

La crise et ses effets

Regard sociologique

Patricia Vendramin
Fondation Travail-Université

Crise et travail, travail en crise
Formation sociopolitique des permanent-e-s CSC Wallonie-Bruxelles
Houffalize, 28 janvier 2011

Plan

Pourquoi travaille t-on?

Quand la crise est là

Regard sur la jeunesse au travail en temps de crise

Et le syndicat dans tout cela

Pourquoi travaille t-on?

- Le sens du travail / le rapport au travail ne sont pas des invariants; ils sont profondément historiques.

- Mutations des significations du travail et du rapport au travail sur une longue période (Méda)
 - Le travail est un **facteur de production** permettant l'acquisition d'un revenu; il est un moyen en vue d'une autre fin (c'est la définition proposée par les économistes dès le 18^{ème} siècle).
 - Le travail est **l'essence de l'homme**, l'activité humaine qui permet à l'homme de s'exprimer et de transformer le monde (Hegel, puis Marx).
 - Le travail est le **système de distribution des revenus, des droits et des protections** (société salariale, le travail comme emploi, 20^{ème} siècle).

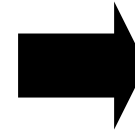
- Dans la société post-industrielle, les attentes d'épanouissement individuel et de qualité de vie prendraient la place des attentes liées à la survie matérielle.
 - D'abord une **éthique du devoir**
 - > une obligation vis-à-vis de la société.
 - Ensuite, apprécié pour sa **valeur instrumentale**
 - > la sécurité et le revenu qu'il apporte.
 - Aujourd'hui, le travail doit permettre aux individus de **s'épanouir**.

- Les pays les plus riches se caractériseraient désormais par des valeurs "post-matérialistes".
 - Quand la sécurité économique n'est plus une priorité > la qualité de vie et le bien-être deviennent des valeurs majeures.
- Le concept moderne de travail comprend plusieurs dimensions (double ou triple perspective).
 - Extrinsèque / intrinsèque
 - Matérialiste / post-matérialiste (Inglehart & Baker)
 - Instrumentale / expressive (Habermas, Zoll)
 - Instrumentale / sociale / symbolique (Nicole-Drancourt, Rouleau-Berger)

Pourquoi travaille t-on?

Pour avoir un revenu et une sécurité.

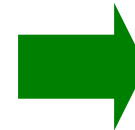
> Les attentes matérielles ou pratiques liées aux travail.



Dimension *instrumentale* du travail

Pour avoir des contacts sociaux.

> Les relations humaines au travail



Dimension *sociale* du travail

Pour s'épanouir.

> développement personnel, intérêt pour le contenu du travail, autonomie, reconnaissance, utilité sociale



Dimension *symbolique/ expressive* du travail

Et les jeunes?

Le sens du travail

Enquête 2007, Belgique francophone, jeunes salariés de moins de 30 ans

	Tout à fait d'accord et plutôt d'accord	Sans avis	Plutôt pas d'accord et pas du tout d'accord
Pour s'épanouir , il faut avoir un travail	86,1	7,0	6,9
Il faut travailler pour vivre	84,6	5,9	9,5
Travailler est un devoir vis-à-vis de la société	55,6	22,2	22,2
C'est dégradant de recevoir de l'argent sans avoir à travailler pour cela	42,1	29,1	28,8
Les gens qui ne travaillent pas sont paresseux	26,2	25,5	48,3
Le travail devrait toujours passer en premier même si cela veut dire moins de temps libre	20,8	12,0	67,8
Les gens ne devraient pas être obligés de travailler s'ils ne le souhaitent pas	18,3	24,0	57,7

Le sens du travail

Enquête 2007, Belgique francophone, jeunes salariés de moins de 30 ans

Tout à fait d'accord + plutôt d'accord	Supérieur (long +court)	Secondaire supérieur	Secondaire inférieur + primaire
Pour s'épanouir , il faut avoir un travail	<i>Pas de différence significative</i>		
Il faut travailler pour vivre	<i>Pas de différence significative</i>		
Travailler est un devoir vis-à-vis de la société	<i>Pas de différence significative</i>		
C'est dégradant de recevoir de l'argent sans avoir à travailler pour cela	31.9	45.6	49.6
Les gens qui ne travaillent pas sont paresseux	20.4	29.8	37.0
Le travail devrait toujours passer en premier même si cela veut dire moins de temps libre	15.0	21.9	33.8
Les gens ne devraient pas être obligés de travailler s'ils ne le souhaitent pas	21.6	16.3	15.8

