

Les générations au travail: attentes et difficultés spécifiques



Patricia Vendramin
Fondation Travail-Université
pvendramin@ftu-namur.org

FEC Formation des permanents

Ter Nood, 4 décembre 2008



Plan

Introduction: la recherche SPReW

A Positions et profils des générations:
une perspective européenne (#13)

B Le sens du travail au fil des générations (#6)

C La diversité des âges au travail (#9)



A Positions et profils des générations: une perspective européenne

Éducation

Transition vers l'âge adulte

Marché du travail

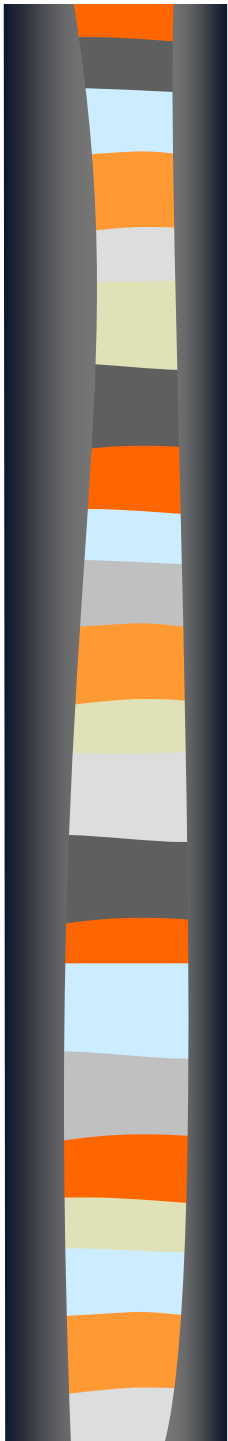
Politiques sociales

Quelques conclusions



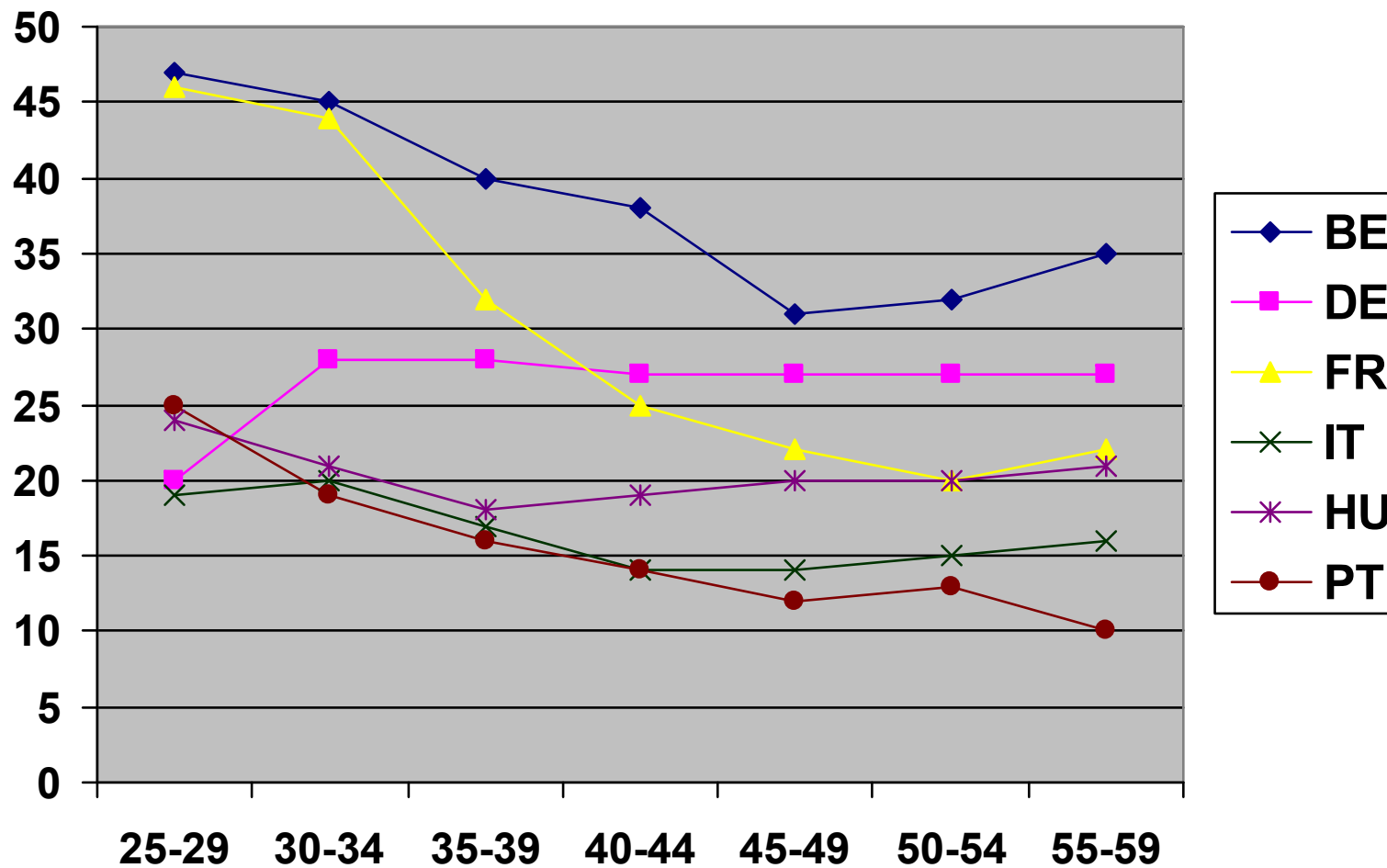
Education

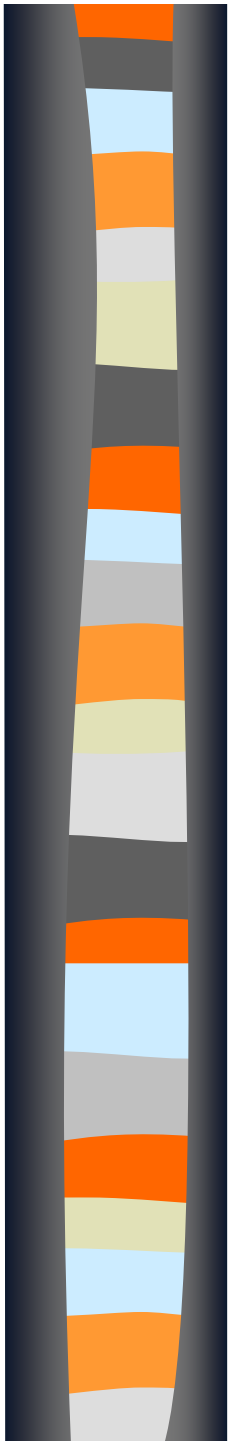
- Des niveaux de formation en croissance constante.
- Un écart croissant entre les hommes et les femmes, en faveur des femmes



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

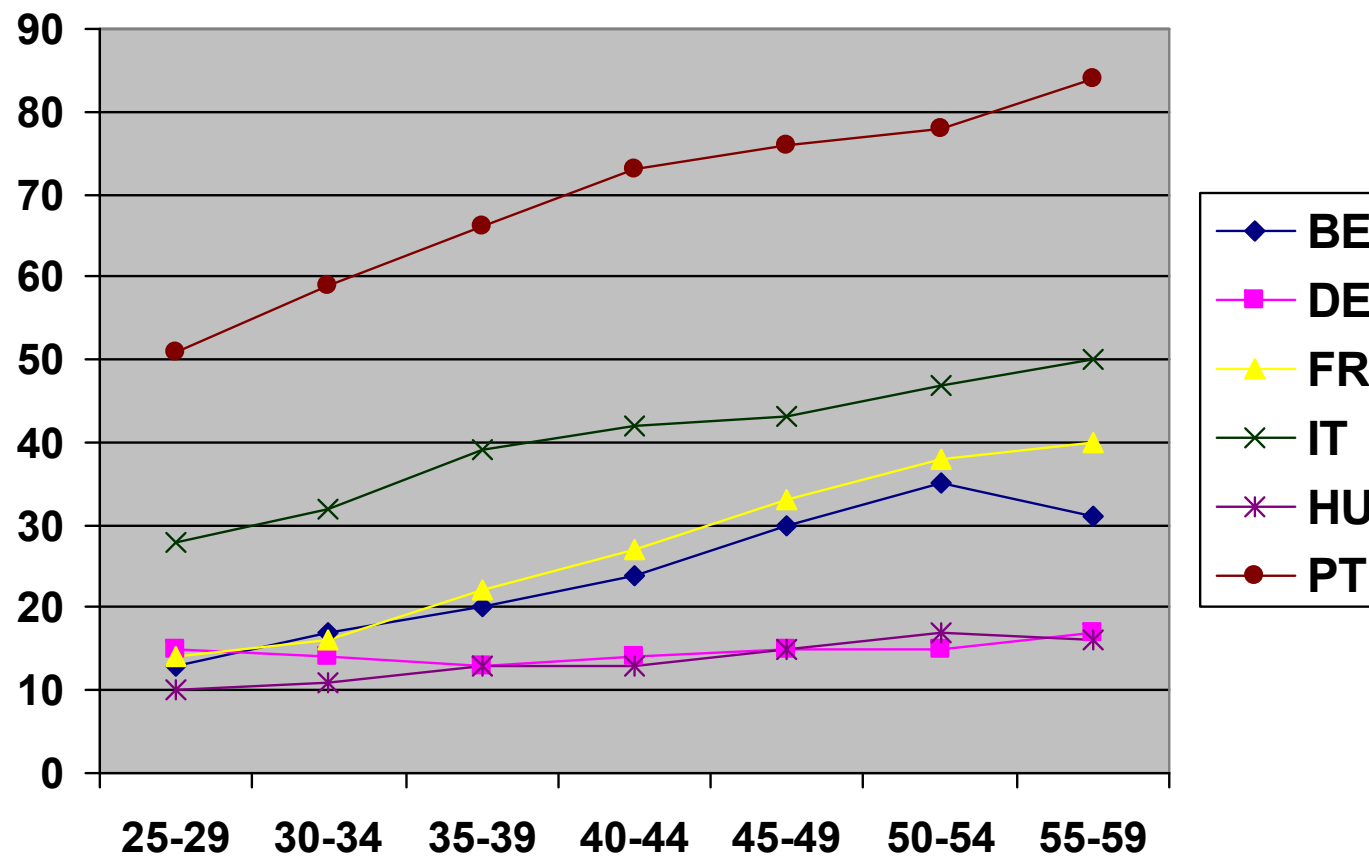
Eurostat: enquête sur les forces de travail 2006





