

RAPPORT AU TRAVAIL DES GÉNÉRATIONS

Patricia Vendramin
patricia.vendramin@uclouvain.be



Hyperconnectivité et travail
Congrès d'Addiction Suisse, Lausanne, 5 octobre 2017

Plan

1. Les attentes à l'égard du travail
2. Trois générations au travail
3. Les jeunes sont-ils différents?
4. Perception mutuelle des générations
5. Générations et usages des TIC au travail

Source:

- Recherche SPReW EU-FP6
- Méda, D. & Vendramin, P. *Réinventer le travail*, PUF, 2013
- Données Eurofound, EWCS, vague 2015

1. Les attentes à l'égard du travail

Notre concept de travail moderne. Il est constitué d'au moins trois couches de signification qui se sont sédimentées au cours des siècles (Méda, *Le travail une valeur en voie de disparition*, 1995)

Le travail est en même temps:

- Un **facteur de production**, un moyen en vue d'autre chose (de l'obtention d'un revenu ; de la fabrication de la production) (la définition des économistes du 18^{ème}) ;
- **L'essence de l'homme**, c'est-à-dire le moyen donné à l'homme d'exprimer sa singularité et son humanité (début 19^{ème}, Marx, Hegel) ;
- Le **système de distribution** des revenus, des droits et des protections caractéristique de la société salariale, le travail devient aussi un emploi (fin 19^{ème}).

Ces trois dimensions constituent autant de supports à la diversité des orientations envers le travail.

Retournement en faveur d'une éthique de l'épanouissement > seconde moitié du 20^{ème}.

- **Le travail, facteur de production** : permet l'obtention d'un revenu, sert à fabriquer la production, n'est pas le plus important.
- **Le travail-épanouissement** : qui a trouvé ses conditions de possibilité concrètes dans la deuxième moitié du 20^{ème}.
 - Développement de l'État social
 - Explosion des taux de croissance

« Voici que tout à coup, dans l'après-guerre, se produit ce que la société industrielle annonçait depuis toujours mais que personne n'attendait plus vraiment et, en tout cas, pas à l'échelle où cela allait se produire : l'abondance et les lendemains qui chantent ! (...) À monde nouveau, culture nouvelle : la véritable vocation de l'homme n'est pas le travail mais le bonheur, l'épanouissement individuel » (Lalive d'Épinay, 1994).

Inglehart développe la **théorie du post-matérialisme** juste après mai 68 (*The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Post-Industrial Societies*, 1971)

- Dans un premier temps, celui de la tradition, le travail s'inscrit dans un système de croyance et de respect de l'autorité. Le travail correspond alors à une **éthique du devoir**, une obligation vis-à-vis de la société.
- Le deuxième temps correspondrait au développement de valeurs individualistes et rationnelles: le travail a alors une **valeur instrumentale**, il est recherché pour la sécurité et le revenu qu'il peut apporter.
- Les pays les plus riches se caractériseraient désormais par des **valeurs post-matérialistes**, la sécurité économique n'étant plus une priorité et la qualité de vie et le bien-être subjectif devenant des valeurs majeures. Dans cette perspective, le travail devrait avant tout permettre aux individus de s'épanouir .
- Travail > une éthique du **devoir** (une obligation vis-à-vis de la société) > ensuite, une **valeur instrumentale** (il procure la sécurité et le revenu) > aujourd'hui une **valeur expressive**.

Perspective contemporaine

- Les catégories utilisées pour appréhender les rapports des individus au travail
 - Extrinsèque / intrinsèque
 - Matérialiste / post-matérialiste (Inglehart & Baker)
 - Instrumentale / expressive (Habermas, Zoll)
 - Finalités économiques et finalités expérientielles (Mercure & Vultur).
 - Instrumentale / sociale / symbolique (Nicole-Drancourt & Rouleau-Berger)
 - ...
- Trois types d'attentes
 - **Instrumentales** > attentes matérielles ou pratiques (salaire, sécurité d'emploi...)
 - **Sociales** > relations humaines au travail
 - **Expressives** > possibilités de développement personnel, épanouissement, contenu, sens, sentiment de réussite, utilité sociale, autonomie

