

Les générations face au travail: facteurs de solidarité et de tensions

Patricia Vendramin
Fondation Travail-Université



Les générations face au travail

Bruxelles, 16 mai 2008

Plan

A Positions et profils des générations:
une perspective européenne

B Les générations face au travail:
vers un conflit des générations?



A Positions et profils des générations: une perspective européenne

Éducation

Transition vers l'âge adulte

Marché du travail

Politiques sociales

Quelques conclusions

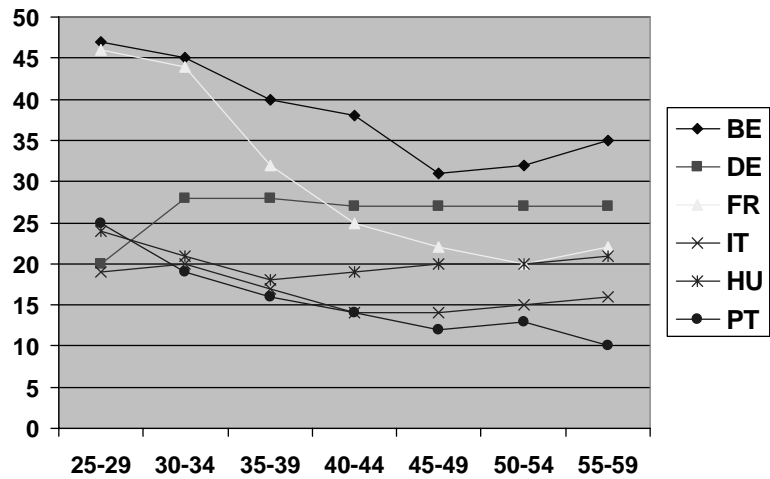


Education

- **Des niveaux de formation en croissance constante.**
- **Un écart croissant entre les hommes et les femmes, en faveur des femmes**

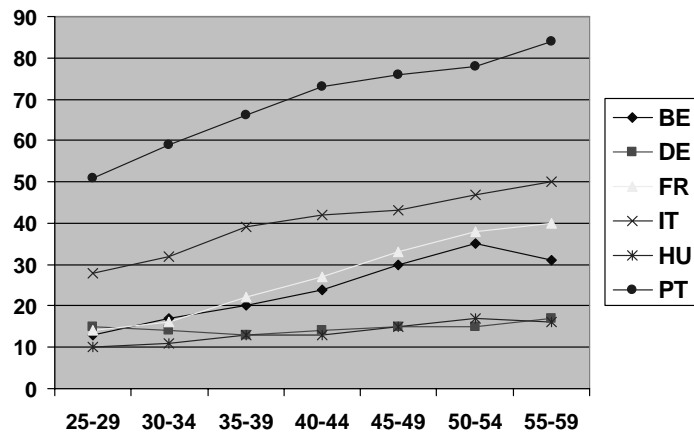
Pourcentage de la population ayant terminé une formation supérieure (isced 5-6) / âge, 2006

Eurostat: enquête sur les forces de travail 2006



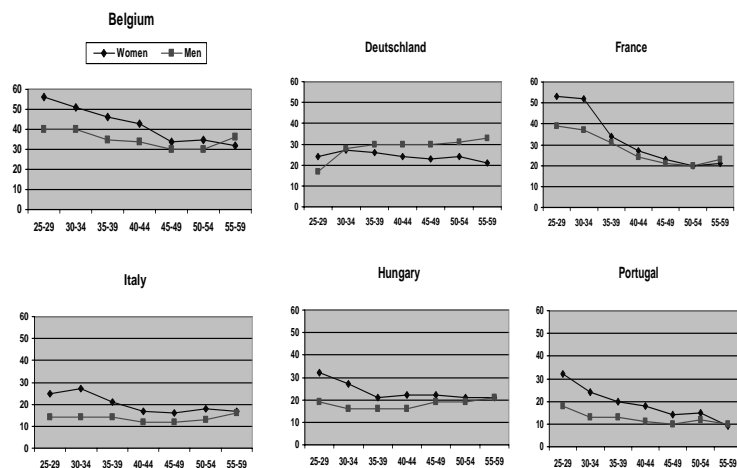
Pourcentage de la population ayant atteint au maximum le niveau secondaire inférieur (isced 0-2) / âge, 2006

Eurostat: enquête sur les forces de travail 2006



Pourcentage de la population ayant terminé une formation supérieure (isced 5-6) / hommes – femmes / âge, 2006

