

La construction sociale des frontières entre générations : l'exemple des opérateurs de l'emploi

Myriam Charlier
GREE-CNRS, Université de Nancy 2
23 boulevard Albert 1^{er}
54000 Nancy

Résumé :

Nous interrogeons la notion de génération en la considérant comme une construction sociale, ce qui nous permet ainsi de poser la question du processus par lequel cette construction se réalise. Pour répondre à ce questionnement, nous prenons comme objet d'étude une institution (l'ANPE) où travaillent plusieurs générations d'agents. Nous proposons ensuite de réfléchir sur cette notion en la confrontant à celle de segment au sens de Strauss (1992). Il s'agit ici de préciser les éléments de définition du concept.

La construction sociale des frontières entre générations : l'exemple des opérateurs de l'emploi

Nous souhaitons questionner la notion de génération en l'appréhendant comme une construction sociale. Pour cela, nous nous appuyerons sur une analyse qualitative réalisée auprès des opérateurs de l'emploi (agents de l'ANPE et des Missions Locales). Le matériau empirique a servi à alimenter ma thèse sur la formation de leur profession : ses processus et éléments de reproduction¹. Je me suis en particulier intéressée dans le dernier chapitre à la constitution de segments professionnels au sens de Strauss (1992)². L'effet génération est un des deux éléments qui a permis de répertorier la présence de trois segments dans ces structures. Il est en effet possible de différencier des générations d'agents travaillant à l'ANPE et dans les Missions Locales. Nous allons dans ce travail nous circonscrire à une période donnée : celle qui s'opère entre 1981 et 2000 : 1981 est la mise en place d'un statut du personnel à l'Agence – 2000. Il est possible au cours de ces vingt années d'observer deux générations d'agents.

Nous proposons de nous intéresser à la formation de ces générations au sein de l'ANPE, ce qui suppose l'étude de la structuration de la conjoncture historique. Il s'avère possible de mettre en évidence deux temporalités hétérogènes qui vont contribuer à la construction de deux générations d'agents.

1. Présentation du cadre d'analyse

Notre thèse cherche à proposer un cadre d'analyse pour rendre compte de la formation des professions à partir de l'exemple des opérateurs de l'emploi (ANPE et Missions Locales). Il s'agit de comprendre la stabilité et la formation de cette profession au cours du XX^e siècle et d'expliquer ses transformations au cours de cette histoire. Cette profession est appréhendée comme une construction historique et quotidienne des acteurs individuels et collectifs. On propose de répertorier les éléments qui assurent sa stabilité et les processus qui participent à sa construction/déconstruction/reconstruction.

Afin de lire les transformations qui affectent ce groupe et d'étudier la question de leur professionnalisation, nous montrons que la construction de cette profession résulte de la confrontation de trois logiques. La première est institutionnelle. La deuxième logique d'action est collective et repose sur le fonctionnement des structures chargées de l'activité de placement. La troisième logique est individuelle et renvoie aux pratiques professionnelles des conseillers. Nous mettons en évidence la présence de trois segments professionnels, au cours des années quatre-vingt-dix. Appliqué à notre objet d'étude, la grille d'analyse de Strauss (1992) nous permet d'étudier comme un groupe professionnel les conseillers de l'Agence et ceux du réseau d'accueil malgré leurs différentes missions, leurs logiques opposées, la diversité des caractéristiques des personnels. C'est dans le dernier chapitre consacré à l'analyse des logiques individuelles dans la formation de cette profession que nous avons mis en évidence la présence de différentes générations d'agents travaillant dans ces structures. L'analyse nous a conduit à prendre simultanément en compte les caractéristiques individuelles des conseillers et les déterminants organisationnels.

¹ Myriam Charlier, 2002, Analyse de la formation d'une profession : processus et éléments de reproduction : l'exemple des opérateurs de l'emploi, doctorat de sociologie, GREE, Université de Nancy2.

