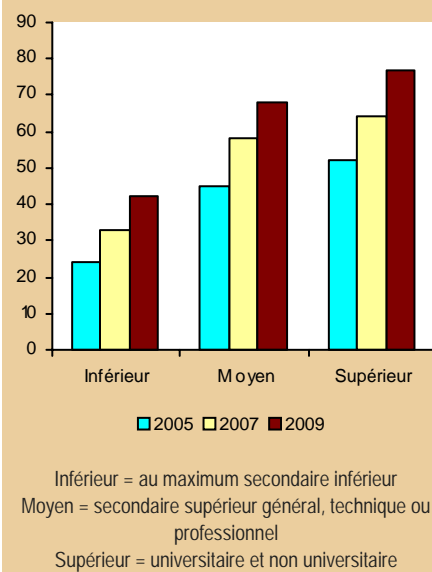
Peut-on pour autant en déduire que la fracture numérique chez les seniors va se réduire "naturellement", avec l'évolution démographique? Non, car les seniors ne constituent pas un groupe

Parmi les seniors, il y a de grands écarts dans l'utilisation d'internet selon le niveau d'instruction et selon le genre. Ces écarts se superposent aux inégalités de revenu.

social homogène. Par rapport à l'usage des TIC, il y a dans cette génération de profondes inégalités en fonction du niveau de diplôme obtenu, ainsi qu'entre les hommes et les femmes.

Comme le montre le graphique n°1, la proportion d'utilisateurs d'internet chez les plus de 55 ans varie fortement selon le niveau de diplôme obtenu. La proportion d'utilisateurs d'internet parmi les seniors qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur est de près de 80%, c'est-à-dire identique à la moyenne des 25-54 ans. Elle tombe à moins de 30% parmi ceux qui ont au maximum un

Graphique 1 – Évolution de la proportion d'utilisateurs d'internet dans la tranche d'âge 55-74 ans, selon le niveau de diplôme, 2005-2009



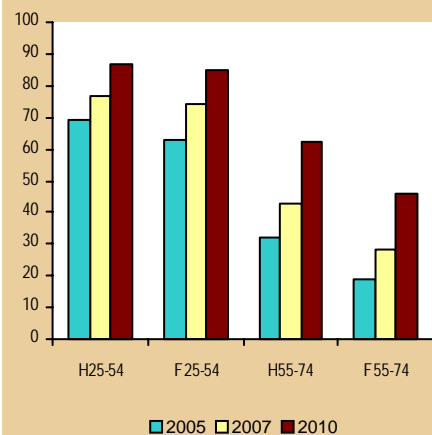
diplôme du secondaire inférieur. Comme le montre également le graphique 1, l'écart en fonction du niveau d'instruction chez les seniors s'est peu réduit au cours des cinq dernières années.

Ce constat met en évidence des facteurs culturels et socioprofessionnels dans les inégalités numériques. Les seniors les plus diplômés sont aussi ceux qui ont bénéficié d'un statut professionnel plus favorable et ont eu un travail qualifié, qui leur a souvent donné davantage d'opportunités de se familiariser avec les TIC.

Les disparités de genre sont également très importantes parmi les seniors. Dans la tranche d'âge 55-74

ans, on trouve, en 2010, 62% d'utilisateurs parmi les hommes, contre seulement 46% chez les femmes, alors que dans la génération intermédiaire

Graphique 2 – Évolution de la proportion d'utilisateurs d'internet selon l'âge et le genre, 2005-2010



(25-54 ans), la proportion d'hommes et de femmes est presque identique (87% contre 85%).

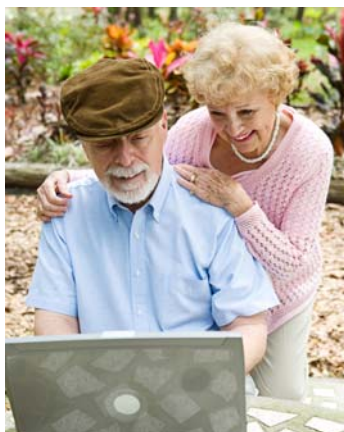
Ces disparités entre hommes et femmes parmi les plus de 55 ans renvoient également à des facteurs culturels et socioprofessionnels, plutôt qu'à l'âge proprement dit. Dans les générations nées avant 1955, les femmes ont été moins nombreuses à poursuivre des études et à développer une carrière professionnelle.