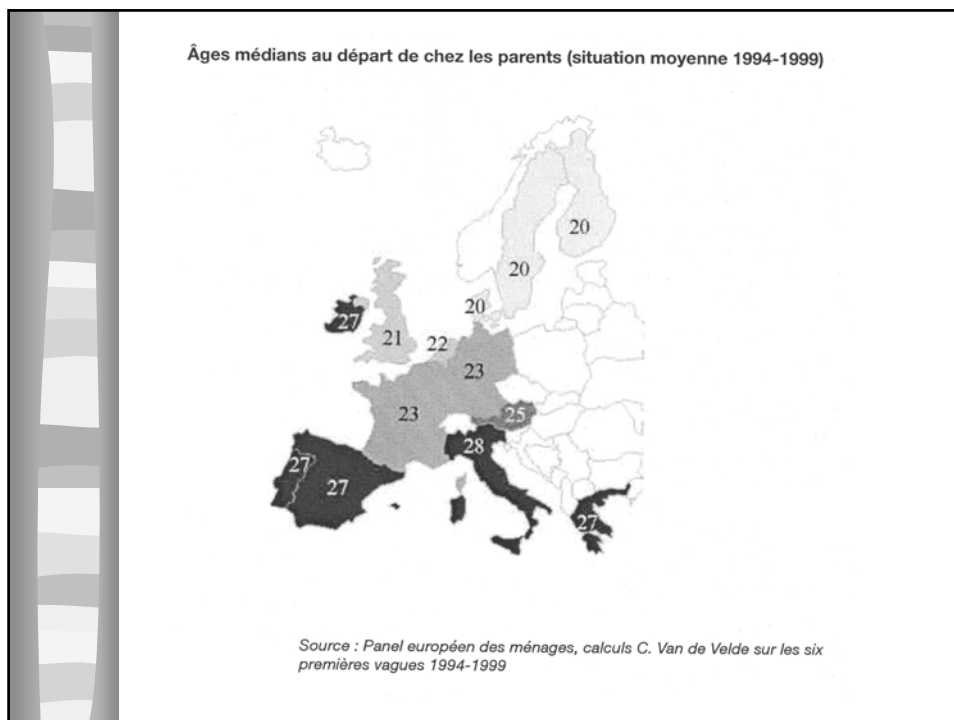
Eurostat: enquête sur les forces de travail 2006



Transition vers l'âge adulte

■ Les formes de passage à l'âge adulte sont institutionnalisées à travers:

- Les modes d'intervention étatiques
 - aides aux familles, aux jeunes, financement des études, aides au logement, seuils d'âge...
- Les systèmes éducatifs et leur lien avec le marché du travail
 - séparation forte ou pas entre travail et études, caractère ordonné et non réversible des étapes...
- Les cultures familiales
 - Perception de la dépendance financière vis-à-vis des parents, caractère plus ou moins familialiste des sociétés



La transition vers l'âge adulte

■ Tendances:

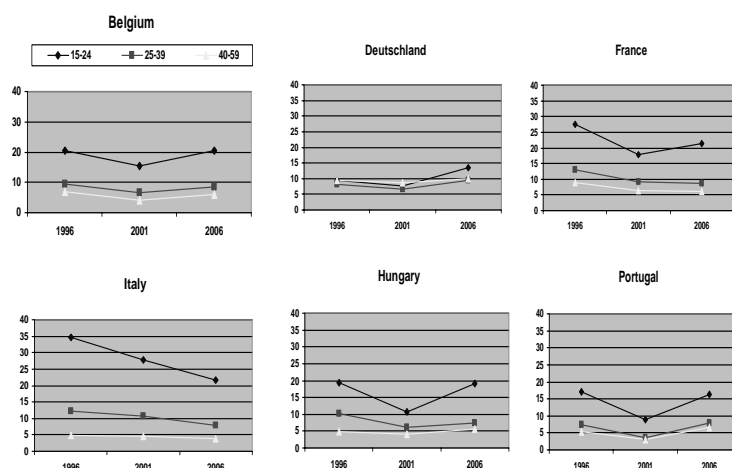
- La décohabitation est plus tardive quand l'accès à l'emploi et la sécurité d'emploi est plus précaire
- La natalité est la plus basse quand l'accès à l'indépendance est le plus problématique
- Dans un marché du travail qui fait supporter l'essentiel du risque par les plus jeunes, l'articulation entre dépenses publiques de protection sociale et solidarité intrafamiliale conditionne l'accès à l'indépendance.