² A. Strauss, 1992, La trame de la négociation Sociologie qualitative et interactionnisme. Textes réunis et présentés par I. Baszanger, L'harmattan, coll. Logiques sociales

Il s'agissait plus précisément de caractériser les segments de la profession des opérateurs de l'emploi à partir des années quatre-vingt-dix. Les structures ont connu des tensions internes et externes avant 1990, qui les ont amenées à introduire certains changements relatifs aux rapports de travail et d'emploi. La période avant et après 1990 constitue le cadre temporel de notre analyse. Les changements organisationnel et professionnel ne sont pas dans cette typologie une simple donnée contextuelle mais constituent un nœud particulier dans l'histoire de la profession et des individus. Ils forment un contexte de négociation. Deux critères nous ont permis notamment de distinguer ces segments : la fonction et l'effet génération.

En retenant une conjoncture historique donnée : 1981-2000, il est possible d'observer différentes générations d'agents : la première est celle qui a été recrutée avant les changements organisationnels de la fin des années quatre-vingt, la deuxième génération est celle qui a été recrutée après les changements organisationnels. Ce qui s'avère déterminant pour les différencier, ce n'est pas la date de recrutement, ni l'âge des agents mais les conditions dans lesquelles se fait l'entrée dans la structure et les conditions relatives au déroulement de la vie professionnelle.

Les générations observées sont des générations sociales. Nous n'employons pas le concept de génération pour caractériser les rapports intrafamiliaux ou pour comparer deux populations d'âge distincts. L'âge des agents n'est pas un critère pertinent pour caractériser les agents appartenant à une des générations. Nous employons le terme de génération comme concept permettant de caractériser l'articulation des biographies singulières des conseillers avec l'histoire sociale de leur institution. C'est une expression qui met en jeu des divisions et des classements non pas d'âge, c'est-à-dire des divisions individuelles mais des classements institutionnels et organisationnels.

S'intéresser à la construction sociale d'un phénomène, ici les générations, c'est reconnaître qu'elles résultent d'une construction historique opérée par des acteurs individuels et collectifs ayant une certaine marge d'autonomie. Il convient alors de présenter ces acteurs et de situer les fondements de leurs actions. Les appréhender comme des constructions historiques, c'est aussi repérer les processus qui participent à leur formation et c'est situer le poids du contexte historique sur les actions des individus. Nous nous demanderons en particulier quels sont les moments décisifs qui participent à la structuration d'une génération. C'est pour finir reconnaître le caractère sociétal de cette construction. Ceci nous amènera en particulier à repérer les éléments institutionnels et politiques qui participe à la spécificité des générations étudiées.

2. La construction sociale des générations

2.1 Le rôle des acteurs

En retenant un cadre d'analyse précis : celui de l'ANPE entre les années 1981-2000, nous avons pu observé la présence de deux générations d'agents. Il convient alors de repérer les acteurs concernés par cette construction. En ce qui concerne les générations d'agents travaillant à l'ANPE, plusieurs groupes d'acteurs participent à leur construction.

L'Etat, par le biais des politiques publiques d'emploi, en confiant la gestion des dispositifs à l'Agence participent à la formation des générations. La mise en place de nouveaux dispositifs, qui renvoient à des traitements spécifiques de la main-d'œuvre, favorise le recrutement

d'agents dans la structure à des moments particuliers pour des missions données. L'état, en confiant la gestion des dispositifs à la structure, la reconnaît institutionnellement en liant ses missions aux politiques publiques d'emploi mais participe aussi à son instrumentalisation. Ses missions sont désormais orientées en fonction des objectifs des pouvoirs publics.

L'institution dans laquelle travaillent les agents, par sa politique de ressources humaines, en produisant des conditions d'usage, de mobilisation et de reproduction différenciés selon les périodes participe aussi à la constitution des générations d'agents. Les pratiques de recrutement fixent pour partie les bornes temporelles de constitution des générations. Des pratiques de recrutement relativement hétérogènes à l'Agence a favorisé la diversification des profils ainsi que l'éclatement et la segmentation des salariés.