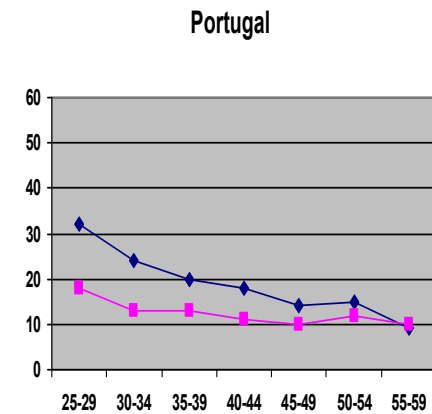
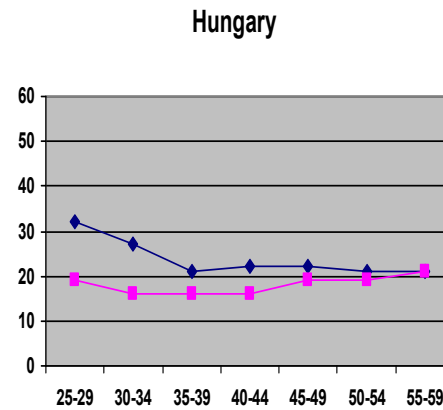
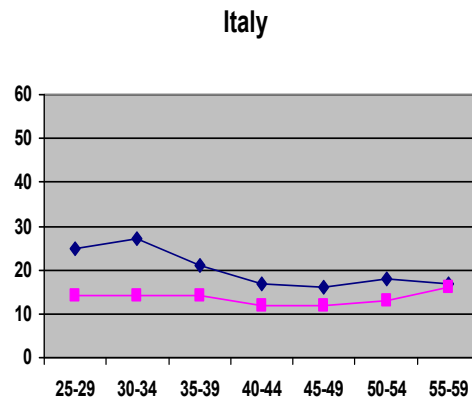
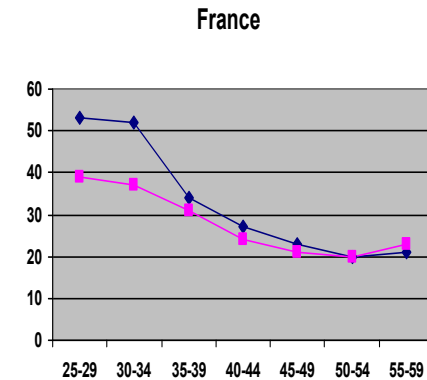
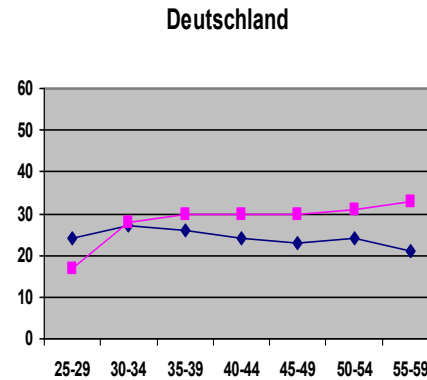
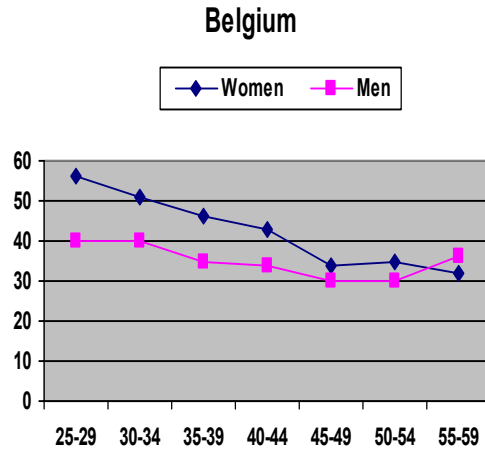
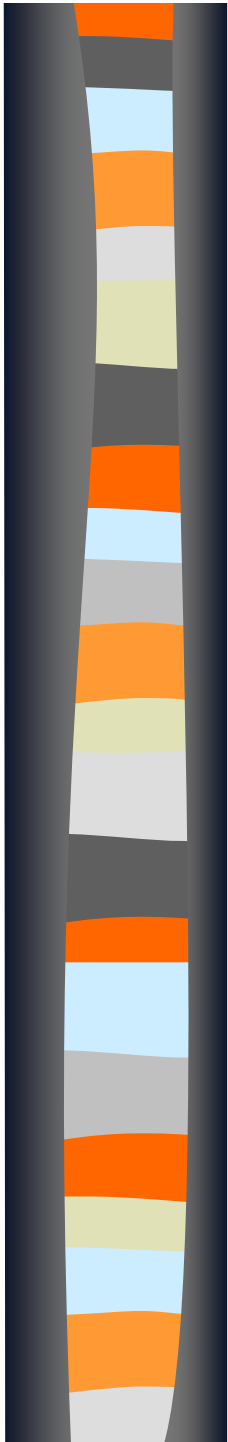
Pourcentage de la population ayant atteint au maximum le niveau secondaire inférieur (isced 0-2) / âge, 2006

