



La lettre d'Innovence

N° 11 du 12 juin 2001

www.innovence.fr

La cohésion sociale : tensions et mutations

Par Jean-Louis LESPES

Conférence donnée à MONTREAL

dans le cadre du 52ème congrès de l'Association Internationale des Economistes
de Langue Française (29 mai 2001)

Pages

La cohésion sociale : tensions et mutations

1. Le concept de capital social	2
1.1. Définition et mesure	
1.2. Les facteurs du capital social	
1.3. Les effets du capital social	
2. Le choc des valeurs	4
2.1. L'analyse par tranche d'âge.	
2.1.1. Intérêt du découpage.	
2.1.2. les modalités du découpage	
2.1.3. La périodisation du contexte socio-économique	
2.2. La diversité des destins	
2.2.1. Caractérisation des générations	
2.2.2. L'hétérogénéité des destins.	
2.2.3 Les conséquences pour l'entreprise.	
3. La recomposition du lien social	12
3.1. Génération et changement social	
3.1.1. Le rééquilibrage des temps sociaux	
3.1.2. Le rééquilibrage des rôles sociaux entre hommes et femmes	
3.1.3. Le rééquilibrage des activités	
3.2. Renouveau et mise en cohérence des intégrateurs sociaux	
3.2.1. Flexibilité du travail et stabilité sociale	
3.2.2. Formation permanente et individualisé	
3.2.3. Parité économique	

« Les générations balayent en passant jusqu'au vertige les idoles qu'elles trouvent sur leur chemin, et elles se forgent de nouveaux dieux qui seront renversés à leur tour ».

Balzac « Les paysans »

Les économistes n'ont pas l'habitude de s'intéresser au lien social, à sa consistance et à ses transformations. Or c'est la cohésion sociale qui permet à la croissance économique d'avoir une certaine stabilité dans le temps ; elle accompagne le développement en tentant de réduire les distorsions créées. Le capitalisme a le pouvoir de transformer les énergies humaines en croissance mais il n'a pas la capacité de « faire une cohérence globale du choc des intérêts individuels » [Aglietta, 1982] .

La cohésion sociale est une fin en soi mais c'est aussi une ressource qui peut être mobilisée pour favoriser la croissance économique et sociale. Le canadien Jenson [1998] la définit comme constituée « de valeurs partagées et du sentiment d'appartenance à la collectivité ». Les valeurs sont des ensembles de préférence, des idéaux collectifs proposés aux individus et qui se manifestent par des normes, et des règles de conduite, auxquelles ils se conforment. Elles conditionnent les comportements. Elles sont apprises et intériorisées dans le processus de socialisation. Elles sont transmises de génération en génération mais c'est aussi le renouvellement des générations qui explique une part de leur transformation. Les individus agissent et forgent leur représentation à l'intérieur d'un système de pensée au sein duquel l'origine sociale joue un rôle clé, mais l'appartenance à une époque déterminée, c'est à dire à une génération a aussi son importance.

C'est ce second point qui retiendra l'attention. En s'appuyant sur une analyse socio-économique par tranche d'âge, il est possible de mettre en évidence la coexistence de systèmes de valeurs différents, le délitement de certaines d'entre elles et leur recomposition. Autrement dit l'objet de cette étude est de tenter de percevoir les formes d'un nouveau mode de régulation à travers le désarroi et les crises de l'ancien [Aglietta, 1982]

1. le concept de capital social

La cohésion sociale peut être analysée à l'aide d'un concept nouveau – en économie – apparu récemment dans la littérature économique anglo-saxonne et scandinave, le capital social[OCDE 2001]. [Heliwell.JF. 2001]. Il convient de le définir, d'en expliciter les causes et de présenter quelques-uns de ses effets.

1.1. Définition et mesure

Le capital social désigne l'existence de réseaux d'individus partageant des valeurs, des convictions communes, des normes. Il génère la confiance et facilite la coopération entre les personnes et entre les groupes. Il est au fondement des relations d'échange.

Le capital social se différencie du capital humain, abondamment étudié depuis les années 60 en ce qu'il réside dans les relations sociales et non dans les individus. Le capital humain représente les connaissances, les qualifications, les compétences, voire les aptitudes individuelles. On pressent qu'il existe des interactions d'une forme sur l'autre, mais l'un est accumulé par l'individu, l'autre est un bien public partagé par la société. Il renvoie à la « qualité » de la société.

Il est proche de la notion de capital organisationnel souvent utilisé pour qualifier la nature des relations sociales au sein de l'entreprise. Plus généralement l'activité économique résultant du jeu des organisations plus que de celui des individus, il permet de qualifier la nature et la qualité de la coopération et les performances de l'action collective. Il pourrait être pour l'ensemble de la société, l'équivalent de l'organisation apprenante, c'est à dire la capacité d'un collectif de s'adapter en permanence à un environnement changeant, et par la diversité de ses liens, d'innover continuellement.

Le mot a été utilisé depuis une vingtaine d'année par P. Bourdieu dans son analyse de la reproduction sociale. Les groupes sociaux, pour accroître ou conserver leur position à l'intérieur de la hiérarchie sociale et bénéficier de privilèges matériels et symboliques qui y sont attachés, mobilisent trois types de ressources : le capital économique, le capital culturel et le capital social. Celui-ci regroupe, les relations et les réseaux d'entraide qui peuvent être mobilisés à des fins socialement utiles. Cette acception est réductrice par rapport à l'usage qu'en font les économistes..., qui seraient tentés d'y intégrer le capital culturel, produit par le système scolaire et transmis par la famille et le milieu social.

Les véritables précurseurs de ce nouveau concept seraient plutôt les théoriciens de l'anomie définie comme un affaiblissement des mécanismes d'intégration sociale. E. Durkheim et Rk Merton ont approché, par défaut, le concept de capital social en étudiant les situations où une fraction de la population ne partage plus les valeurs dominantes d'une société et n'en respectent plus les normes. L'anomie peut prendre la forme de la déviance, du retrait ou des incivilités. Il est significatif qu'une des tentatives de mesure du capital social consiste précisément à quantifier les dysfonctionnements sociaux.

Dans le même sens, il faut souligner la contribution de A.O. Hirschman dans son ouvrage « Exit, voice and loyalty », il analyse le concept de défection, entendu comme un comportement qui consiste à se déprendre des règles du jeu social, à s'affranchir de l'organisation sociale, à s'abstenir de participer. La défection manifeste la carence d'investissement en capital social [Lespes, 1997].

C'est enfin l'approche en terme de régulation, qui sans utiliser le mot, en a analysé avec le plus de pertinence le concept, son fonctionnement et son articulation à la dynamique de la croissance. L'importance du lien social, comme problème d'appartenance collective, d'une part, le rôle des « médiations » dans l'encadrement et la stabilisation de la croissance de l'autre, ont été démontrés (voir la lumineuse post face de la deuxième édition du livre de M. Aglietta, 1982). Ces médiations sont opérées par des institutions et des valeurs partagées qui donnent sa cohésion à la société. Elles résultent d'interactions sociales, de conflits ou de rapports de coopération. Elles expriment l'action collective. « L'ensemble des médiations contribue à façonner un mode de régulation. La pérennité d'un mode de régulation est celle de la compatibilité des médiations qui lui donnent sa cohérence » [Aglietta, 1982]. Cette optique nourricière insuffisamment citée dans les travaux anglo-saxons sur le capital social, permet d'enrichir le concept et de mieux comprendre son rôle. La Banque mondiale dans ses travaux récents sur le développement durable aurait pu s'adosser à cette armature conceptuelle puisqu'elle retient la définition suivante : « le capital social désigne les institutions, relations, et normes qui déterminent la qualité et la quantité des interactions sociales d'une société.... Il n'est pas simplement la somme des institutions d'une société, c'est le ciment qui les lie » [Banque mondiale, 1998].