Source : Vendramin, P. *Les jeunes, le travail et l'emploi. Enquête auprès des salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone. 2007*

Les dimensions plus ou moins importantes du travail

Salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone FTU/Jeunes CSC - 2007



	%	Très important + plutôt important	Sans avis	Plutôt pas important + pas du tout important
Dimension instrumentale (% moyen) Bien gagner sa vie, ne pas risquer le chômage, avoir des bons horaires, avoir de bonnes vacances, être payé en fonction de ce qu'on rapporte, pouvoir espérer une promotion	79.7	13.2	7.1	
Dimension sociale (% moyen) Etre dans une bonne ambiance de travail, rencontrer des gens	91.7	5.2	3.1	
Dimension symbolique (% moyen) Continuer à apprendre des choses, pouvoir utiliser ses capacités, avoir de l'initiative, faire quelque chose d'intéressant, avoir l'impression de réussir quelque chose, être bien considéré, avoir des responsabilités, faire quelque chose d'utile pour la société	90.6	6.8	2.6	

Source : Vendramin, P. *Les jeunes, le travail et l'emploi. Enquête auprès des salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone.* 2007

Les dimensions plus ou moins importantes du travail

Salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone FTU/Jeunes CSC - 2007

Travail rêvé / travail réel

	%	<u>Travail rêvé</u> Très important + plutôt important 	<u>Travail réel</u> Très satisfait + plutôt satisfait 	Écart
Dimension instrumentale (% moyen)		79.7	64.0	- 15.7
Dimension sociale (% moyen)		91.7	81.3	- 10.4
Dimension symbolique (% moyen)		90.6	59.8	- 31.2

Source : Vendramin, P. *Les jeunes, le travail et l'emploi. Enquête auprès des salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone. 2007*

Quand la crise est là

- Le chômage n'est pas le seul marqueur de la crise
- Focalisation sur la dimension instrumentale du travail
 - Priorité à la sécurité d'emploi et au revenu
 - Relégation des autres dimensions du travail

- Dualisation accrue du marché du travail
 - Concentration des efforts des acteurs sociaux sur certains segments du marché du travail
 - Efforts conjoints pour atténuer les risques pour les entreprises et les salariés au coeur du dispositif économique (chômage partiel, formation, sacrifices salariaux) mais quid des autres (CDD, intérim ou à la recherche d'un premier emploi)?
 - Baisse de revenu pour les uns (gel temporaire des salaires...) mais aussi impossibilité d'accéder à des revenus continus pour une frange importante de la population en attente d'emploi (les jeunes surtout).

- Croissance du sentiment d'insécurité économique
 - ... même quand c'est non justifié.
 - **Prise de conscience**, par les individus exposés aux risques de précarisation de leur situation professionnelle, de la dureté des rapports sociaux inégaux dans lesquels ils sont pris.
 - **Pour les jeunes**, la crise accentue une tendance mais ne la change pas, **pour d'autres** populations qui se sentaient à l'abri, c'est une prise de conscience nouvelle.
 - Rapport **différent** au sentiment d'insécurité (générations)

- Augmentation de la concurrence interne dans les entreprises.
 - Les tensions concernent *l'emploi pas le travail*
 - Tensions intergénérationnelles > mobilisation des stéréotypes (Sprew)
 - Tensions intragénérationnelles
- Ruptures dans les trajectoires.

Regard sur la jeunesse au travail en temps de crise

- État des lieux. Quelques données.
- Effets à court et long terme de l'expérience de la crise.

Taux de chômage BIT

15-24 ans, Wall. 2009

30.5%

Jeunes femmes > 33%

Max. secondaire inférieur H 35.2% - F 46.6%

Max. secondaire supérieur H 26.5% - F 33.2%

Supérieur court et long H 18.7% - F 23.4%

Bénéficiaires du RIS

Part des moins de 30 ans,
Wall. 2009

2005 > 39.5%

2009 > **42.6%**

Le travail à temps partiel

15-24 ans, Wall. 2009

29%

Jeunes femmes > 41.8%

Non demandeurs

Le travail temporaire

Moins de 30 ans, Wall. 2009

26.6%

Jeunes femmes > 30.1%

Une majorité de CDD > H 44.6% - F 55%

Peu de contrats d'étudiant > H 3.9% - F 2.4%

Formules études/emploi > H 15.3% - F 4.2%

- Les premières victimes des suppressions d'emploi sont les catégories déjà défavorisées sur le marché du travail: jeunes, travailleurs peu qualifiés, immigrés, minorités ethniques, et les emplois temporaires ou atypiques.
- Les cycles économiques ont des impacts sur l'emploi des jeunes à la fois à court terme mais aussi à long terme (BIT, OCDE).
 - Retarder l'entrée sur le marché du travail (en prolongeant la formation).
 - La complication des trajectoires d'insertion
 - Un changement de norme sociale
 - Un effet de scarification à long terme
 - Un coût humain

