



REPRESENTATIONS ET REALITE PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS DE CADRES : EVOLUTIONS ACTUELLES

L'arrivée de jeunes générations sur le marché du travail semble apporter un certain nombre de modifications dans les relations au travail.

Elles sont produites par deux types de changements concomitants : changement de comportement des jeunes entrants sur le marché du travail et changement du contexte professionnel dans lequel ceux-ci exercent leur activité.

Sur le premier versant, les jeunes entrants ont bénéficié d'une scolarisation plus longue que leurs prédécesseurs. Mieux formés ils désirent pour la plupart être acteurs de leur carrière professionnelle. Mais dans le même temps, ils ne trouvent pas nécessairement des postes correspondant que leur niveau de formation initiale leur faisait espérer. Cette disjonction des niveaux de diplôme acquis en formation initiale et du niveau des postes occupés devient flagrante à la fin des années 80 et n'a fait que s'accélérer depuis.

En particulier, le nombre de salariés qui n'obtiennent pas le statut de cadre alors qu'ils semblent avoir le niveau de diplôme nécessaire pour cela augmente : en 1997, un peu plus d'un diplômé de l'enseignement supérieur long sur cinq occupe un emploi intermédiaire et non de cadre.

Or d'après différentes enquêtes plus d'un salarié sur 5 se considère déclassé et cette proportion est encore plus importante chez les diplômés du supérieur qui n'occupent pas des fonctions de cadre. Ils s'estiment alors, plus souvent que leurs camarades devenus cadres, "employés en dessous de leur niveau de compétence.

Sur le deuxième versant des conditions d'emploi, les jeunes salariés sont confrontés à des contraintes différentes qui provoquent des "transformations des relations salariales"¹,

Même si le CDI reste le type de contrat le plus courant, on assiste à une précarisation croissante des contrats : 50 % des nouveaux entrants sur le marché du travail ne sont pas recrutés en CDI. Ceci a pour effet de distendre très fortement les liens entre les salariés et leur l'organisation ou, plutôt, inscrit de plus en plus ces liens dans le court terme. L'inscription dans la loi d'une possibilité de rupture conventionnelle s'inscrit dans cette même logique de fragilisation des liens salariaux.

La pression temporelle est aussi devenue une composante majeure du travail salarié au point que 12% des travailleurs indiquent n'avoir que rarement ou jamais le temps de finir leur

¹ Titre du colloque organisé à Marseille par l'institut du travail d'Aix le 10 sept. dernier

travail et que 19% déclarent dépasser souvent leurs horaires sans compensation : les impératifs de la production remplacent les cadres temporels antérieurs et le travail s'étend au-delà de ses frontières habituelles.

Cette augmentation des contraintes organisationnelles qui pèsent sur les salariés s'accompagne paradoxalement d'une responsabilisation plus grande des salariés dans l'exécution du travail et d'une augmentation de la part d'autonomie qui leur est laissée dans l'exécution des tâches. D'un autre côté, l'expert, par la réduction des niveaux hiérarchiques, l'organisation par projets et en réseaux, et le rôle croissant de l'innovation et de l'information supplante celle du manager

Ces modifications impactent fortement la relation que les jeunes ont avec le travail. En particulier, se développe une désaffiliation à l'entreprise qui reflète l'aspiration à une gestion plus souple des temps de vie et des parcours professionnels et l'émergence de nouvelles identités de travail, désaffiliation particulièrement marquée dans la population des cadres. Pour cette population, de nouveaux liens plus distendus, plus contractuels et plus éphémères remplacent progressivement les anciens liens durables scellés par un "pacte de confiance". Cette désaffiliation s'inscrit dans un mouvement général de mise à distance de l'organisation par les salariés qui ménagent par rapport à leur entreprise une distance critique.

Ce comportement des nouveaux entrants sur le marché du travail et particulièrement des jeunes cadres, perturbe fortement les entreprises qui sont plus habituées à disposer d'une catégorie d'encadrants très fortement mobilisée. Le rapport au sens de l'activité de travail est devenu plus exigeant chez les jeunes générations, qui tendraient alors à réclamer plus de responsabilité et de sens éthique à l'entreprise en même temps que plus de transparence sur les orientations stratégiques. D'où l'étonnement des dirigeants devant de jeunes cadres "à potentiel" et promis à un bel avenir qui leur déclarent explicitement privilégier leur équilibre personnel ou l'assouvissement de leur passion en réclamant le bénéfice de la législation sur les 35 heures ou la prise d'un congé sabbatique. Dans ce contexte, les femmes sont porteuses d'un rapport spécifique à la carrière au temps de travail ou à la mobilité. Elles vivent différemment ces postes de responsabilités car elles accorderaient plus d'importance à l'épanouissement personnel, à la considération, ...

Il s'agira dans le prochain numéro de "Cadres et société", en privilégiant le vécu et l'opinion des jeunes cadres; de mesurer l'importance de ces changements en cours et d'analyser particulièrement certaines de ses composantes dont la liste ci-dessous n'est pas limitative : Conception de la carrière, rapport à la mobilité, relation à l'autorité, rapport au travail et composantes prises en compte, attachement à l'entreprise, articulation des différents temps de vie, les diverses formes de rémunération...

Calendrier

Envoi des propositions : jusqu'au 12mars 2010.

Examen des propositions par le comité scientifique et retour aux auteurs au fin mars 2010.

Envoi des textes définitifs des communications acceptées au 15 avril 2010.

Publication du n°3 de "Cadres et société" fin 2ème trimestre 2010.

Envoi des propositions

Max LECA
Chef du service Economie-Logement-Développement Durable
CFE-CGC
59-63, rue du Rocher
75008 Paris
01.55.30.12.86
leca@cfecgc.fr

Comité de rédaction :

Mario Correia, Patrick Dieuaide, Najat El Mekkaoui de Freitas,
Charles Gadéa, Guy Groux, Eric Roussel.

Normes de présentation

Police : Times 12.
les citations doivent être mentionnées entre guillemets.

Longueur de l'article : 15.000 signes

Les références fournies dans les notes de bas de page ainsi que la bibliographie de fin d'article doivent impérativement comporter le nom de l'auteur, l'année d'édition, le titre complet et le nom de l'éditeur. Seule la première lettre des noms propres doit figurer en majuscule.

Signature : elle doit comporter les coordonnées précises de chaque auteur : fonction précise et lieu d'exercice, adresse électronique et adresse postale, téléphone.

Résumé : pour tout article un résumé de maximum 500 signes doit être joint