2. Trois générations au travail

- Trois générations au travail (>30, 30-50, >50)
 - Des générations "objectivement" différentes (position sur le marché du travail, niveau de formation...)
 - Des générations qui expriment différentes cultures et attentes à l'égard du travail

- **Génération**

- Âge \neq génération
- 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 / les TIC.
- **De nombreuses approches des générations sont focalisées 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

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
Se sentent peu reconnus – malgré un niveau de formation plus élevé

30 à 50 ans

Demandent un support de la société et de l'entreprise pour mieux concilier travail et famille
Mais aussi des mesures en termes de formation continuée dans une perspective d'allongement de la vie active – ils sont les futurs travailleurs âgés.
Se sentent menacés par la dérégulation du marché du travail et un déficit de nouvelles compétences par rapport aux jeunes.
Un peu envieux de leurs collègues plus âgés qui bénéficient encore de plans de préretraite et de leurs collègues plus jeunes, plus à l'aise dans la société flexible et numérique.

> 50 ans

Demandent une meilleure reconnaissance de l'expérience
Sentiment de dévalorisation de l'expérience (associée à l'âge mûr) au profit de l'innovation (associée à la jeunesse).
Mais aussi une adaptation des conditions de travail

- Des différences historiques et culturelles existent entre les générations. Elles résultent de:
 - **Développement économique** / ↑ attentes post-matérialistes
 - **↑ niveau d'éducation** / ↑ attentes expressives
 - **Société de l'information** / aptitudes différentes en matière de TIC
 - **↑ individualisation** / plus de recherche d'autonomie, de développement personnel, d'épanouissement
 - **Dérégulation du marché du travail** / ↑ précarité de l'emploi
 - **La révolution de l'emploi féminin** / problèmes de conciliation des temps, les modèles de genre remis en question

3. Les jeunes sont-ils différents?

- En général, plus concernés par le changement dans le rapport au travail > valeurs expressives et post-matérialistes plus importantes.
- Passionnés et ayant des attentes élevées (tant matérialistes que post-matérialistes) par rapport à leur job.

Conception 'polycentrique' de l'existence

- Mais en même temps > accorde une grande importance à d'autres choses dans leur vie > **conception 'polycentrique' de l'existence.**
- Attendent une cohérence entre leur vie professionnelle et personnelle.
- Ont moins peur de l'instabilité que les générations précédentes.
- Ceux qui se sont investis dans les études ont des attentes plus élevées en termes de développement personnel.

- Le rapprochement des modèles de genre
 - Pertinence de la variable genre dans la compréhension des changements générationnels.
 - Changements dans la culture de la famille et croissance importante de l'enjeu de la conciliation travail/famille, tant pour les hommes que pour les femmes.
 - Les femmes sans enfants tendent à avoir les mêmes comportements au travail que les hommes.
 - Les jeunes hommes sont très différents des hommes plus âgés en ce qui concerne le souci de conciliation travail/famille.

- La dimension sociale et le rapport au collectif > sociabilité rapprochée
 - Importance d'une **bonne ambiance** de travail, de relations interpersonnelles de qualité avec les collègues et la hiérarchie.
 - Le **groupe de travail**, les personnes que l'on croise **au quotidien** et celles avec lesquelles on travaille effectivement apparaissent plus importants que l'appartenance à un groupe professionnel ou à un collectif abstrait.
 - C'est le petit réseau de personnes avec lesquelles des habitudes se sont nouées qui constituent un des éléments centraux du "**lieu de travail**" et un élément déterminant de l'ambiance de travail.