Une telle définition pose les difficultés de mesure. Des indices composites ont été fabriqués qui tentent d'amalgamer des éléments objectifs – réseaux, participation, engagement, association, interactivité entre personnes – et des aspects plus subjectifs – mesure de la confiance [Heliwell.JF. 2001].– .Des enquêtes empiriques ont été multipliées (exemple les World Values Studies) qui ajoutent une autre difficulté : la « confiance » est vécue très différemment selon les pays. Beaucoup de travail reste à faire.

1.2. Les facteurs du capital social

Les lieux d'accumulation du capital social sont nombreux, divers ; ils concernent toutes les composantes de la société civile : la famille, l'école, les communautés de vie, d'habitat, de travail, les institutions publiques et privées [OCDE, 2001]

Chacune de ses sources a des effets sur les autres. La famille, par exemple, crée en son sein des valeurs et des liens sociaux. Ceux-ci ont des effets sur la réussite scolaire et professionnelle. Les relations de confiance et de coopération qui se développent au sein de la cellule familiale ont des retombées positives en dehors, dans la mesure où les membres reproduisent à l'extérieur les mêmes schémas.

Les institutions scolaires et les organismes de formation développent à leur tour des normes et valeurs communes, qui faciliteront les pratiques de coopération. Cependant il ne faut pas mésestimer, notamment en France, certaines externalités négatives. L'esprit de corps, le

travail individuel, les pratiques de concours, ne préparent pas à la coopération. La réussite scolaire n'est pas toujours corrélée à la réussite professionnelle. Les qualités requises dans l'entreprise – écoute, partage des connaissances, entraide – ne sont pas apprises à l'école. Les entreprises sont des lieux privilégiés pour l'investissement en capital social. L'aptitude à communiquer, à créer de la confiance, la capacité à se mettre en réseau, le partage de l'information servent l'avantage compétitif et l'innovation. A l'inverse un déficit d'investissement condamne l'entreprise à fonctionner avec des règles rigides, à valoriser le pouvoir hiérarchique et la passivité des membres du collectif de travail.

1.3. Les effets du capital social

L'accumulation de capital social et la densité des liens sociaux formels et informels qu'elle génère a des effets majeurs sur le bien être des individus et des sociétés (santé, espérance de vie, maîtrise du savoir...) [OCDE, 2001]. Elle est surtout productrice d'efficacité.

L'investissement en capital social diminue les coûts de transaction liés aux activités des individus. Il joue le même rôle que le droit, mais plus efficacement. On sait que le fondement de droit, de la règle est d'éviter les coûts supportés dans un état de jungle ; la règle assure le respect des contrats, permet aux individus de mener à bien leur activité, protège leurs acquis. Le capital social a les mêmes effets mais sans contrainte directe ou symbolique en obtenant l'assentiment des acteurs. Et cet assentiment est un facteur d'efficacité : une règle imposée sans l'accord des intéressés a toute les chances d'être impuissante. Le capital social facilite ainsi la négociation et la recherche du compromis. L'adhésion à un système de valeur permet à la routine de se substituer à la diversité des attitudes individuelles, à partager les mêmes représentations, à avoir sur l'avenir des vues communes.

Pour ces raisons, son accumulation peut être à l'origine d'un avantage comparatif des entreprises et des pays. « Fournisseurs et acheteurs peuvent maintenir des relations à long terme de coopération et d'obligation mutuelle à mesure que se succèdent des transactions reposant sur la confiance et la constitution des réseaux » [OCDE, 2001].

Les réseaux horizontaux de coopération créent des externalités qui peuvent expliquer les performances des entreprises ou/et des régions. Les économistes ont le projet de mesurer la corrélation entre l'accroissement du PIB et le capital social, et d'expliquer quand les indicateurs adéquats auront été trouvés, les écarts de croissance d'un pays à l'autre en fonction de cette variable.

2. Le choc des valeurs

L'intérêt et la nouveauté du concept ayant été exposés, la présente étude se propose d'analyser les changements dans la composition du capital social. Une partie de ces changements peut être appréhendée à l'aide d'une grille de lecture générationnelle. Les normes, les valeurs, les comportements, les réseaux de sociabilité sont modifiés par le renouvellement des générations. Par ailleurs, en « stylisant les faits » il est possible de faire correspondre chaque génération – regroupement de cohortes – à une génération de capital social c'est à dire à une certaine configuration des relations sociales. C'est à cette approche qualitative que cette seconde partie est consacrée.

Le renouvellement des générations et des valeurs qu'elles portent est particulièrement intéressant aujourd'hui (mai 2001), et ce pour plusieurs raisons. Les années 2000 marquent le début du contre-choc démographique : le remplacement des classes nombreuses d'après guerres par les classes creuses du baby krach. Les valeurs portées par les unes et par les autres ne sont pas les mêmes. D'autre part, les sociétés développées sont en train de passer d'un mode productif à un autre. Le mode d'organisation fordiste, régulé par des normes collectives et reliant le progrès social de tous au progrès économique, se défait pour laisser place à un capitalisme patrimonial et informationnel. Ses principes de fonctionnement comme ses conséquences sont très différents. Enfin le contexte économique a changé : le renversement de conjoncture de 1997 mesuré par le taux de croissance du PIB ou mieux par l'accroissement de la productivité du travail par rapport aux vingt années précédentes, modifie les perspectives. Les représentations des agents économiques et leur comportement en sont modifiés.

La période actuelle offre l'opportunité d'observer ce choc des valeurs et les nouvelles configurations du capital social portées par les différentes générations. Ces observations se limiteront au cas français.

2.1. L'analyse par tranche d'âge.

2.1.1. Intérêt du découpage.

Le remplacement d'une génération par une autre est un des facteurs du changement social. « Les générations balaient en passant jusqu'au vertige, les idoles qu'elles trouvent sur leur chemin... ». Elles ne bouleversent pas tout : certaines valeurs sont reprises, d'autres sont abandonnées. Ce tri est en lui-même significatif. Il éclairera l'agencement des valeurs et donc des comportements de la période à venir. Le renouvellement des générations n'est pas le seul facteur qui explique le changement. L'environnement et l'adaptation permanente qu'il impose, la technologie, l'innovation, l'action volontaire, la construction du changement jouent parallèlement.

Par ailleurs l'analyse générationnelle permet à un moment du temps, d'éclairer certains aspects – moins connus – des failles de l'intégration. Le manque de cohésion sociale est souvent analysé à un instant du temps, plus rarement en coupe longitudinale. Les générations, quelle que soit la position sociale, ne sont pas logées à la même enseigne. Certaines sont mieux loties que d'autres !

2.1.2. les modalités du découpage

L'analyse par classe d'âge prend en compte le poids de l'année de naissance, le poids de la période 25-30 ans pour chaque individu, et croise ces deux éléments avec le contexte socio-économique qui leur correspond.

Le découpage de la population selon l'année de naissance regroupe les individus en cohortes. Ces individus rencontrent au même moment les mêmes événements qui ponctuent l'évolution de la société : événement historique, courant d'idée, mode de vie, vision du monde. Ce partage des mêmes expériences singularise les cohortes les unes par rapports aux autres. La socialisation des individus, c'est à dire la structuration de leur comportement, leur système de représentation, leurs valeurs, s'effectue dans un contexte particulier et leur confère des traits qu'ils garderont pendant toute leur vie. C'est ce qui qualifie les générations successives.

Analyser les mécaniques de la cohésion sociale à l'aide de cette grille de lecture générationnelle ne dispense pas d'ignorer les autres découpages de la réalité sociale : les catégories socioprofessionnelles, les hiérarchies sociales, voire les classes sociales.

Ce découpage en génération s'ajoute aux autres mais ne s'y substitue pas. D'autant plus que un ensemble de cohortes peut bien avoir une socialisation commune, n'en reste pas moins peu homogène, traversé précisément par les autres découpages. Un ouvrier ou un cadre, né la même année auront moins de points communs, moins de valeurs communes que deux individus d'âge différents choisis au sein de la même catégorie sociale [L. Chauvel – 1998].