Les agents par leur histoire de vie participent également à la construction de la génération à laquelle ils vont ou non appartenir. Certaines caractéristiques individuelles participent à former les frontières des générations comme les spécialités et types de diplômes, les expériences professionnelles. Chaque génération se caractérise par des types et des spécialités de diplôme particuliers. Cette tendance renvoie à l'absence de formation initiale spécifique en ce qui concerne la profession d'opérateur de l'emploi. L'analyse des parcours individuels met à jour des profils de formation initiale et des densités d'apprentissage très variables.

Les profils des agents sont hétérogènes tant par les types de formations suivis (sciences humaines, droit, gestion, école de commerce) que par le niveau de formation atteint (du CAP/BEP, bac pour la première génération au bac à bac+5 pour la seconde génération). Les trajectoires professionnelles des agents sont hétérogènes (expériences dans des entreprises privées, dans des structures de formation pour la seconde génération, pas d'expérience nécessairement pour la première génération). De même, il est possible de spécifier les motifs d'entrée dans l'organisation et/ou la profession par génération (recherche d'emploi et réussite au concours, périodes de chômage, expériences professionnelles, réseau pour la seconde génération, valeurs, sens du service publique, logique sociale ou formative pour la première génération).

Les agents participent aussi à la formation des générations à partir des rapports qu'ils ont avec leur organisation et leur profession. Ceux-ci ont à leur disposition une pluralité d'identités qui ne sont pas nécessairement articulées entre elles. Ils sont insérés dans un ensemble social constitué de trois systèmes régis chacun par des logiques différentes : l'Etat, les structures et la profession ; ils sont pris dans un ensemble de contradictions.

En fonction de leur date d'entrée dans la structure, de leurs caractéristiques personnelles, des raisons d'entrée dans la structure et de la fonction occupée, les conseillers ont des attentes différentes par rapport à l'organisation et la profession.

2.2 Le poids du contexte historique

Parler de génération, c'est aussi souligner l'importance de l'historicité dans la formation du phénomène étudié. Cela signifie à la fois que les agents interviennent dans un contexte daté qui oriente leurs actions mais que ceux-ci, par leurs actions, construisent un cadre qui va orienter les situations nouvelles.

Le contexte historique a joué à plusieurs niveaux dans la constitution de ces générations. Nous proposons de repérer les moments décisifs de cette construction. Notre analyse diachronique souligne en effet le rôle de moments particuliers dans la constitution des générations.

Le premier élément est celui de la constitution d'un statut du personnel. Les règles deviennent dans une certaine mesure en rapport étroit avec les caractéristiques de la main-d'œuvre et les modes effectifs d'organisation du travail. Il permet la salarisation et la pérennisation du personnel. Il a lieu à l'ANPE au début des années quatre-vingt. Les agents recrutés depuis leur entrée dans la structure vont devenir une génération en se confrontant notamment aux personnels sans statut qui administraient jusque-là la structure.

Le deuxième événement renvoie à une modification du statut des personnels. Il a lieu au début des années quatre-vingt-dix. La structure est confrontée à des conflits entre l'organisation de la profession et l'organisation du travail (cloisonnement des fonctions, et traitement conjoint, décalage entre la gestion du personnel et la logique de carriérisation). Face à des sources de méfiance aussi bien internes qu'externes, la structure engage des transformations en ce qui concerne l'organisation du travail et les modes de gestion du personnel de manière à changer en particulier la professionnalité des individus, c'est-à-dire « leur rapport au travail, leur anticipation d'avenir, leur pratique de formation continue » (Dubar, 1996)³. Les réformes mises en œuvre portent sur les missions, l'organisation du travail, les métiers. Il s'ensuit une transformation des rapports d'emploi et de travail (recours à des formes précaires d'emploi comme nécessité structurelle, brouillage des frontières entre marché interne et marché externe, combinaison de la flexibilité externe et interne, modification des critères de recrutement, transformation du système d'emploi, globalisation des tâches, développement des relations de service, rationalisation du travail, introduction du modèle de la compétence). Pour asseoir ces nouvelles orientations, les structures introduisent un nouveau statut. Cet événement va former une nouvelle génération d'agents.