Parmi les seniors, les inégalités numériques liées au genre et au niveau d'instruction sont donc plus profondes que dans les tranches d'âge plus jeunes. Elles se superposent à d'autres inégalités, notamment en matière de revenu et de santé. C'est pourquoi les politiques d'inclusion numérique destinées aux seniors pourraient s'adresser en priorité à ceux qui sont les plus vulnérables sur le plan de l'intégration sociale, en tenant compte de deux types de vulnérabilité: d'une part, une vulnérabilité structurelle (genre, niveau d'instruction, niveau de revenu), et d'autre part, une vulnérabilité plus conjoncturelle, liée à des événements

dans le parcours de vie (éloignement des enfants, détérioration de la santé, apparition de handicaps, disparition du conjoint, etc.).

Cependant, pour les seniors, les inégalités d'accès aux TIC et à internet ne conduisent pas à nécessairement à des discriminations ou à l'exclusion, contrairement à ce qui se passe pour les jeunes générations. De nombreux seniors peuvent vivre heureux et bien intégrés dans la société sans avoir besoin d'internet et des nouveaux médias, car ils ont développé leurs propres réseaux d'affinité ou de solidarité, sans les TIC. De plus, les seniors sont nombreux à pouvoir tirer un bénéfice des TIC sans les utiliser eux-mêmes, mais en les utilisant par l'intermédiaire de leur conjoint, de leurs enfants ou petits-enfants, de leur famille proche, d'amis, de voisins, etc.

Si les seniors qui n'utilisent pas les TIC ne sont pas forcément discriminés ou exclus, en revanche, ceux qui les utilisent en retirent de nombreux avantages, notamment dans le domaine de l'organisation personnelle, des loisirs, de la culture, des relations sociales, des relations familiales. Cette



conclusion a des conséquences importantes pour les politiques en faveur de l'inclusion numérique des seniors. Il s'agit de mettre davantage l'accent sur les opportunités pour les seniors qui y sont intéressés, que sur les risques pour ceux qui n'y sont pas intéressés.

Mettre en valeur les capacités particulières des seniors

Si les constats précédents mettent en évidence la prédominance de la notion de génération, c'est-à-dire un groupe d'âge qui a partagé et partage encore des conditions d'existence communes, les facteurs liés aux processus physiologiques de vieillissement ne doivent pas pour autant être négligés. Les études ergonomiques sur l'utilisation des TIC par les personnes plus âgées (dès avant 60 ans) mettent à la fois en évidence des pro-

Pour les seniors, le risque de marginalisation lié au non-usage d'internet est faible. Les technologies numériques doivent être considérées comme une opportunité à saisir, plutôt que comme un facteur d'exclusion.

cessus de déclin et des stratégies de compensation. Les processus de déclin concernent notamment la mémoire immédiate, la rapidité d'exécution, les capacités sensori-motrices, la vue ou l'audition. Les stratégies de compensation reposent sur la prudence, la capacité d'anticipation, le souci de cohérence, la méfiance vis-à-vis des excès.

Par rapport aux compétences mobilisées dans l'utilisation d'internet et des nouveaux médias numériques, les seniors peuvent rencontrer des difficultés par rapport à certaines compétences instrumentales, mais ils peuvent aussi avoir des avantages par rapport aux plus jeunes en matière de compétences informationnelles (capacité de sélectionner et exploiter l'information de manière efficace) et de compétences stratégiques (capacité d'utiliser les TIC comme un outil au service d'un projet individuel ou collectif). Les facteurs culturels et socio-

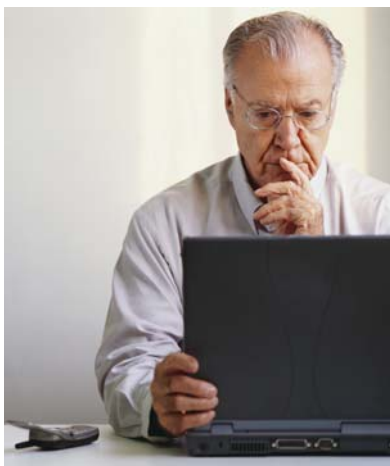
professionnels jouent, ici aussi, un rôle important.