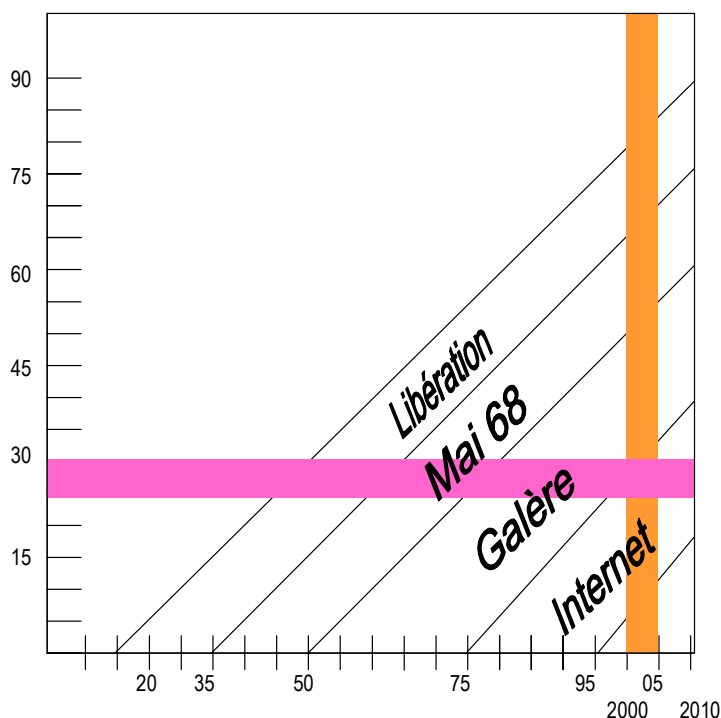


Tableau 1

Pour représenter le destin collectif des générations et percevoir comment elles portent le changement social, les diagrammes dits de « Pressat » peuvent être construits. En posant en abscisses les années de naissance et en ordonnée les étapes du cycle de vie, il est possible de lire en diagonale la vie des cohortes composant la génération. Ce diagramme représente simultanément les effets d'âge - les individus changent de valeur en vieillissant - les effets de génération - chaque génération a ses valeurs ; en vieillissant les générations récentes ne rejoindront pas les anciennes - et les effets de période - dans toutes les tranches d'âge, les valeurs sont différentes. Autre temps, autres mœurs... - Ces trois effets sont les composantes du processus de changement des valeurs et peuvent connaître, chacun, des évolutions spécifiques.

Chaque génération évolue en fonction de deux axes, le cycle de vie et l'évolution de la société (tableau 1). Le cycle de vie peut être divisé en période de 15 années qui sont clairement identifiables : enfance, jeunesse, nidification, maturité, retraite, vieillesse. Pour chaque individu, la période 25-30 ans est déterminante. La formation est achevée, l'engagement familial se précise, la vie professionnelle débute. Les conditions d'entrée dans le monde des adultes se mettent en place. Les projets personnels prennent corps, l'identité se construit. Les perspectives d'accès aux différentes catégories sociales deviennent plus nettes. C'est à ce moment où les individus se forment leur système de valeurs et celui-ci les accompagne tout au long de leur vie. Ils ont tendance à leur rester fidèle quelles que soient les vicissitudes de l'âge ou de l'évolution de la société. Le contexte socio-économique dans lesquels cette structuration a lieu a une influence déterminante.

2.1.3. La périodisation du contexte socio-économique

Les sociétés sont plongées dans l'histoire. Leurs évolutions se prêtent à de multiples périodisations : politiques (élections, événements internationaux...) économiques (technologiques, phase de la conjoncture..) culturelles (mœurs).

Un découpage socio-économique a été retenu pour réunir de façon significative trois ensembles de cohortes : 1935-1950 ; 1950-1975 ; 1975-2000. Ce découpage a le mérite de

regrouper plusieurs dimensions : une dimension proprement économique correspondant aux phases de la conjoncture avec la rupture de 1974 ; une dimension démographique, du baby-boom 1945-1970 au baby-krach 1975- ... ; et surtout une dimension sociotechnique, le passage d'un système productif – le système fordien 1950-1975 – à un autre : période de délitement 1975-1990, période d'émergence d'un nouveau système productif les années 90. Tout découpage est arbitraire et celui-ci n'échappe pas à la règle. Il est sommaire : des cohortes éloignées sont regroupées ; les frontières entre ces regroupements sont floues. Mais il reste significatif du point de vue des valeurs. Avoir autour de 25 ans à la Libération, dans les années 68, pendant les 20 piteuses (1975-1997) ou aujourd'hui est lourd de sens et très différemment vécu. Les comportements seront durablement « marqués » par ces contextes socio-économiques contrastés.

En effet, si les jeux sont faits entre 25 ans et 30 ans, les conditions du jeu ne sont pas les mêmes pour ces ensembles de cohortes. Ces conditions peuvent être appréciées dans trois dimensions : l'évolution démographique, l'évolution économique et l'évolution de la formation.

La forme de la pyramide des âges est révélatrice de l'encombrement démographique qui pèse sur les jeunes de 25 ans. En traçant une ligne horizontale à partir de 25 ans, on visualise l'espace que les jeunes ont devant eux. Dans les années 60-70 les jeunes issus des classes creuses, portées par le baby-boom, sont dans une toute autre situation que les jeunes des années 90. La pyramide a la forme d'un rectangle, et non plus d'un triangle, des strates d'actifs nombreux pèsent au-dessus d'eux et limitent les perspectives.

La conjoncture économique a connu des évolutions contrastées qui n'ouvrent pas les mêmes perspectives aux différentes générations. Les trente glorieuses avec des taux de croissance annuels moyen de 5% s'achève en 1974. Elles sont suivies des 20 piteuses (taux de croissance inférieur à 2%) et une année de récession (1993) ; La reprise démarre en 1997. il n'est pas indifférent d'arriver sur le marché du travail en 1970 ou en 1993 : outre la facilité pour obtenir leur premier emploi les nouveaux salariés entrant sur le marché du travail pouvaient espérer un salaire supérieur à celui auquel leurs aînés avaient été embauchés dans le premier cas (en 1970) salaire décroissant dans le second (en 1993).

Enfin, la production de qualification a connu une progression par vague. Le niveau d'études moyen a augmenté au rythme de 1 an tous les 25 ans jusqu'en 1955 ; à partir de là il progresse de 1 an tous les 10 ans [Baudelot Ch. – Establet R. 2000]. La moyenne des âges de fin d'études, de 12 ans au XIXème passe à 14 dans les années 1950 et à 18 ans dans les années 90. Deux accélérations peuvent être notées pour les cohortes de 1947 et suivantes et pour les cohortes de 1975 séparées par un ralentissement pour les cohortes de 58 et 68 [Chauvel L. 1998]. On comprendra que si l'augmentation du nombre de titulaires de diplômes est supérieure à l'augmentation des places à statut social correspondant, on assiste à une dévalorisation des titres scolaires.

2.2. La diversité des destins

Trois générations, aux profils bien définis, coexistent aujourd'hui dans l'entreprise. Nous nous limitons au choc des valeurs à l'œuvre dans l'entreprise. Les plus de 65 ans sont ici écartés malgré leur poids dans la société française : 16% de la population. Constitués principalement par la génération qui était jeune au moment de la Libération, ils ont eu une jeunesse difficile mais une vieillesse heureuse. On leur doit la reconstruction. Cette génération a beaucoup travaillé. Ses valeurs sont proches de l'éthique paysanne : famille, patrie, travail.

2.2.1. Caractérisation des générations

La génération « 68 »

La génération 1968, née entre 1935 et 1950 a aujourd'hui entre 50 et 65 ans. Elle regroupe les classes creuses des années 35-40 et les cinq premières cohortes du baby-boom. Elle pèse 16,4% de la population totale soit 9,7 millions d'individus.

En la suivant le long de sa diagonale (tableau 1) il est possible de comprendre son histoire et ainsi de préciser son identité. Elle aura en moyenne 25 ans dans la « décennie dorée » 1960-1970. Elle débute sa carrière en pleine euphorie économique. Le marché du travail absorbe sans difficultés, ces classes pleines qui comptent jusqu'à 850.000 individus par an, soit près de 250.000 de plus par rapport aux classes creuses. Cette génération accède ainsi rapidement à l'indépendance financière. Dès 20 ans, plus de 60% de ces jeunes a une activité professionnelle.