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

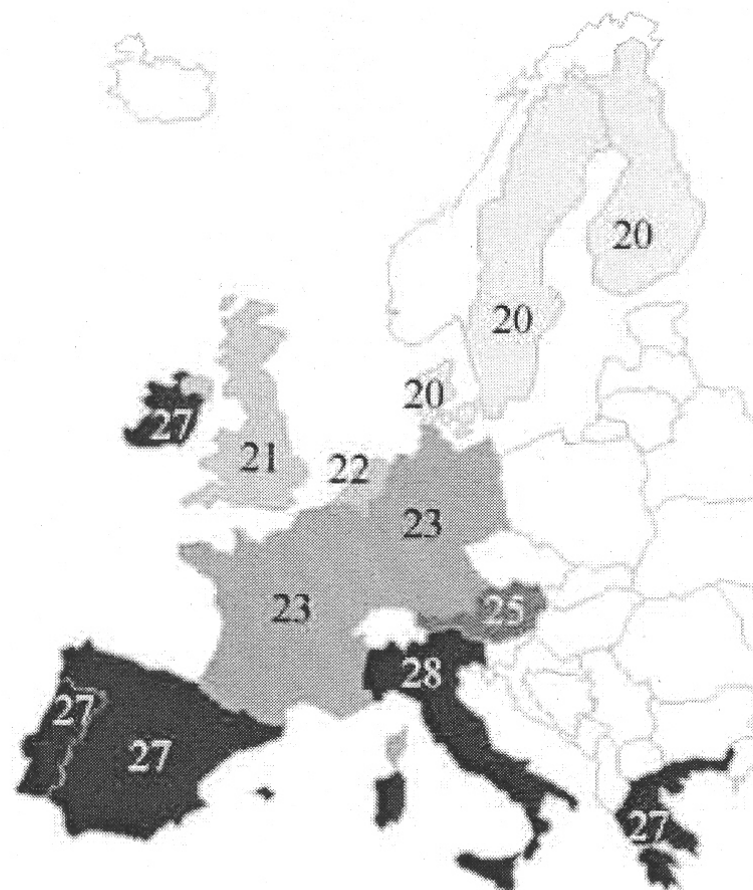




Transition vers l'âge adulte

- Les formes de passage à l'âge adulte sont institutionnalisées à travers:
 - Les modes d'intervention étatiques
 - Les systèmes éducatifs et leur lien avec le marché du travail
 - Les cultures familiales