Ce constat a également des conséquences sur les actions d'inclusion numérique destinées aux seniors. Il s'agit à la fois d'éviter de confronter les seniors à leurs faiblesses (processus de déclin) et de miser sur leurs capacités particulières (stratégies de compensation, compétences informationnelles ou stratégiques).

La technologie a, elle aussi, des problèmes d'âge

Deux de ces problèmes doivent être soulignés ici: l'obsolescence et l'inadaptation. Les TIC vieillissent bien plus vite que leurs utilisateurs. Cette obsolescence très rapide renchérit les coûts. Elle crée une incertitude sur l'utilité à moyen terme des achats que l'on effectue. Elle suscite des appréhensions sur la capacité à suivre le rythme des innovations. L'informatique et internet sont des technologies peu stabilisées, contrairement à l'audiovisuel, l'automobile, le bricolage, l'électroménager. Il est possible d'imaginer des mesures politiques pour réduire l'obsolescence. On pourrait, par exemple, intégrer dans la réglementation générale sur la consommation de biens et services informatiques, des obligations élargies de maintenance et de garantie en faveur des personnes âgées.

Quant à l'inadaptation, elle n'est pas nécessairement du côté de l'être hu-



main. Les équipements et les interfaces logicielles ne sont pas conçus pour des utilisateurs de tous les âges. Ils ne sont pas facilement adaptables à des déficiences visuelles, auditives ou sensori-motrices, fussent-elles légères

L'objectif d'une technologie accessible à tous doit se concrétiser dès la phase de conception des équipements matériels, des logiciels et des interfaces web .

– et que dire alors du handicap. Le concept de *Design for all*, mis au point dans les pays nordiques, n'est pas encore très populaire chez les jeunes ingénieurs ou informaticiens, à supposer qu'il leur soit enseigné. L'objectif d'une technologie accessible à tous doit se concrétiser dès la phase de conception des équipements matériels, des logiciels et des interfaces web.

Les TIC, un outil au service des relations entre générations

La transformation des styles de vie, des modèles familiaux et des formes de mobilité géographique renforce les besoins de nouveaux outils de communication entre les seniors, la génération intermédiaire et la jeune génération – d'autant plus que les familles à quatre générations deviennent de plus en plus nombreuses. Les TIC font partie de ces outils. La communication avec les amis, les enfants et petits-enfants ou la famille au sens large est très souvent une motivation très importante à l'utilisation d'internet par les seniors.

Des initiatives de communication et de collaboration entre générations à l'aide des TIC, comme le programme wallon "Papy et mamy branchés", trouvent ici leur place. Ces initiatives peuvent viser non seulement un objectif d'accompagnement mutuel, de

formation et de transfert de compétences, mais aussi un objectif de capitalisation de l'héritage culturel local ou familial, à travers la promotion d'outils multimédia simples, appropriables par les seniors: photo et vidéo numériques, blogs, réseaux sociaux spécifiques.

Les TIC, un outil au service de l'autonomie et de la qualité de vie des seniors

La Commission européenne soutient de nombreux projets de développement technologique dans le cadre du programme "Bien vieillir dans la société de l'information". Ils débouchent sur une panoplie d'outils et d'applications TIC dont le but est de faciliter l'autonomie des personnes âgées et/ou handicapées, en matière de santé, de mobilité, de sécurité, de télévigilance, de soins à distance, d'accès à l'information et à la culture, etc. Ces outils sont souvent de véritables prouesses technologiques, mais ils ne correspondent pas à la hiérarchie des priorités des personnes âgées et sont donc peu utilisés ou sous-exploités. Il y a une difficulté d'adaptation du potentiel d'innovation technologique aux besoins réels des seniors. Par ailleurs, ces outils sont souvent très chers et leur utilisation n'est pas intégrée dans les systèmes de remboursement de soins.

De plus, ces technologies d'assistance sont trop souvent conçues comme des substituts à un service basé sur la relation humaine et la proximité, alors que les personnes âgées ont précisément besoin de relation humaine et de proximité. En termes d'orientation politique, il est souhaitable que l'innovation en matière de technologies d'assistance à la vie autonome pour les seniors sorte d'une logique de *substitution* de la technologie à la relation humaine et favorise une logique de *complémentarité* entre les outils TIC et les services relationnels de proximité.