Elle s'installe tôt dans la vie adulte. Mariée précocement, elle expérimente au sein du mariage la double activité professionnelle, et donc le double revenu. Habitée à consommer toujours plus – sa consommation par tête a été multipliée par trois pendant son enfance et sa jeunesse – elle continuera de plus belle : en 1995 elle établira le record des dépenses par ménage. Elle est pleinement représentative de la société de consommation [Preel B. 2000] Déjà installée quand survient la baisse de croissance de l'économie (1974) et la montée du chômage, elle n'en subira pas les méfaits. Ceux-ci seront reportés sur les jeunes qui retarderont leur entrée dans la vie active en poursuivant leurs études et sur les aînés qui partiront à la retraite prématurément.

Cette génération va développer une culture de rupture. A. Sauvy dans son ouvrage « La révolte des jeunes » avait souligné que ces classes nombreuses étaient condamnées à bousculer les infrastructures qui n'avaient pas été prévues pour elles. En arrivant en masse, elles ont semé le désordre sur leur passage, et bousculé le système des valeurs. Aventuriers du quotidien, ils ont modernisé la vie privée. C'est ce trait qui autorise leur dénomination « génération 68 ». Ce sont des contestataires. Leurs valeurs exaltent l'individu contre tous les enfermements (familiaux, religieux, institutionnels). Il est interdit d'interdire ! Il s'agit moins de changer la société que de changer sa vie. Rechercher son épanouissement personnel, affirmer son droit à la différence, rejeter les conventions, se soucier de soi, sont les axes qui structurent leur valeur.

La génération galère

La génération « galère » est née entre 1950 et 1975. Ses membres ont aujourd'hui entre 25 et 50 ans. Elle regroupe la dernière partie des cohortes du baby-boom. Elle pèse 35 % de la population totale soit 21 millions de personnes.

Cette génération vivra ses 25 ans dans une période de conjoncture morose : les 20 piteuses. C'est elle qui subira les premières conséquences de la mondialisation. Les intérêts des entreprises ne sont plus ceux du territoire d'origine. La production et la répartition se dissocient et ne se réalisent plus dans le seul espace national. Son histoire, son identité en seront profondément marqués.

Aujourd'hui elle est installée dans la vie adulte mais pour y parvenir son parcours a été semé d'embûches. L'entrée dans le monde du travail a été difficile et retardée. Elle expérimente les formes dites « particulières » d'emploi, c'est à dire le travail précaire : temps partiel subi, contrat à durée déterminée, intérim. Ces emplois « périphériques » poussent certains membres des cohortes à allonger leurs études (1/3 a le niveau Bac) sans avoir la garantie de voir reconnaître leur diplôme. Tous font l'expérience d'une nouvelle période de vie, liée au fait que l'indépendance financière n'est pas acquise avant 28, 29 ans. Une très faible proportion des jeunes a une activité professionnelle à 20 ans.

Ce retard à l'entrée dans la vie active se transmet sur le passage à la vie adulte. La fondation d'une famille et le premier enfant seront retardés d'autant.

Malgré la généralisation de la double activité au sein du ménage – le taux d'activité des femmes atteint 80% – le revenu est plus faible au départ, et stagnera sur l'ensemble de la période. En 1995 cette génération a le record de la plus faible dépense par tête. Son accès aux bienfaits de la société de consommation de masse est entravé, et ce pour les produits vedette – logement, automobile et électroménager. [Preil 2000]

Non seulement le démarrage dans la vie adulte est plus difficile, mais tout son parcours en sera infléchi.

La gestion du ralentissement économique sera largement menée en sa défaveur.

L'ajustement se fait par les flux d'embauche et non par les stocks. Les nouveaux entrants – 3 % de la population active - seront laissés hors de l'intégration professionnelle. Le fait de ne pas embaucher pendant trois ans équivaut à une baisse d'effectif de 10%. [Chauvel L. 1998]

Ces cohortes du baby-boom ne ressemblent pas aux précédentes. Elles inaugurent le « descendeur social ». Elles ont peu d'espoir de dépasser les parents et de fortes probabilités de connaître un déclassement social. D'autant que de sombres nuées s'accumulent sur leur retraite, que leur promotion au sein de l'entreprise est encombrée par les cohortes nombreuses déjà installées au pouvoir.

Les valeurs de liberté, d'aisance, de progrès transmises par les parents ne leur paraît pas s'appliquer à eux-mêmes. La précarisation professionnelle et non professionnelle semble devenue la norme. L'avenir a peu de visibilité. La devise « no future » est révélatrice. Et c'est à partir des années 1974-1975 que le taux de natalité va commencer de baisser. La famille traditionnelle se délite. Le nombre de divorce est multiplié par trois, de nouvelles formes de cohabitation familiale se développent.

La génération Internet

La génération Internet comprend les individus nés à partir de 1975. Elle regroupe des cohortes moins nombreuses du baby-krach : 100.000 personnes en moins par rapport aux générations précédentes. Les plus âgées accèdent à peine à la vie professionnelle. Elle accède au marché du travail dans une période marquée par le retour de la croissance (1996-1997), et au moment du départ programmé à la retraite des premières cohortes du baby-boom.

Elle est surtout la première génération à avoir grandi dans un environnement numérique. Le principal marqueur de cette génération est la rencontre de la révolution numérique et d'une tendance beaucoup plus longue : l'accroissement de l'éducation. Le capital intangible (formation, éducation) est démultiplié par les nouvelles techniques de l'information et de la communication. Cela ouvre la voie à un système productif fondé sur la connaissance. Les 2/3 des enfants sont familiarisés avec les outils informatiques, chez eux ou à l'école. De la Nintendo au net ils ont acquis une dextérité telle que, pour la première fois, ils sont plus compétents et plus informés que leurs parents. Ils ont développé leur compétence en s'amusant. Ils créent des communautés, apprennent, communiquent à leur façon mais résolument nouvelle. L'interactivité ne les laisse pas passifs face à leur écran, et le temps qu'ils y passent, leur permet de développer leur compétence cognitive.

Bien formée – autant que la génération précédente – les jeunes accèdent plus rapidement au travail. Plus optimistes, les contrats de travail précaire ne les effraient pas. Ils les jugent

provisoires et apprécient le changement. Leur rapport à l'entreprise est différent. La notion de patron et de hiérarchie leur est étrangère. Ils apprécient l'innovation, la créativité, le travail coopératif et en réseau.

Il est encore trop tôt pour décrire leur installation dans la vie adulte. Cette génération habite largement chez ses parents, par contre elle expérimente de nouvelles formes de cohabitation familiale.

Une de leur valeur clé est l'autonomie dans le travail, au sein de leur famille, au sein du couple, dans leurs achats. Ils veulent choisir, changer d'avis, ils veulent l'utile et la qualité. Ils privilégient la relation au produit. Le marketing relationnel a de beaux jours devant lui

2.2.2. L'hétérogénéité des destins.

Le mérite d'une grille de lecture en termes de génération sociale est non seulement de repérer et d'opposer des formes du capital social mais aussi d'éclairer un aspect particulier de la fracture sociale. La France est de plus en plus riche mais des français ne le ressentent pas. La première proportion n'est guère contestable ; à l'exception de l'année 1993 le taux de croissance du PIB n'a cessé de croître, même pendant la période des 20 piteuses (1975-1996). On pourrait supposer que ce progrès économique aurait permis à chacun d'améliorer ses positions. On sait que les moyennes dissimulent la variété des trajectoires. Certains groupes sociaux profitent plus que d'autres. Les écarts de revenus entre les plus riches et les plus pauvres se sont accrus. Ces polarisations et les inégalités auxquelles elles conduisent ont été souvent étudiées.