Âges médians au départ de chez les parents (situation moyenne 1994-1999)



Source : Panel européen des ménages, calculs C. Van de Velde sur les six premières vagues 1994-1999

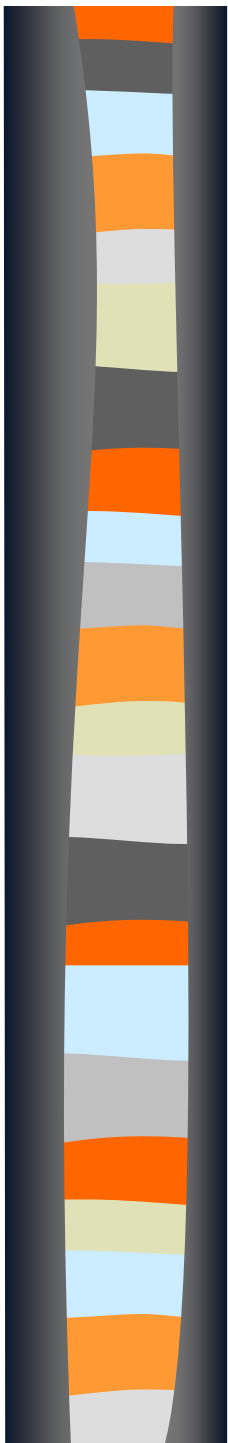


Marché du travail

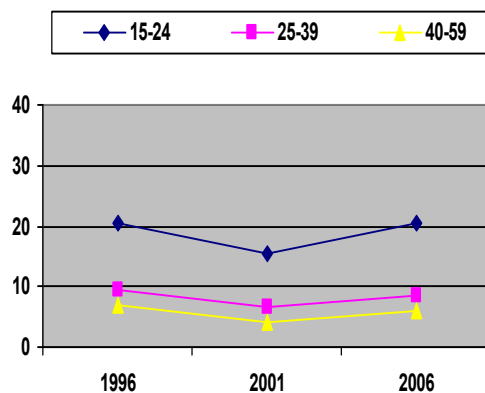
- Les jeunes et les âgés = variables d'ajustement
 - Inégale précarité et inégale couverture sociale
- Illusion d'un vase communicant entre jeunes et âgés
- Les femmes = variable d'ajustement additionnelle + inégale distribution des statuts

Taux de chômage / âge, 1996-2006

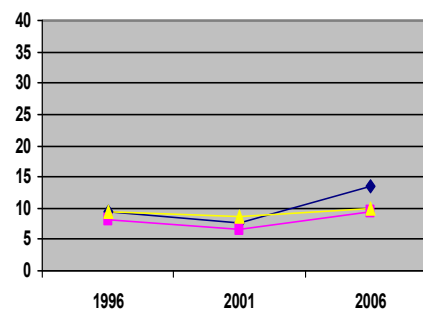
Eurostat: enquête sur les forces de travail