Militer au quotidien

Les délégués syndicaux de terrain, en coordination avec les différents niveaux de la structure syndicale, interviennent quotidiennement dans les organisations pour défendre les intérêts individuels et collectifs dans de nombreux domaines. Cette action critique systématique est reconnue pour être un contrepoids essentiel aux évolutions du capitalisme en affirmant et en mettant en œuvre, dans des interventions quotidiennes, les valeurs de solidarité et de progrès social. Toutefois, en dépit de cette légitimité historique, l'action syndicale rencontre au quotidien des difficultés qui entravent son déploiement et lui imposent de se repenser.



La Fondation Travail-Université vient de publier un ouvrage qui est l'aboutissement d'une démarche de recherche-formation sur l'exercice de l'action syndicale de terrain, menée en collaboration par la FTU (Fondation Travail-Université) et la FEC (Formation Education Culture). Les chercheurs se sont intéressés aux pratiques syndicales, aux valeurs qui les sous-tendent et aux perspectives d'avenir. La démarche est basée sur une méthode participative particulière : l'analyse en groupe. Cette dernière se fonde sur un travail d'analyse autour de récits d'expériences concrètes, amenées et sélectionnées par les participants. C'est l'accumulation progressive des apports et expériences de chacun qui permet d'élaborer une analyse qui dépasse la singularité de

l'expérience considérée. Une bonne centaine de militants, distribués en onze groupes, se sont réunis pendant quatre journées pour travailler ensemble à l'analyse des réalités du travail syndical de terrain aujourd'hui et à l'élaboration de propositions pratiques.

Les défis contemporains du militantisme concernent l'évolution des contextes et des acteurs et la diversification des formes d'engagement; ils sont aussi liés aux causes défendues, aux fondements des combats portés par les militants sur la scène de la critique sociale. L'ouvrage aborde les défis de la militance de terrain à partir de trois pôles indissociables et constitutifs de l'engagement militant : la cause portée par le militant, l'individu engagé et l'organisation qui accueille les militants. S'engager dans le militantisme est, en effet, le résultat de la rencontre entre les dispositions d'une personne, son intérêt pour une cause et les propriétés de situations ou les efforts déployés par les organisations pour recruter et garder de nouveaux militants.

L'essence de l'engagement est d'abord indissociable de l'attachement à une cause, à un enjeu, à un défi ou un combat par rapport auquel un individu s'engage dans une démarche désintéressée, un bénévolat, un don de soi. S'engager, c'est sortir de l'apathie pour agir en vertu de motifs idéologiques supérieurs; c'est être "du bon côté de l'histoire". Le fondement idéologique de l'engagement, les valeurs qui le guident, comme la cause qui est portée, ne constituent cependant pas des immuables dans le temps et dans l'espace. Les valeurs auxquelles se réfèrent les individus pour expliquer leur engagement appartiennent à des con-

textes historiques, politiques et sociaux qui fluctuent et avec eux, les causes qui motivent les engagements.

L'individu engagé se distingue aussi par un ensemble de propriétés sociales. Il y a certaines dispositions biographiques qui constituent un terrain favorable à la militance, comme avoir grandi dans un environnement militant. D'autres incitations conduisent à l'engagement militant: les gratifications ou les bénéfiques dérivés de la militance. Chaque militant procède, en partie inconsciemment, à une évaluation personnelle d'un ensemble de coûts et de gratifications qui découlent de sa situation d'engagement.

Si les logiques individuelles donnent du sens à l'engagement, c'est la dimension collective qui le concrétise. Les organisations qui accueillent les militants régulent leur participation. Il y a des conditions organisationnelles et sociales qui favorisent l'engagement. Cette socialisation institutionnelle conditionne aussi les pratiques des militants. Ce triptyque "cause / individu / organisation" a servi de fil conducteur à l'analyse du matériau empirique apporté par les militants. L'ouvrage se conclut par des recommandations opérationnelles pour le travail syndical au quotidien.

■ John Cultiaux, Patricia Vendramin, *Militer au quotidien, Regard prospectif sur le travail syndical de terrain*, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 2011.

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
<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