On sait moins que les moyennes dissimulent également des distorsions dans le temps. La situation sociale moyenne de l'ensemble de la population peut s'améliorer, sans profiter à toutes les cohortes et notamment les plus récentes. En d'autres termes le progrès n'est pas linéaire. Chaque génération ne bénéficie pas de l'acquis des précédentes. Non seulement au sein d'une génération il y a des situations contrastées mais deux générations peuvent se suivre, et ne pas se ressembler, la plus récente étant plus mal lotie que la précédente. C'est une des explications qui permet de comprendre le paradoxe évoqué par la World Values Study, selon lequel au-delà d'un certain seuil de revenu par habitant, la progression du bien être subjectif ralentit à mesure que le revenu augmente [OCDE 2001]

Les diagrammes cohortaux de L. Chauvel qui représentent en abscisse les différentes cohortes et en ordonnée la valeur d'un indicateur à différents âges, permettent de visualiser qu'au même âge les destins des différentes générations sont très différents. Ils ont établi avec netteté que « des changements sociaux massifs – évaluation de la proportion de cadres, croissance de la scolarité, du salaire, du pouvoir d'achat, accroissement de la mobilité sociale ascendante, etc. concernent moins la société dans son entier que certaines cohortes seulement et non d'autres ». [Chauvel L ; 1998]

Ces différences sont particulièrement marquées entre la génération 1968 et leurs enfants – la génération galère [Baudelot Ch. – Establet R. 2000]. Ceux-ci ont une situation peu comparable à celle de leurs parents ; ils ont eu 25 ans au cours de « 20 piteuses » ; ils sont embauchés plus tardivement, à des salaires plus bas. Les écarts sont plus forts : en 1970 les salaires annuels des personnes de 50 ans sont supérieurs de 15% à ceux des personnes de 30 ans ; en 1993 il est supérieur de 40%. La prime liée au titre scolaire n'est pas la même : l'écart de revenus entre diplômés et non diplômés est en 1970 de 61%, elle n'est que de 40% en 1993. L'accès au logement est plus difficile à partir des années 73 : le coût de location des logements a augmenté de 13,6% de 1973 à 1995 alors que le salaire n'a progressé que de 23%. La carrière de la génération galère sera plus difficile, leur chance de promotion plus faible. Ils ont peu de chances de dépasser le niveau économique et social de leurs parents. Certains connaîtront même un véritable déclassement générateur de frustration. Ils vont devoir se construire dans une société différente. Leurs valeurs en seront durablement infléchies.

2.2.3 Les conséquences pour l'entreprise.

Les conséquences de cette hétérogénéité des destins se font particulièrement sentir dans l'entreprise où coexistent ces trois générations. Certes elles sont inégalement représentées quantitativement et qualitativement. Le taux d'activité des 20 à 24 ans n'est que de 51% soit 1,9 millions de personnes... ; celui des 55-59 ans n'est que de 59%, soit 1,6 millions de personnes.

La moitié des salariés ont entre 35 et 50 ans. Une génération est à pied d'œuvre dans l'entreprise, elle va vieillir et partir en même temps. Cela se traduit par un vieillissement par le haut pour l'encadrement et la direction ; mais aussi un vieillissement par le bas. Certaines entreprises, voire des branches entières (Banque, Assurances, Poste) ont peu embauché de jeunes pendant les dix dernières années des « vingt piteuses ». Un emploi sur sept est occupé par les moins de 25 ans. Outre les problèmes de recrutement qui ne vont pas tarder à se poser avec les grands départs des années 2003 et 2004, un décalage des valeurs entre générations, au sein même de l'entreprise, est particulièrement sensible dès aujourd'hui.

Pour les différentes générations présentes dans l'entreprise, les mots n'ont pas le même sens. La direction du travail, son organisation, sa rémunération, la promotion interne et, plus généralement, le rapport aux normes collectives n'ont pas la même signification. Des conflits du travail ont été un bon analyseur social en montrant que les jeunes n'avaient plus le même comportement de leurs aînés. Deux cultures se côtoient sans se mélanger.

Les attentes des jeunes sont différentes par rapport à ce que propose l'entreprise aujourd'hui mais plus conformes à ce que sera l'entreprise de demain. Ils rejettent « l'entreprise bloc » organisée par postes, régulée par fonctions séparées, fonctionnant par tâches ; ils sont ouverts à l'entreprise éclatée du fait de l'externalisation croissante, organisée par processus, régulée par les flux, fonctionnant par projet. La génération Internet est favorable à des organisations plus intelligentes où le travail est plus interactif, plus transversal, plus collectif. Dans ces conditions le capital social et la confiance qu'il génère entre personnes et entre groupes devient un enjeu stratégique. Il est une ressource pour l'entreprise. Il concerne toutes les relations entre entreprises et les relations internes à l'entreprise [Lespes, 1999]. Sa fonction est de diminuer les coûts de transaction ; il facilite l'application des règles et rend plus efficace les négociations. Il devient un facteur de l'avantage comparatif.

L'activité d'entreprise a pour fonction de faire travailler ensemble ces personnes appartenant à des générations différentes. Plus précisément la direction d'entreprise consiste à conduire un groupe pour atteindre des objectifs conformes à ceux de l'organisation. Il faudra investir en capital social et maximiser ses externalités positives, c'est à dire, faire en sorte que chacun puisse profiter des apports des autres et donner une finalité commune à des personnes ayant des valeurs différentes. C'est la conception même du management hiérarchique qui est remise en cause au profit d'un management intégrateur. Il s'agira d'éviter que des personnes, ou des groupes, homogènes en ce qui concerne les valeurs, excluent les autres. Un degré fort de partage des valeurs, s'il génère la confiance au sein du groupe et des pratiques de coopération peut entraîner un faible degré de confiance vis à vis du reste de l'entreprise. Des liens trop forts intra générationnels peuvent devenir exclusifs et faire obstacles à la cohésion interne de l'entreprise ; ils peuvent générer une recherche de rente socialement destructrice.

Un management fédérateur s'efforcera de trouver de nouvelles manières de créer un sentiment d'unité, et d'assurer un comportement collectivement souhaitable pour coopérer. Pour cela la pensée unique – le management hiérarchique – n'est plus de mise. Il s'agira, par exemple, de reconstituer des équipes nouvelles pour chaque projet, et ce pour une durée limitée. Non plus conduire une équipe mais fédérer des personnes autour d'une cause, d'un chantier. Le chef d'entreprise devient plus un chef d'orchestre, un coordonnateur de projet, une personne qui sait organiser des équipes en mixant des générations, qu'un chef qui donne des ordres à des personnes qui sont à sa disposition. Une pratique qui permettrait de manager de façon différente des individus appartenant à des générations différentes. Ceci suppose des compétences auxquelles les cadres ne sont pas préparés, donc des investissements en capital social.

3. La recomposition du lien social

Il s'agit ici de présenter quelques éléments d'une recomposition possible du lien social. Les intégrateurs sociaux, la famille, l'école, le travail se délitent. Les valeurs et les comportements des individus changent, le capital social change de forme. Il s'agit de saisir quelques-uns de ces changements, d'entrevoir leur mise en cohérence, et d'apprécier ce qui pourrait constituer des éléments du mode de régulation de demain.

3.1. Génération et changement social

Le renouvellement des générations est un facteur de changement social. Il est particulièrement significatif aujourd'hui. Les trois générations, qui ont été caractérisées précédemment, se rencontrent dans l'entreprise dans une phase nouvelle de leur cycle de vie. L'arrivée de la génération 68 à la retraite ; l'installation au pouvoir de la génération crise ; l'accès à la vie professionnelle de la génération internet.

Chaque génération est profondément marquée par les valeurs partagées à 25 ans ; elles l'accompagnent tout au long du cycle de vie, elles lui donnent son identité, elles permettent, de façon prospective, d'esquisser les traits d'une nouvelle configuration sociale. Les papy boom vont continuer de révolutionner la vie quotidienne, de ce qu'il était convenu d'appeler retraite, mot qui leur convient mal. La génération crise expérimente de nouveaux rapports entre hommes et femmes. La génération Internet va imposer sa nouvelle relation au travail et à la formation. Ces valeurs, et les comportements qu'elles induisent, peuvent s'articuler et constituer quelques-uns des éléments d'une nouvelle cohésion sociale.