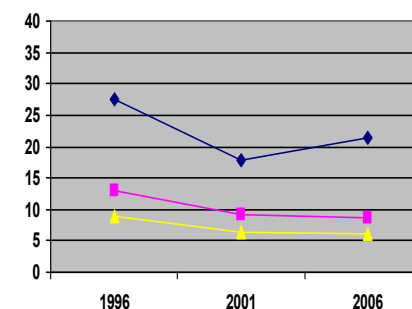
Belgium



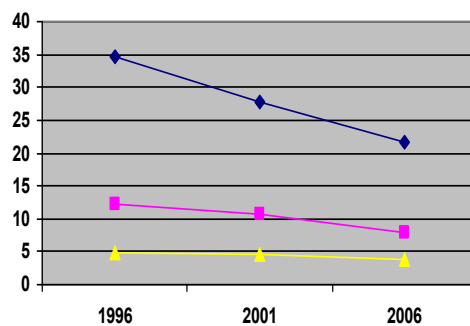
Deutschland



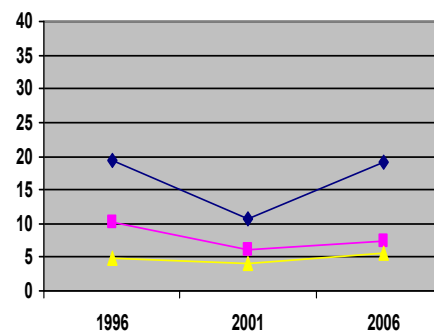
France



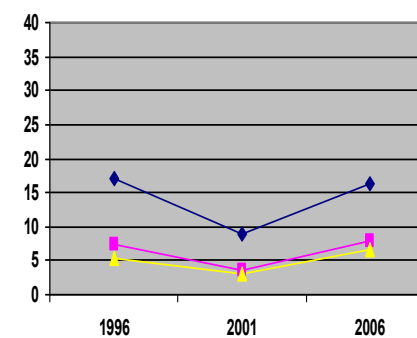
Italy



Hungary



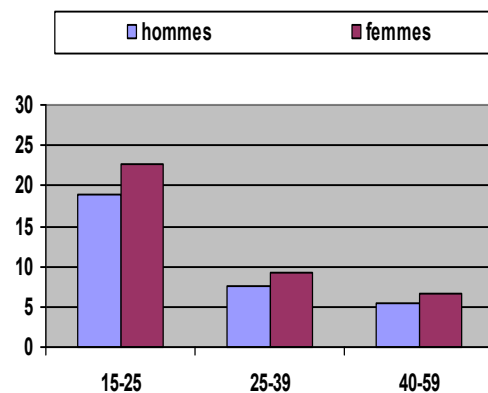
Portugal



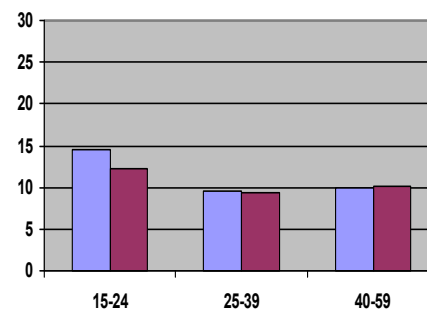
Taux de chômage / âge, 2006

Eurostat: enquête sur les forces de travail

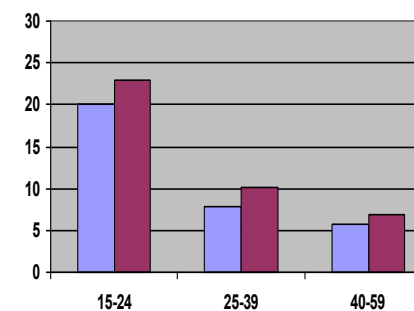
Belgium



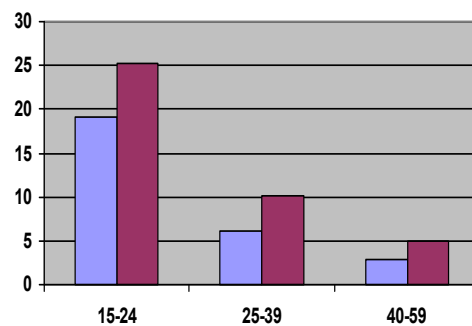
Deutschland



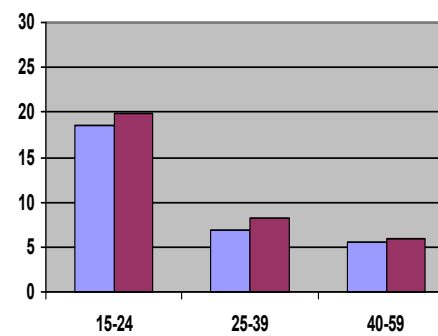
France



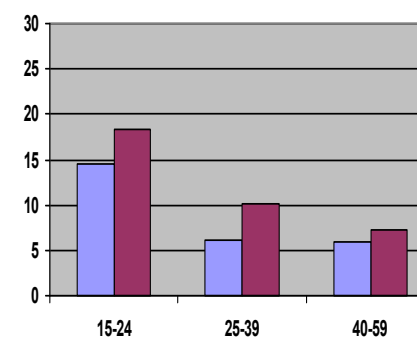
Italy



Hungary



Portugal





Politiques sociales

- Façonnent les trajectoires des individuelles
- 3 piliers de la protection sociale (Esping-Andersen)
 - 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 | 7205 | 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 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



B Le sens du travail au fil des générations

- Une hypothèse:
 - Distance croissante au travail / particulièrement chez les jeunes
- Des explications avancées:
 - Entrée progressive dans la vie adulte
 - Changements structurels profonds des sociétés modernes (scolarisation, amélioration des conditions économiques)
 - Désillusion causée par le déclin de statut qui accompagne l'entrée sur le marché du travail
- Que disent les chiffres?