Ces événements historiques sont majeurs dans la constitution des générations à double titre. Ils sont producteurs de générations d'une part et participent d'autre part à structurer des communautés de dispositions. Chaque événement se traduit par la déconstruction/reconstitution de nouveaux rapports salariaux dans l'institution. Chaque événement produit une nouvelle génération qui se caractérise par des rapports de travail et d'emploi spécifiques. Il participe aussi à la constitution de conditions structurelles de destinées individuelles particulières. Chaque génération se caractérise par une destinée spécifique au regard des événements institutionnels auxquels elle a été confrontée.

Les inflexions du rapport salarial constituent un contexte daté qui oriente les actions des agents et qui participe à la production de dispositions particulières pour chaque génération. Les individus et les collectifs se réfèrent à leur inscription dans le rapport salarial, aux transformations rencontrées pour développer des rapports à l'emploi et au travail particuliers.

A l'Agence, le statut de 1981 permet de salariser et de pérenniser le personnel. Le concours devient le mode de sélection. Les métiers sont au cœur du rapport salarial : les carrières se font à l'intérieur de chaque métier mais les possibilités de carrière comme les progressions salariales sont limitées. Le statut de 1990, quant à lui, supprime la notion de métier au profit de celle de cadre d'emploi. Il y a construction d'une qualification : contenu du travail progressif – cadre d'emploi construit par niveau de diplôme – grille unique de salaire qui est progressive. Il n'y a plus qu'un modèle de carrière. Mais en parallèle, se développe une individualisation des rapports de travail et d'emploi (développement des primes, du modèle de la compétence, de la flexibilité).

³ C. Dubar, 1996, La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence, Sociologie du travail, n°2/96, pp.179-193

2.3 Le contexte institutionnel

Les générations sont aussi une construction sociétale dans le sens où elles se particularisent dans le temps et dans l'espace en fonction d'éléments juridico-politico-institutionnel particuliers. Elles se forment dans un contexte sociétal qu'il convient de spécifier. Pour notre objet d'étude, plusieurs éléments s'avèrent déterminants : les analyses faites du chômage, la spécification des politiques publiques d'emploi, la mise en place d'instances particulières chargées de la mobilité professionnelle et de la régulation de la main-d'œuvre sur le marché du travail.

Notre analyse diachronique souligne l'importance à accorder à la succession des analyses faites du chômage par les pouvoirs publics dans la constitution des générations. Cette succession d'analyse (d'une logique d'adéquation formation-emploi à une logique d'activation) se traduit par une spécification des politiques d'emploi (types de publics à traiter, formes particulières d'intervention, contenu des actions déterminés) qui s'institutionnalise au travers de dispositifs particuliers. Cette mise en forme de l'action étatique donne lieu dans l'institution, qui gère ces dispositifs, à des recrutements pour leur mise en application au niveau local. En fonction des périodes et de l'analyse faite du chômage, les agents recrutés ont des logiques d'action spécifiques qui caractérisent les générations d'agents.

Les politiques publiques d'emploi, en se constituant grâce à des objectifs spécifiques, des publics particuliers, participent à spécialiser chaque structure sur un aspect particulier de l'activité de placement. Ces dernières se particularisent par les objectifs qui leur sont assignés, les objets qu'elles ont à traiter, les catégories de main-d'œuvre qu'elles ont en charge. Un lien existe désormais entre la mise en œuvre des dispositifs de la politique de l'emploi et l'activité de placement.