4. Perception mutuelle des générations

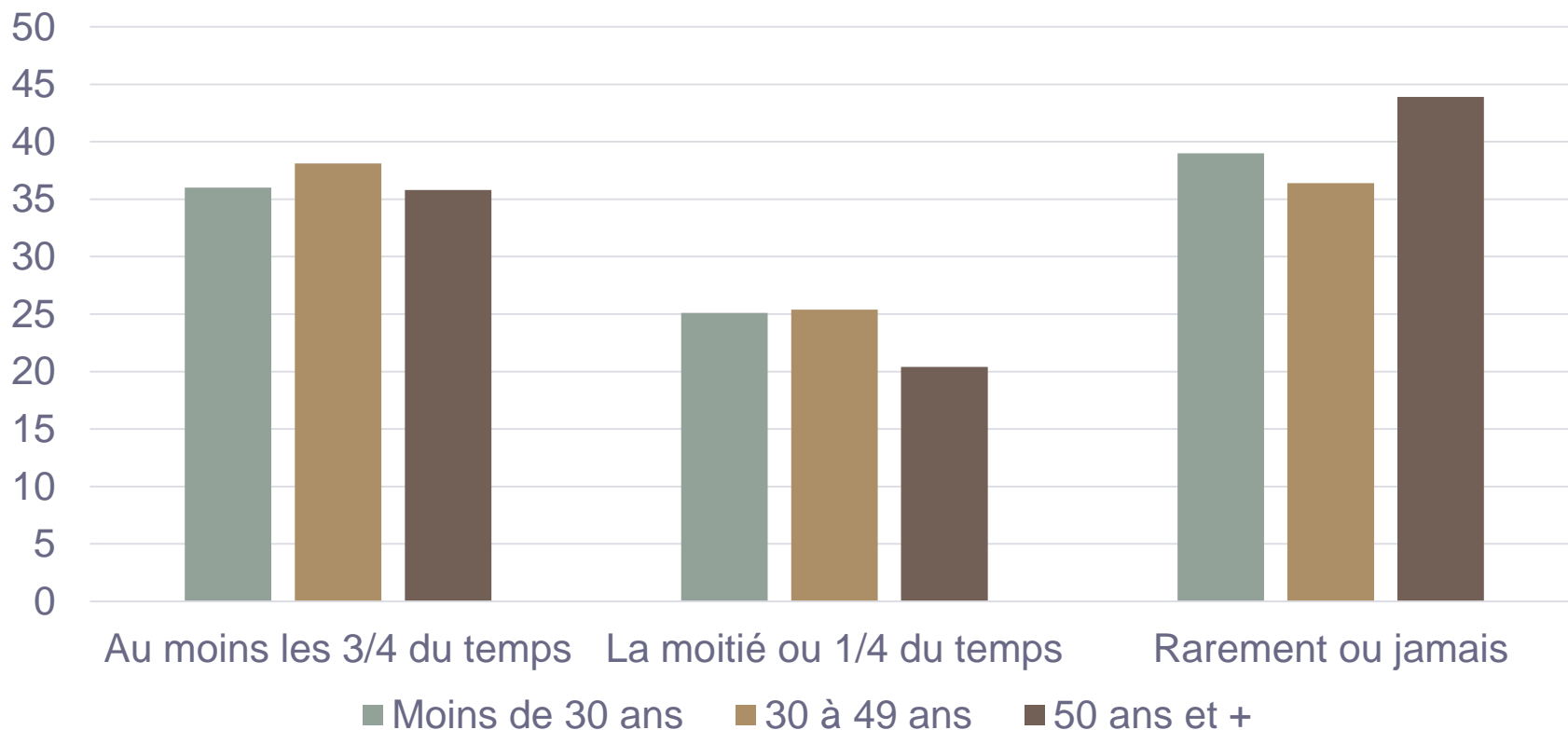
5 sujets de discussion

L'être au travail	Les attitudes , articulées souvent autour du thème de la motivation .
Le rapport aux TIC	Les aptitudes en matière de TIC, "fer de lance" de 20 années de modernisation.
La trajectoire	La déstandardisation et la diversification des parcours de vie (à toutes les étapes des parcours de vie).
Le vivre au travail	Les relations humaines , à travers les attentes par rapport à l'ambiance de travail, aux relations sociales, à la solidarité.
Le savoir / le faire	Les connaissances et les méthodes de travail , avec une évaluation des méthodes de travail, la question de la transmission des connaissances.