Estiment que le travail est "très important"

Enquête sur les valeurs des Européens 1999

| % | 18-29 | 30-44 | 45-59 | 60 ans | Total |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Pays membres de l'UE en 1999 | | | | | |
| Belgique | 59 | 59 | 68 | 62 | 62 |
| Danemark | 38 | 36 | 42 | 41 | 39 |
| Allemagne | 42 | 49 | 54 | 33 | 44 |
| Grèce | 57 | 57 | 66 | 54 | 59 |
| Espagne | 59 | 63 | 69 | 61 | 63 |
| France | 70 | 63 | 71 | 73 | 69 |
| Irlande | 55 | 53 | 59 | 35 | 51 |
| Italie | 55 | 62 | 61 | 65 | 61 |
| Luxembourg | 52 | 52 | 50 | 53 | 52 |
| Pays-Bas | 57 | 44 | 49 | 46 | 48 |
| Autriche | 62 | 63 | 68 | 67 | 65 |
| Portugal | 64 | 57 | 69 | 45 | 58 |
| Suède | 42 | 49 | 63 | 50 | 51 |
| Finlande | 55 | 52 | 59 | 49 | 54 |
| Grande-Bretagne | 42 | 43 | 47 | 23 | 38 |
| Moyenne | 53 | 54 | 60 | 49 | 54 |
| Pays d'Europe centrale et orientale membres de l'UE en 2004 | | | | | |
| Moyenne | 65 | 68 | 74 | 62 | 67 |

Source: Tchernia, 2005



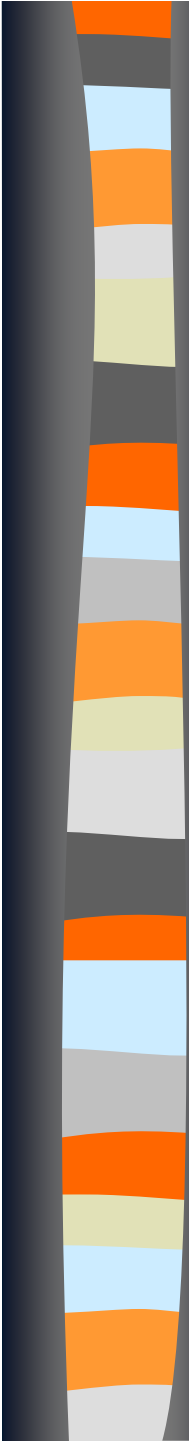
■ Comparaison européenne

- Grandes variations entre pays
- Majorité de pays où plus d'un citoyen sur deux considère le travail comme très important
- Globalement l'opinion des jeunes suit celle des aînés
- Sur une longue période: "dévalorisation"



■ Comprendre la "dévalorisation"

- Dévalorisation du travail comme valeur en soi \neq nier l'importance du travail
- Valorisation du travail comme domaine où des valeurs importantes peuvent s'exprimer: l'expression de soi, l'autonomie, la réalisation personnelle, la créativité

- 
- Affirmation croissante en Europe de valeurs post-matérialistes
 - Relativisent l'importance de ce qui se rapporte à la survie matérielle
 - Le travail pour subvenir à ses besoins
 - Valorisent ce qui touche au développement de la personne
 - Le travail comme lieu d'expression des potentialités de la personne
 - De l'hégémonie de la valeur travail vers une conception polycentrique de l'existence



Les attentes par rapport au travail

■ Les trois dimensions du travail:

- La dimension **instrumentale**
 - Les attentes matérielles/pratiques (salaire...)
- La dimension **sociale**
 - Les relations humaines au travail
- La dimension **symbolique**
 - Les possibilités de développement personnel, la capacité de s'épanouir dans son activité, l'intérêt pour le contenu du travail, le sentiment de réussite, le niveau d'autonomie...

■ Croissance de la dimension expressive (sociale + symbolique)



C La diversité des âges au travail

Un conflit de générations?

Les générations sont différentes

Les enjeux des choix organisationnels

Des défis à différents niveaux



Un conflit de générations?