Dans les années quatre-vingt, le chômage est posé comme structurel. Les dispositifs mis en place ont donné lieu à une vague de recrutement à l'Agence. Les dispositifs ont pour objectif d'améliorer la qualification ou l'employabilité des populations au chômage.

Dans les années quatre-vingt-dix, le chômage est analysé comme la résultante d'un manque de motivation, « d'employabilité » des demandeurs d'emploi. On s'oriente progressivement vers une logique d'activation des politiques publiques. L'activité de l'Agence concerne plus particulièrement le recrutement pour les employeurs. Ceci se traduit par des actions de sélection pour ne retenir que les publics dits les plus employables et par des propositions d'allègement des charges sociales pour des publics considérés comme faiblement qualifiés ou faiblement employables.

Ces différentes représentations de l'analyse du chômage, les orientations prises par les pouvoirs publics relatives à la gestion de la main-d'œuvre disponible structurent les missions des institutions ainsi que les pratiques professionnelles des individus

La création des dispositifs se traduit pour la structure par un certain nombre de recrutements d'agents pour leur mise en application. Ces derniers entrent dans la structure à une période donnée pour mettre en œuvre un type d'action auprès de publics-cibles, ce qui oriente leurs pratiques, leurs moyens d'actions et les représentations qu'ils ont du chômage et des publics. On a ainsi pu observé une certaine homothétie entre les valeurs ou représentations des individus recrutés avec les attentes des structures. Toute modification relative au traitement et représentations du chômage se traduit par le recrutement de nouveaux agents répondant aux attentes de l'institution. Ces éléments participent à former des dispositions spécifiques en ce qui concerne la réalisation de leur métier.

2.4 Les générations en tant que communautés de dispositions

Appréhender les générations comme une construction sociale, c'est considérer qu'elles acquièrent une certaine cohérence à un moment donné qui leur confèrent une certaine stabilité. La cohérence qui peut s'instituer au regard de certaines orientations politiques dans une organisation caractérisée par des rapports de travail et d'emploi où travaillent des agents ayant des histoires de vie singulières prend forme à travers la constitution de communautés de dispositions.

La communautés de dispositions renvoient à des rapports au travail et à l'emploi particuliers qui va caractériser chaque génération. Ces dispositions se forment à travers l'expérience vécue d'un certain nombre d'événements au cours d'une période donnée. Cela signifie que les agents appartenant à une génération ont vécu en commun certaines expériences professionnelles. Celles-ci se traduisent par des représentations et des pratiques particulières en ce qui concerne le traitement de chômage, leur inscription dans des rapports de travail et d'emploi spécifiques, leurs projets professionnels et leurs positions à l'égard de leur structure et de leur profession.

Les générations se forment et se constituent en acteur collectif à partir du moment où s'opèrent des changements relatifs au rapport salarial, venant ainsi modifier les conditions structurelles de leurs destinées individuelles.

A l'Agence, la principale modification en ce qui concerne les champ des possibles renvoie aux carrières des individus.

Avec la mise en place du statut de 1981, le personnel recruté pouvait faire carrière à l'intérieur du métier de l'offre d'emploi ou de la demande d'emploi. Auparavant, le personnel n'était pas salarié de la structure et la carrière s'opérait dans l'institution de rattachement.

La création du statut de 1990 vient modifier les destinées individuelles.

Les personnes recrutées avant 1990 voient leurs destinées se modifier en connaissant pour la plupart d'entre elles une promotion par la création des cadres d'emploi. Les individus rencontrés se satisfont de cette progression. Ils ont des horizons temporels fermés et ne sont pas critiques à l'égard de l'Agence. Ceux qui ont été recrutés après 1990 ont des horizons temporels ouverts et sont les plus critiques à l'égard de l'Agence. Les perspectives de carrière se font désormais à partir de la seule filière d'emploi existante, celle de conseiller et les perspectives objectives sont limitées.