Marché du travail

- Les jeunes: première variable d'ajustement
- Les âgés: deuxième variable d'ajustement mais moins de précarité car plus de dépenses sociales en leur faveur
- Illusion d'un vase communicant entre jeunes et âgés
- Les femmes: variable d'ajustement additionnelle (+ inégale distribution des statuts)

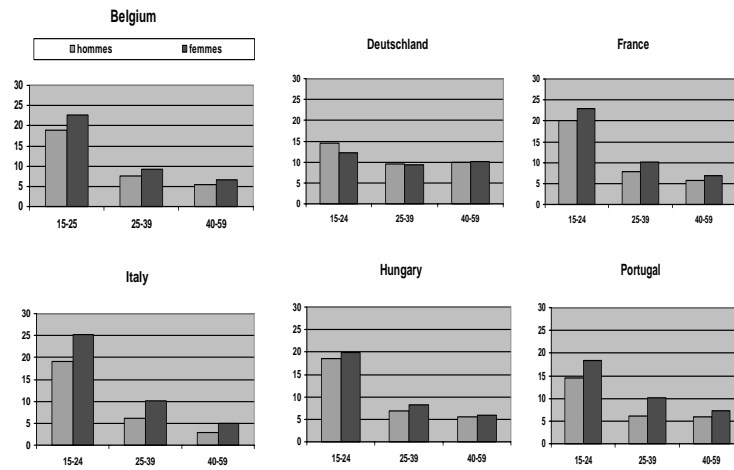
Taux de chômage / âge, 1996-2006

Eurostat: enquête sur les forces de travail



Taux de chômage / âge, 2006

Eurostat: enquête sur les forces de travail



Politiques sociales

- Façonnent les trajectoires des individuelles
- Esping-Andersen : typologie des Etats-providence
 - 3 piliers de la protection sociale
 - Famille (principe de réciprocité)
 - Marché (échange monétaire)
 - Secteur public (redistribution)
 - Typologie des systèmes de protection sociale et de retraite
 - Le régime libéral
 - Le régime social démocrate
 - Le régime corporatiste ou conservateur / continental ou méditerranéen

Dépenses de protection sociale en 2000

Source: Eurostat - European system of integrated social protection statistics (Esspros)
Reference: Living condition in Europe, Statistical pocketbook, theme 3 : population and social conditions, 2003 edition, European commission.

	DK le + élevé	EU-15	BE	DE	FR	IT	PT
Par tête en EUR							
	9384	6155	6477	7211	6954	5082	2553
Par tête en pouvoir d'achat							
	7754	6155	6458	705	6748	5943	3675
Dépenses de protection sociale par groupes de fonctions (en pourcentage du total)							
Personnes âgées, survivants	38.0	46.4	43.8	42.2	44.0	63.4	45.6
Maladies, soins de santé, handicaps	32.2	35.4	33.8	36.1	34.9	31.0	43.6
Chômage	10.5	6.3	11.9	8.4	6.9	1.7	3.8
Familles et enfants	13.1	8.2	9.1	10.6	9.6	3.8	5.5

A Positions et profils des générations: Quelques conclusions

- Des jeunes de plus en plus diplômés par rapport aux autres générations
- Une domination forte des femmes en matière de niveaux de qualification
- Des groupes d'âge utilisés de manière inégale pour s'ajuster aux changements conjoncturels
- Un accès différencié aux dépenses de protection sociale
- Des modèles de marchés du travail et des modèles d'Etats-providence qui façonnent les trajectoires individuelles

B Les générations face au travail: vers un conflit des générations?

Un conflit de générations: réalités et fantasmes

Les générations sont différentes

Des sujets de discussion

Les âges extrêmes

Des tensions

Des choix organisationnels

Des défis à différents niveaux

Un conflit de générations: réalités et fantasmes

- **Prégnance dans les discours de l'idée d'un risque intergénérationnel dans la cohabitation au travail**
 - Pourquoi ? / Quels fondements ?
- **Âge / génération**
 - **Âge: permanence d'une perception différenciée des âges**
 - **Génération: un groupe d'âge appartenant à un contexte sociétal spécifique**
 - **Ex. très marqué: la Hongrie – Les générations appartiennent à différents régimes**
 - **Déqualification du travailleur "socialiste" – Perception négative par les plus âgés des jeunes "à l'aise" dans une économie capitaliste**
 - **Perception négative des jeunes femmes diplômées construisant une carrière**

Un conflit de générations: réalités et fantasmes

- **Déni de l'importance de l'âge et peu de conscience d'appartenir à une génération**
 - Contribue au statut quo
- **Un conflit de générations supposerait que se développe au sein d'une cohorte (ex. jeunes) une conscience d'une situation sociale commune, et que le clivage entre les générations soit perçu comme une dimension structurante des inégalités.**
- **C'est la conscience de caractéristiques différentes liées à des conditions structurelles, affectant un groupe en particulier, qui peut être à l'origine d'un mouvement social.**

Les générations sont différentes

- **Les générations portent les marques des mutations culturelles, économiques, sociales, technologiques.**
- **Les grandes différences entre générations concernent:**
 - l'équilibre entre le travail et les autres domaines de la vie;
 - le sens du travail;
 - les rôles familiaux;
 - les nouvelles formes d'organisation du travail;
 - la précarisation croissante du rapport salarial et l'érosion du modèle de l'emploi à vie.
- **De nombreuses approches des générations se concentrent sur les différences culturelles**

Des sujets de discussion

- Les attitudes, articulées souvent autour du thème de la motivation.
- Les aptitudes en matière de TIC, "fer de lance" de 20 années de modernisation.
- Les trajectoires, avec une grande diversité en fonction de l'âge (à toutes les étapes)
- Les relations humaines, à travers les attentes par rapport à l'ambiance de travail, aux relations sociales, à la solidarité.
- Les connaissances et les méthodes de travail, avec une évaluation des méthodes de travail, la question de la transmission des connaissances.