- Soupçon d'un risque intergénérationnel dans la cohabitation au travail
 - Pourquoi ? / Quels fondements ?
- Âge \neq génération
- Déni de l'importance de l'âge et peu de conscience d'appartenir à une génération



Les générations sont différentes

- Les générations portent les marques des mutations culturelles, économiques, sociales, technologiques.
- Les grandes différences entre générations:
 - 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 du rapport salarial et l'érosion du modèle de l'emploi à vie;
 - les compétences.
- De nombreuses approches des générations se concentrent sur les différences culturelles



■ Différentes positions sur le marché du travail

– < 30 ans

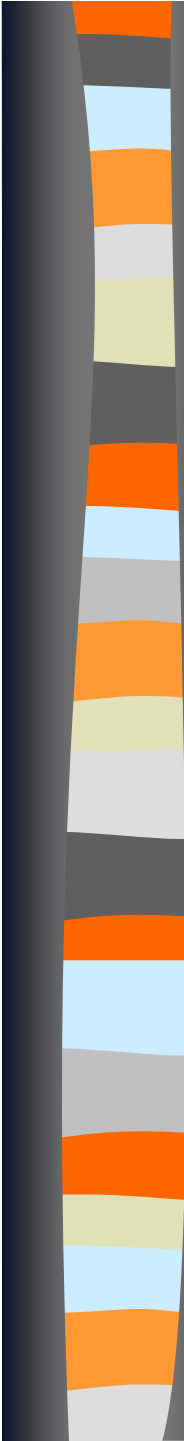
- Plus exposés à la précarité et au chômage
- Mais bénéficient d'un avantage en termes de formation et de compétences TIC

– 30 à 50 ans

- Bénéficient généralement d'une position stable sur le marché du travail
- Mais sont plus confrontés aux difficultés de conciliation travail/hors travail, particulièrement les femmes

– > 50 ans

- Bénéficient des hauts salaires, de la sécurité et sont les mieux représentés par les syndicats
- Mais les plus exposés en cas de restructuration / obsolescence des qualifications



■ Différentes cultures et attentes par rapport au travail

– < 30 ans

- Demandent davantage de protection sociale et des salaires plus élevés
- Mais aussi plus de liberté et d'opportunité de développement personnel

– 30 à 50 ans

- Demandent un support de la société et de l'entreprise pour mieux réconcilier travail et famille
- Mais aussi des mesures en termes de formation continuée dans une perspective d'allongement de la vie active

– > 50 ans

- Demandent une meilleure reconnaissance de l'expérience
- Mais aussi une adaptation des conditions de travail



Enjeux 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 de RH qui favorisent la construction de collectifs homogènes
 - gel des embauches ; gestion segmentée et spécialisation professionnelle par âge
- Intensification du travail et isolement relationnel



■ 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
- Déstabilisation des marchés internes, court-circuitage des filières de mobilité traditionnelle
- Rationalisation des méthodes de travail et codification des savoirs



Quelques pistes de réflexion

Des défis

- L'institutionnalisation de la fragilité économique des moins de 30 ans
- L'allongement du temps de la carrière versus un marché du travail organisée autour des 30-49
- Le décalage entre des politiques sociales (modèle breadwinner) et des mutations socio-culturelles
- L'absence d'une perspective de genre insoutenable à long terme
- La déqualification de catégories d'âge
- Un marché du travail très flexible mais des modèles de carrière rigide
- Des trajectoires non réversibles
- Un repli sur la solidarité intra familiale
- Dans les pays de forte tradition syndicale, des syndicats plutôt tournés vers les plus âgés et la préservation des droits acquis



Quelques pistes de réflexion

Des enjeux

- La gestion des transitions
- Les modèles de carrière
 - Des outils pour harmoniser les carrières professionnelles et les contraintes familiales.
- L'équilibre travail/hors travail
- La formation et la gestion des connaissances
 - Les pratiques de gestion des connaissances; la reconnaissance de l'expérience; des systèmes de formation en phase avec les parcours de carrière et de vie.
- Les composantes de la satisfaction au travail:
 - Ex. demandes d'autonomie (jeunes); besoins spécifiques de flexibilité (âge médian); demandes d'allègement de la charge physique et mentale (âgés).
- Les conditions d'emploi et de travail



Référence

■ Recherche SPReW

Dimensions intergénérationnelles des mutations du rapport au travail.

Recherche européenne menée dans le cadre du 6^{ème} PC de l'UE.

<http://www.ftu-namur.org/sprew>