3.1.1. Le rééquilibrage des temps sociaux

Le mot rééquilibrage indique l'éloignement d'une situation de polarisation. La structure des relations induites par le capital social était marquée par la centralisation. Les temps sociaux étaient affectés à une fonction principale ; le rôle des hommes et des femmes étaient dissymétriques ; le temps passé au travail était dominant. Le renouvellement des générations, en permettant un rééquilibrage restructure le capital social.

Les trois générations ont, pour des raisons différentes, un rapport au temps nouveau. Les frontières se brouillent entre temps de la jeunesse, temps de la retraite, entre temps de la vie professionnelle et temps des études, temps de la vie professionnelle et de la vie privée. Ce qui autorise une redistribution des activités tout au long du cycle de vie.

Les frontières de la jeunesse sont devenues floues et variables. Elles dépendent moins de l'âge biologique que de marqueurs sociaux : fin des études, sortie du logement familial, emploi fixe, fondation d'une famille. La suppression du service militaire efface un repère. La jeunesse est plus longue ; l'adolescence commence plus tôt et se prolonge plus tard. Le calendrier de franchissement des étapes pour entrer dans la vie adulte est bouleversé. Certaines étapes sont retardées, d'autres dilatées ; elles ne se succèdent plus dans un ordre régulier.

Tout se conjugue pour créer un nouveau modèle d'entrée dans la vie adulte. L'allongement de la période de la jeunesse autorise des expérimentations et une construction de l'identité par tâtonnements successifs sans être bridée par des engagements familiaux ou professionnels définitifs.

Cette période d'instabilité est perçue négativement par les générations précédentes. Elle n'est pas toujours mal vécue par la génération Internet, et notamment par ceux parmi les jeunes qui ont le sentiment de pouvoir gouverner leur avenir. Cette fluidité pourrait devenir une valeur positive. Le nomadisme a des vertus et l'entreprise ne peut y être indifférente. En d'autres termes un modèle d'expérimentation se substitue au modèle de l'identification – les jeunes reproduisant la trajectoire de leurs parents – . Il a pour conséquence d'allonger la période de fabrication des valeurs et de renforcer la tendance à l'autonomie.

Il s'agit moins d'une dégradation des valeurs communes, d'une baisse du capital social que de sa transformation sous l'effet de l'évolution des sociétés modernes vers davantage d'autonomie, et donc vers une dilution des identités collectives et culturelles.

Si les frontières entre l'âge adulte et la jeunesse se brouillent, il en est de même de la frontière entre les seniors et les adultes actifs. Un certain nombre de personnes d'âge actif partent à la retraite avant 60 ans – le taux d'activité des 50-60 ans en France est un des plus bas d'Europe. Mais les générations 68 expriment un nouvel âge de vie. Ils se sentent jeunes,

bénéficient en moyenne de retraites confortables ; ils sont en bonne santé. Le mot retraite, qui est connoté de l'idée de retranchement, de retrait, leur disconvient. Ils restent au contraire très actifs, participent à la vie locale, adhèrent aux associations, s'occupent de leur famille. La génération 68, fidèle à son identité va continuer à révolutionner la vie quotidienne, après 60 ans, en bousculant le découpage traditionnel des temps sociaux. Conserver des activités, et parmi elles du travail, pourrait être choisi par une majorité d'aînés. D'autant que la grande majorité d'entre eux a échappé au travail pénible du fait de la tertiarisation. Ce nouvel âge de la vie d'une quinzaine d'année précède le quatrième âge qui devient lui, celui de la retraite.

Il est possible de penser que certaines activités ne sont plus réservées à certains temps sociaux et que des agencements nouveaux sont possibles entre activités de travail et autres activités (formation, occupations familiales, vie associative, loisirs...). Cela ouvre des perspectives aux stratégies d'investissement des individus. L'espace de choix est plus large. Le capital social en est valorisé d'autant, offrant aux individus des utilisations alternatives de leur temps. Cette liberté de « pouvoir faire » permet à chacun de maximiser son utilité personnelle.

3.1.2. Le rééquilibrage des rôles sociaux entre hommes et femmes.

La génération « galère » a expérimenté la précarité naissante des instances de socialisation : difficultés d'accès au travail stable, baisse du rendement social des diplômes, desinstitutionnalisation de la famille. Elle va contribuer au changement social en s'adaptant à ces mutations et en contribuant à la généralisation de représentations nouvelles.

L'un des changements les plus décisifs concerne la modification du rôle et du statut des femmes. Pendant la vingtaine d'années que compte cette génération, les valeurs ont changé. Les enquêtes d'opinion montrent que plus de 75% des français s'accordent – au moins sur les principes – sur l'égalisation des rapports hommes femmes dans le travail, les études et même les tâches domestiques. Une proportion inimaginable dans la génération précédente.

Les femmes sont devenues, pendant ces 20 ans, plus actives, plus instruites, plus libres. Plus actives, le marché du travail comportait près de deux fois plus d'hommes ; aujourd'hui il y a 45 % de femmes dans la population active. Ce rééquilibrage de sexes sur le marché du travail s'accompagne d'une féminisation du salariat. 90 % des femmes qui travaillent sont salariées (84 % des hommes) le statut professionnel y est séparé du statut familial. Le travail est réellement indépendant. Enfin le comportement d'activité des femmes s'homogénéise avec celui des hommes ; leurs trajectoires professionnelles sont continues ; elles ne s'arrêtent plus de travailler quand elles font des enfants.

Plus libres, enfin par le contrôle de la procréation et une plus large autonomie en la matière. Cette génération a connu les premiers effets du rééquilibrage des rôles sociaux entre hommes et femmes. Elle a connu la résistance des inégalités : sur chômage féminin, sur représentation dans le travail précaire, inégalités de salaires, concentration des femmes dans des filières de formation ou des emplois moins valorisés socialement. Les femmes représentent 45 % de la population active mais 7 % sont cadres dirigeants dans les 5 000 plus grandes entreprises françaises. L'évolution est loin d'être achevée.

Il n'empêche que ce rééquilibrage a largement transformé les modes de cohabitation familiale et ébranlé un des socles sur lesquels repose les sociétés : le patriarcat. Celui-ci peut être défini comme l'autorité dominante, institutionnalisée de l'homme sur la femme et les enfants. Il prend racine au cœur de la cellule familiale, mais il structure l'ensemble des liens sociaux. Il légitime le fait que les relations sociales soient faites d'autorité et de domination. La cellule familiale, nucléaire, autocentrée, adossée au rôle autoritaire de l'homme était une institution stable voire rigide. Les nouveaux dispositifs, alternatifs à la famille patriarcale sont plus complexes, plus fluctuants. Ils ont en commun que rôle, règle, responsabilité se négocient. Il y a substitution des affinités électives aux relations normées. Cette sociabilité négociée concerne la famille, mais aussi tous les aspects de la vie sociale et bien sûr l'entreprise.

3.1.3. Le rééquilibrage des activités

Pour la génération Internet le temps passé au travail ne sera plus l'activité dominante et donc structurante. En travaillant environ 1.600 heures par an pendant 40 ans, et en faisant l'hypothèse d'une espérance de vie moyenne pour les hommes et pour les femmes de 80 ans, les membres de ces cohortes ne devraient passer que 7 % de la vie au travail ou 14 % de leur vie éveillée. Dans ces conditions on comprend que d'autres activités vont prendre de l'importance : activités d'éducation et de formation, activités relationnelles, services de proximité, activités d'utilité sociale mais non marchandes. Le temps passé au travail était structurant. Le modèle salarial réunissait trois éléments qui aujourd'hui ont tendance à se disjoindre : un revenu, une reconnaissance sociale, une identité. De nouvelles activités vont pouvoir prétendre à ces finalités. L'entreprise n'est plus le lieu unique de la construction de l'identité. La distance vis à vis de l'entreprise s'affirme.