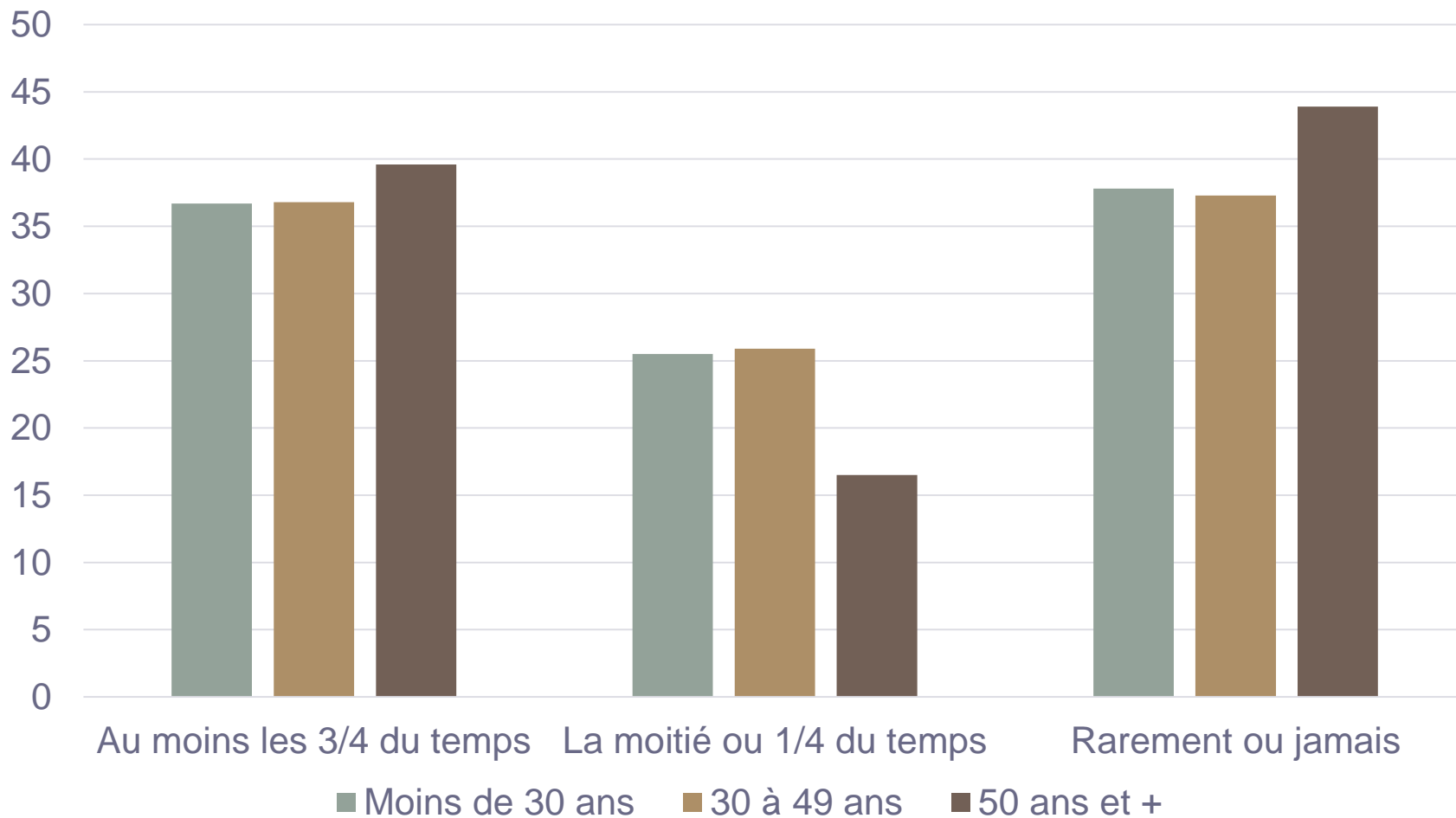
- Le rapport aux TIC
 - Les TIC = symbole de la rencontre entre deux époques du capitalisme
 - Natifs numériques versus salariés plus âgés (apprentissage + laborieux, autodidacte, sur le tas)
 - Les TIC au travail > manifestation quotidienne du passage de la société industrielle à la société de l'information, de l'entreprise communautaire à l'entreprise ouverte.

5. Générations et usages des TIC au travail

Dans quelle mesure travaillez-vous avec des ordinateurs, portables, smartphones.... ?
Salariés et indépendants. Suisse 2015



Dans quelle mesure travaillez-vous avec des ordinateurs,
portables, smartphones.... ?
Salariés. Suisse 2015



Dans quelle mesure travaillez-vous avec des ordinateurs,
portables, smartphones.... ?
Salariés et indépendants. 2015