- La situation des jeunes est la plus discutée dans chaque pays.
- Les discours sur les générations portent surtout sur les âges extrêmes.

Les âges extrêmes

- **Exclusion sélective des groupes d'âges extrêmes, mais statuts différenciés:**
 - Fragilité économique des jeunes quasi généralisée.
 - Âgés, actifs ou non actifs, généralement mieux protégés que les jeunes. Exception: HU
 - Centrage sur les 30-49 (20 ans de carrière sur 45)
- **Déqualification des plus jeunes et plus âgés**
 - Manque de reconnaissance de l'expérience
 - Déqualification des diplômes des jeunes parallèle à la croissance du nombre de diplômés
- **Expérience versus innovation**
 - Connotation positive de l'innovation (= jeunesse)

La génération du milieu

- **Suspendue entre les inquiétudes des jeunes et des plus âgés**
- **Consciente qu'elle devra travailler plus longtemps sans bénéficier des mêmes avantages que la génération précédente**
- **Les limites matérielles et professionnelles dans les choix de carrière et de trajectoire sont atteints.**
 - Les chances de progression paraissent faibles
 - Une partie des attentes expressives se transforment en routine
- **Effet sur le rapport au travail des parents (génération du milieu) des difficultés d'insertion professionnelle de leurs enfants**

Des tensions

- **Le manque de reconnaissance**
 - un engagement sur le long terme, un statut, un niveau de salaire
- **Autour de l'emploi plutôt que du travail**
- **Au sein des mêmes groupes d'âge**
- **Entre groupes adjacents**

- **Les stéréotypes mutuels sont une ressource en cas de conflit**

Des choix organisationnels

- **Cadres propices à des dynamiques coopératives**
 - Dispositifs formalisés et supports institutionnels (ex. tutorat, parrainage...)
 - Mixité des collectifs et équilibre des classes d'âge
 - Stabilité des équipes
- **Cadres propices à des rapports distants**
 - Des politiques des RH qui favorisent la construction de collectifs homogènes
 - gel des embauches ; gestion segmentée et spécialisation professionnelle par âge
 - Intensification du travail et isolement relationnel

Des choix organisationnels

- **Cadres propices à des relations conflictuelles**
 - Déficit de reconnaissance (effet ricochet)
 - Jeunes
 - Situations de déclassement, promesses d'évolution ou d'embauche non tenues
 - Cantonnement dans un statut d'apprenant ou d'exécutant
 - Anciens
 - Relégation dans des activités périphériques au cœur de métier de l'entreprise
 - Déstabilisation des marchés internes, court-circuitage des filières de mobilité traditionnelle
 - Rationalisation des méthodes de travail et codification des savoirs

Des défis à différents niveaux

Niveau macro: société

- **L'institutionnalisation de la fragilité économique des moins de 30 ans**
- **La remise en cause de l'éducation comme clé d'entrée dans l'emploi (déception, le diplôme \neq une clé d'entrée)**
- **L'allongement du temps de la carrière versus un marché du travail organisé autour des 30-49**
- **Décalage entre des politiques sociales (modèle breadwinner) et des mutations socio-culturelles**
- **L'absence d'une perspective de genre (not. HU, IT, PT, DE) difficilement tenable à long terme**

Des défis à différents niveaux

Niveau méso: entreprise

- **La déqualification de catégories d'âge**
- **Dans les pays de forte tradition syndicale, des syndicats plutôt tournés vers la génération du milieu et la préservation des droits acquis**
- **Un marché du travail très flexible mais des modèles de carrière rigides (DE)**
- **Des trajectoires non réversibles – importance du diplôme et des premières expériences professionnelles pour la suite de la carrière (FR, BE)**



Des défis à différents niveaux

Niveau micro: famille / individu

- **Repli sur la solidarité intrafamiliale**
 - IT: 60% des 18-34 vivent encore avec leur parents
 - Seul pays qui n'a pas d'allocations pour les chômeurs n'ayant jamais travaillé (premier emploi)
 - Contribution à l'indépendance du jeune mais dépendance symbolique
- **Recours à une solidarité intrafamiliale en désaccord avec les normes culturelles**