Le travail par ailleurs change de contenu. Les frontières entre activités se brouillent notamment entre activité productive et formation. Dans le nouveau système productif fondé sur la connaissance, le changement devient continu, l'innovation permanente. Cela implique des niveaux de formation élevés et surtout leur croissance. Les investissements en capital « intangible » deviennent stratégiques. Ils conditionnent l'adaptabilité, voire la capacité de création. La notion de travail s'élargit à d'autres activités, notamment l'apprentissage. On peut parler d'activité « jointe » à la production et à l'usage quand l'exercice du travail conduit à réaliser des expériences, à tenter des options, à en retirer des résultats. L'obsolescence technique continue renforce ce processus, les contraintes d'inter connectivité et d'interopérabilité obligeant à des changements permanents d'activité.

Le travail change de forme. La révolution des techniques d'information favorise les pratiques d'externalisation et la mise en œuvre de nouvelles formes d'organisations. Le modèle est celui du réseau. L'unité de lieu, de temps et de fonction qui caractérisait le contrat de travail de la génération 68 est remise en cause.

Travail à distance, travail avec plusieurs employeurs, travail en temps choisi, travail constitué de tâches différentes, autant d'éléments qui élargissent les gammes des activités. La multiplication des acteurs, des lieux, des tâches, la coordination qui est impliquée augmente la variété des activités et donc la configuration du capital social.

3.2. Renouveau et mise en cohérence des intégrateurs sociaux.

Comment concilier ces nouveaux comportements et ces nouvelles valeurs apportés par ces trois générations pour qu'elles puissent faire système entre elles, tout en ne contrevenant pas à la dynamique de la croissance ?

Cette cohésion sociale est le produit, à la fois des valeurs apportées par les différentes générations qui coexistent et de l'action volontariste, proprement politique. Le lien social n'émerge pas naturellement ; il est construit. C'est à la politique de faire valoir les valeurs communes qui fondent l'appartenance sociale et de procéder à des investissements en capital social. C'est l'action politique qui légitime les règles, routines et autres institutions. L'affirmation de ces valeurs portées par les différentes générations permet de comprendre que la société ne se réduit pas à la somme des individus qui la composent ; elle existe comme une totalité dotée d'une identité, dépositaire des valeurs communes reçues et façonnées par chaque génération, mais transmises en patrimoine social. Ce sont ces valeurs qui concourent à assurer l'appartenance sociale.

Trois séries de mesures concernant le capital social seraient susceptibles de renouveler les intégrateurs sociaux – le travail, l'éducation et la famille – et d'assurer leur compatibilité. [Aglietta M. 1998].

3.2.1. Flexibilité du travail et stabilité sociale

Les trois générations n'ont eu ni le même accès, ni le même vécu au travail, elles semblent partager cependant certaines valeurs. Malgré la dégradation de l'emploi, la multiplication des formes de précarité, l'instabilité des trajectoires individuelles, le travail reste un puissant intégrateur. La thèse de la « fin du travail » et de l'aube d'une nouvelle organisation sociale

s'appuyant sur des « activités » extérieures au travail n'est confirmée ni dans la pratique, ni par les enquêtes d'opinion portant sur les souhaits des individus.

Cette force de la valeur du travail tient au fait qu'il est la source principale d'obtention des revenus, même si 40 % de ceux-ci sont socialisés. S'il reste la clé de l'acquisition des biens et de l'insertion dans la société marchande, le travail a d'autres fonctions qui gardent toute leur importance. Il permet de révéler, d'épanouir et d'entretenir ses qualifications. C'est un facteur d'estime de soi. Par ailleurs il confère à celui qui l'exerce un statut social, une reconnaissance aux yeux des autres. L'insertion dans un collectif de travail crée des liens sociaux qui sont une condition de l'équilibre, de la satisfaction. En bref, pour les trois générations, le travail reste producteur des identités personnelles et sociales des individus. Ceci affirmé, il faut reconnaître que la généralisation des pratiques de flexibilité ont eu quelques effets, plus marqués au sein des deux dernières générations.

L'envers de la flexibilité est aussi une plus grande autonomie dans le travail, une individualisation des relations de travail. La figure des salariés libéraux à employeurs multiples ou du temps partiel voulu peut avoir des aspects positifs pour le salarié. Encore faudrait-il rétablir un équilibre en faveur des salariés en diminuant les effets les plus nocifs de l'insécurité de l'emploi. La flexibilité de l'organisation du travail, utile à l'entreprise, est acceptée par les nouvelles générations de salariés d'autant plus qu'elle satisfait leur désir d'autonomie d'initiative et de contrôle sur leur propre activité. Mais il convient de redéfinir les droits sociaux pour créer des conditions d'intégration stables dans un monde flexible. En d'autres termes, il conviendrait à l'échelle du pays ou même de l'Europe de réviser le statut du travail en posant la notion d'état professionnel de la personne. Toute personne devrait avoir le droit de développer ses capacités, de les entretenir – faire de la formation, du bénévolat ... – en dépit du caractère chaotique des trajectoires professionnelles.

Une seconde série de mesures pourrait être prise pour limiter les méfaits de la flexibilité, celle qui déstabilise le travail stable, en procédant à des licenciements malgré les bons résultats de l'entreprise. Dans la logique du capitalisme patrimonial, les actionnaires imposent leur loi. Les mesures permettant le développement d'un actionnariat salarié – en transformant l'épargne contractuelle en droits de propriété sur les entreprises – ouvrirait la voie à un véritable contre pouvoir. L'intérêt des salariés pourrait se faire valoir à côté de celui des actionnaires et, en tout cas, proposer des normes de rentabilité à plus long terme en échange de la stabilité du contrôle de propriété.

3.2.2. Formation permanente et individualisée

La formation est un puissant facteur de cohésion sociale, son niveau et sa diversité ne cessent d'augmenter. La génération 68 a prolongé de deux années sa formation par rapport à la précédente, la génération « galère » de 5 années ! Chacune a un meilleur niveau que le précédent, toutes se rejoignent sur la valeur à lui accorder.

Cette convergence s'accorde bien au nouveau système productif, fondé sur la connaissance, dans lequel le service et le relationnel prime sur le produit. L'information y devient la variable stratégique de l'entreprise et les compétences cognitives et interactives, le maniement des symboles, un enjeu fondamental.

Face à ce défi, force est de reconnaître une certaine insatisfaction des générations les plus récentes. L'école a perdu le monopole de la création et de la transmission des savoirs. La vitesse du renouvellement des savoirs rend obsolète les connaissances qui y sont acquises, et l'éloignement de l'entreprise rend leur adéquation problématique. Les études sont marquées par des rendements décroissants ; l'allongement du temps passé à apprendre ne se traduit pas par une élévation du niveau de sortie. [Balibar Ch. – Establet R. 2000]

Dans ce contexte, l'action publique doit s'efforcer de mettre en place des stratégies d'éducation qui conviennent à la croissance de l'économie et qui sont conformes aux attentes des différentes générations. Ce qui amène à poser les questions : action éducative pour qui, selon quelles modalités, portant sur quel contenu, pendant quelle période ? Sans prétendre répondre à ces questions, quelques orientations peuvent être apportées.

Une partie de la population est exclue du système d'éducation et ne parvient pas à entretenir ses compétences. Chez les jeunes, près de 10 %, malgré le passage dans la scolarité obligatoire, ne parviennent pas à dominer les fondamentaux – lire, compter, écrire – . Par ailleurs, les chômeurs, les précaires – notamment les femmes ou les plus de 50 ans – ont les plus grandes difficultés à améliorer leurs aptitudes. La priorité d'une action publique est de pallier ces exclusions en mettant en place des accompagnements personnalisés ; en s'assurant moins des contenus que de la capacité d'apprentissage ; en s'appuyant sur une plus grande variété d'institutions ; en évitant que l'exclusion numérique ne s'ajoute aux précédentes.

L'action publique doit par ailleurs encourager la formation sur l'ensemble de la vie et allonger le temps de formation. Il est absurde dans une économie fondée sur le changement, où l'obsolescence des connaissances est rapide, de concentrer l'effort cognitif au début de la vie. Il convient de mettre à profit la restructuration des temps sociaux pour permettre à chacun d'entretenir ses compétences et de développer ses capacités. Par exemple, élargir l'objet des négociations collectives et y intégrer « des crédits formation » ; prévoir en permanence une alternance entre travail et formation.