- **Les trajectoires d'insertion, 4 scénarios**
(Enquête génération 1998-2005, Cereq)
 - Deux scénarios dans lesquels les jeunes rejoignent le **noyau dur** de l'emploi (un **rapidement**, un plus **péniblement**)
 - Deux scénarios où les jeunes restent après 7 années en **périphérie** du noyau dur soit, en **"précarité paradoxale"** soit, **"dans un éloignement de l'emploi durable"**

- **Précarité paradoxale**
 - Toujours en activité mais sans accéder à un CDI.
 - Continuité de revenu mais un horizon qui se limite à la durée du contrat > Une continuité de revenu qui n'est pas reconnue dans l'accès au logement ou au crédit, par ex.
- **Éloignement de l'emploi durable**
 - Alternent toujours périodes courtes de travail et périodes plus ou moins longues de chômage.
 - Irrégularité chronique des revenus. (1 sur 7) jeunes peu qualifiés + origine étrangère
- La crise conduit à **compétition accrue** pour les emplois disponibles et des **transitions plus chaotiques** entre l'école et l'emploi (périodes plus longues et nombreuses en sous statut ou en chômage)

- **Un changement de norme sociale** (Guiliano & Spilimbergo)
 - Hypothèse > "jeune adulte" = un âge particulièrement réceptif dans la **formulation de croyances** à propos de comment fonctionne la société et l'économie.
 - Étude > une personne exposée à une récession entre 18-25 ans aura plus tendance à croire que la réussite dans la vie est due à la **chance** et pas au travail ardu, et à être d'accord avec les mesures de redistribution mais en même temps à avoir **peu confiance** dans les institutions publiques.

- Un effet de scarification à long terme
 - En termes de **revenus** (manque d'expérience accumulée, baisse des ambitions, acceptation d'emplois de plus faible qualité)
 - En termes d'**exposition au chômage** > augmentation des risques car les périodes de chômage sont des signaux négatifs pour les employeurs
 - En termes de **carrière**, avec des risques différents selon les niveaux de qualification
 - Les **qualifiés**, en période de crise sont aussi confrontés à des difficultés. En période de reprise, ils risquent d'**être dépassés** par les nouveaux sortants du système éducatif.
 - Les **moins qualifiés**. En période de crise > accroissement des difficultés et risque de **détachement** du marché du travail et d'installation dans la **dépendance**.

- Un coût humain

- L'incapacité de trouver un emploi crée un **sentiment d'inutilité** et de l'oisiveté qui peut conduire à des comportements de **retrait** (apathie, déprime...) ou d'**opposition** (conflit, drogue...) > perte économique, perte sociale, perte individuelle
- Un déficit de reconnaissance (3 vecteurs de reconnaissance, Honneth)
 - Reconnaissance amoureuse (relations interpersonnelles) > **confiance en soi**
 - Reconnaissance juridique (reconnaissance par le droit qui donne des droits et des devoirs) > **respect de soi**
 - Reconnaissance culturelle (reconnaissance de ceux qui contribuent à façonner la société... ceux qui travaillent) > **estime de soi.**

Enjeux syndicaux

- Faire un travail syndical avec en toile de fond un sentiment d'insécurité.
- Une jeunesse à distance du syndicat (allongement des trajectoires d'insertion, attente de sécurité avant de s'engager).
- Se pencher sur les facteurs qui ont tendance à pénaliser les jeunes même dans les périodes de bonne conjoncture.

- Dans la gestion de crise, les acteurs sociaux se concentrent sur la gestion des effectifs "noyaux" mais les efforts concertés de préservation des emplois stables et qualifiés mettent d'autant plus en lumière la dualisation des situations face à la crise.
- Définir un intérêt collectif (renforcement des corporatismes, des écarts)

- (Re)légitimation des acteurs sociaux en temps de crise. Dans beaucoup de pays, les dégâts pour les salariés les moins menacés ont pu être limités mais les "autres" (salariés non stables, précaires, chômeurs...) semblent toutefois se situer en dehors de la zone d'intervention centrale des relations sociales instituées.
- Le fractionnement accru est-il soutenable? Quelle répartition du temps et des revenus?