Ces actions ne peuvent s'opérer dans le cadre du seul système éducatif. Ceux-ci sont soumis à des contraintes nouvelles de quantité, de diversité, de vitesse d'évolution des savoirs qu'ils ont le plus grand mal à gérer. Aussi faut-il démultiplier l'effort en s'appuyant sur d'autres institutions : les entreprises pour leurs personnels, le marché, les réseaux... Sur d'autres outils (les TIC), sur d'autres formes pédagogiques : l'apprentissage coopératif. Il convient de combiner un accès massif à la connaissance mais personnalisée, un accès diversifié, cas par cas.

Enfin le contenu des formations est moins important que l'acquisition du « savoir apprendre ». Dans un monde flexible et changeant, l'objectif clé est de faciliter l'acquisition de compétences cognitives et interactives. Elles s'acquièrent tout autant dans le processus du travail. La reconnaissance des savoirs acquis en dehors des filières institutionnelles classiques, la place accordée à l'expérience professionnelle redonnent à l'apprentissage son statut de source de connaissance.

3.2.3. Parité économique

Il y a un siècle le sociologue E. Durkheim écrivait que l'Etat était devenu un partenaire de la vie domestique. Cet avis garde toute sa pertinence aujourd'hui, car il s'agit rien moins que de refonder la politique familiale ; de mettre en accord le lien social et l'aspiration à l'autonomie des femmes. La clé de voûte réside dans la transformation de la famille.

La famille patriarcale a remarquablement servi le fordisme. Centrée sur le ménage, organisant une division sexuelle et inégale du travail, cette structure hiérarchisée a configuré l'ensemble de la société civile, le droit, la culture, l'organisation de l'entreprise, les valeurs. Cela se traduit notamment par une répartition inégale du temps et cette question est centrale. Les femmes assurent dans cette configuration familiale 80 % des tâches domestiques et une part essentielle de l'éducation, des soins aux enfants et de l'aide aux grands aînés. Le manque de temps qui en résulte aboutit matériellement et symboliquement à les empêcher de faire carrière et de prétendre à la promotion sociale. Et ce d'autant plus que les pratiques d'entreprise valorisent la disponibilité : la possibilité de travailler plus qu'il ne faut – au-delà de la durée légale – constitue davantage une condition symbolique pour accéder à des postes de responsabilités plus qu'une source d'efficacité. Dans le même sens le confinement des femmes cadres dans les ressources humaines, les relations publiques ou la finance, n'a pas de justification économique, sauf à entraver les accès aux positions de pouvoir.

Dans ce contexte, l'Etat a mission de refonder les politiques familiales afin de ne pas brider la montée des femmes et ainsi d'orchestrer ses effets macro et micro économiques, c'est à dire de concilier les nécessités de la croissance avec ces nouveaux comportements.

La politique familiale doit s'efforcer de mieux concilier les sphères privée et professionnelle. Les femmes veulent avoir des enfants, pouvoir les socialiser au sein du couple, tout en menant une carrière professionnelle. Lorsque des mesures allant dans ce sens sont prises, les taux de fécondité s'élèvent qui assurent le seuil de reproduction (Danemark, Suède). Il

convient donc, par la loi, d'organiser le temps de « nidification » de manière plus équitable en réduisant le temps de travail pour les jeunes couples, en prévoyant un congé parental à l'usage des deux parents, en aménageant les carrières professionnelles sur l'ensemble de la vie active.

La désinstitutionnalisation de la famille et la multiplication des cohabitations hors norme dissocient le lien biologique du lien social et brouillent la parenté. L'insécurité de la filiation est nocive pour les individus et pour la société. Il convient de la réguler dans le prolongement de la loi de 1993 : permettre au couple parental de survivre à la relation conjugale ; affirmer les droits de la filiation adoptive – les droits de « pères sociaux ».

Enfin l'action publique doit impulser la création d'infrastructures nécessaires pour permettre la généralisation du travail féminin et l'égalisation des taux d'activités entre sexes.

Cette nouvelle politique familiale a moins pour but de normer les formes fluctuantes des nouvelles cohabitations que de permettre leur conciliation avec la croissance économique. L'accès des femmes à la parité économique a des effets macro économiques et micro économiques considérables et largement méconnues. Plus les femmes travaillent, plus elles créent de l'emploi : l'économie domestique continue d'être intégrée dans la sphère marchande. Les femmes créent des entreprises (30% des entreprises créées en France, 50 % aux USA). Plus souvent diplômées que les hommes, elles apportent leur valeur ajoutée et nourrissent l'économie de la connaissance, caractère actuel des sociétés post-industrielles. Enfin l'élévation du taux d'activité féminin limitera la détérioration du ratio actif / inactif, détérioration qui est au fondement du problème des retraites, et donc des relations familiales intergénérationnelles de demain.

-O-O-O-

«Le capital social suscite un intérêt grandissant chez les décideurs et les responsables politiques ». « L'efficacité des différentes politiques destinées à favoriser le capital social constitue pour l'instant un domaine de recherche quasiment inexploré » [OCDE 2001]. « Le capital social est en soi un concept hybride » [Heliwell.JF. 2001]. «Les recherches dans le domaine du capital social se trouvent à un stade précoce » [OCDE 2001]. Ces quelques citations indiquent l'intérêt et l'ampleur d'un nouveau champ de recherche.

La présente étude a tenté d'examiner certaines transformations qualitatives du capital social et le nouveau jeu des intégrateurs sociaux (l'école, l'entreprise, la famille, l'Etat). C'est moins l'étude de chaque intégrateur, de chaque lieu d'accumulation du capital social, que leur possible mise en cohérence qui a retenu l'attention. Le trait marquant reste le remplacement des structures centralisées par des réseaux.

Les relations sociales ne sont plus ordonnées autour d'un centre, mais tendent vers des configurations multipolaires. Deux univers sémantiques s'opposent qui représentent cette mutation : des organigrammes hiérarchisés aux organigrammes plats, de la centralisation à la décentralisation, des priorités définies aux priorités floues, de la spécialisation à la transversalité, des normes collectives à l'individualisation, des relations autoritaires à des relations négociées, de la polarisation à l'éclatement.

Comment la cohésion sociale peut-elle sourdre de cet univers nouveau, fluide voire chaotique ?

Le présente étude aura atteint son objectif moins par les quelques éléments de réponses esquissés ci-dessus, que par la désignation d'un champ de recherche nouveau et prometteur.

Bibliographie

- AGLIETTA, M. (1976 et 1982)
Régulation et crises du capitalisme – Calman-Levy – Paris
- AGLIETTA, M. (1998)
Le capitalisme de demain – Note de la Fondation Saint Simon
- BANQUE MONDIALE. (1998)
The initiative on defining, monitoring and measuring social capital text of proposals approved for funding ». Environmentally and socially sustainable development network, social capita initiative working paper.
- BAUDELLOT, C.H. ESTABLET, R. (2000)
Avoir 30 ans en 1968 et 1998 – Edition du Seuil
- BRECHON , P. (2000)
Les valeurs des français : 20 ans d'évolution – Armand Colin
- CHAUVEL, L. (1998)
Le destin des générations – PUF
- HELLIWELL, J.F. (2001)
« The contribution of human and social capital to sustained economic growth ». The contribution of human and social and will being : International symposium report, développement des ressources humaines Canada et OCDE. Notamment articles de Glaeser EI et Ritzen J, Woolcock M, Temple J.
- JENSON, J. (1998)
« Mapping social cohesion : The state of Canadian research ». Canadian Policy research networker study.
- LESPEL, J.L. (1997)
Fracture sociale et défection – Faculté de Droit, d' Economie et de Gestion d'Orléans (France)
- LESPEL, J.L. AUGUSTIN GUILLON, D. (1998)
Integration and defection within the firm – Proceeding de l'ISAS, Fourth international conference on information system, analysis and synthesis - Orlando Floride – 12 juillet – Volume 3 – p.625-632
- OCDE. (2001)
Du bien être des nations : le rôle du capital humain et social
- PREEL, B. (2000)
Le choc des générations – Editions La découverte