3. Qu'est ce qu'une génération ?

Dans un deuxième temps, nous proposons plutôt une réflexion théorique et méthodologique en confrontant la notion de segments professionnels au sens de Strauss (op. cit.) à celle de génération. Si dans la thèse, nous avons plutôt mis en évidence des segments professionnels pour repérer différentes pratiques professionnelles et sens que les individus donnent à leurs actions, la notion de génération nous semble complémentaire à celle de segment.

3.1 Question de diachronie et synchronie

La notion de segments professionnels nous paraît féconde car elle évoque un phénomène compliqué, et plus spécifiquement un champ de force ou des éléments s'attirent et se repoussent dans un mouvement de tension réciproque. Elle implique la prise en compte du

mouvement à la fois dans l'instant et à travers le temps. L'approche interactionniste se limite à saisir les processus dans des relations dynamiques instantanées, limitées au temps de l'interaction. L'apport de Strauss est important car il nous donne les moyens d'analyser dans leur durée propre le développement des interdépendances par lesquels se constituent les segments professionnels.

Dans cet ordre d'idée, la notion de génération permet d'établir des liens synchroniques et diachroniques. Elle rend possible l'analyse des liens entre les époques successives dans la mesure où toute génération qui se forme, caractérisée par des rapports sociaux particuliers, ne peut se définir que par rapport à la génération précédente. La conscience de génération se constitue contre la précédente. La première génération mise en évidence à l'Agence est salariée de la structure et se forme contre celle qui était mise à disposition ou détachée d'un autre service et sans appartenance à l'institution. Elle se constitue d'abord contre la génération précédente. Elle se forme aussi en se confrontant aux nouvelles générations par rapport aux changements organisationnels.

La notion de génération favorise aussi l'étude des liens au cours d'une époque spécifique. Elle permet d'étudier les liens entre deux générations présentes à un moment particulier. Il est possible à l'Agence de caractériser les relations qui s'opèrent entre les deux générations observées au cours des années quatre-vingt-dix en traitant plus particulièrement la question des rapports à l'emploi et au travail.

Par ailleurs, mettre à jour des phénomènes générationnels suppose de les appréhender dans une durée finie qui correspond aux bornes historiques de la société qui lui correspond. Pour notre étude, cela induit de prendre simultanément en compte l'histoire de vie des agents, les représentations en cours du fonctionnement du marché du travail, les missions confiées à l'Agence, les rapports de travail et d'emploi en cours à l'Agence.

S'il est possible de faire référence à une durée finie, on ne peut toutefois pas définir de manière quantitative les frontières de la génération. Il n'existe pas en ce qui nous concerne d'intervalles fixés pour considérer l'existence d'une génération. Son existence repose sur une expérience commune qui a perduré pendant un certain laps de temps, expérience qui renvoie à une inscription dans des rapports sociaux particuliers.

3.2 Question de stabilité et d'instabilité

La notion de segment permet de repérer des états professionnels qui sont nécessairement instables. Les segments professionnels ne sont pas stables et se transforment dans le temps. Ces changements sont à relier aux transformations des relations entre les segments et aux transformations de leur conditions institutionnelles de travail. Pour Strauss (op. cit.), les reconfigurations des segments peuvent être analysées par analogie à des mouvements sociaux. L'intérêt principal de cette analogie est de reconnaître l'importance à accorder à l'analyse des tactiques adoptées par les segments pour se faire reconnaître institutionnellement, pour disposer d'un statut reconnu. Les mouvements professionnels se développent dans le cadre d'arrangements institutionnels. Cette conception de la profession l'amène à rendre compte de l'importance des conflits qui opposent les segments. Ces derniers s'opposent notamment sur les modes de socialisation et sur les critères d'entrée dans la profession. Les segments sont en conflit dans le choix des candidats, dans les critères de recrutement. Ils tentent d'en obtenir le contrôle pour choisir des candidats à leur image. Les individus peuvent au cours de leur

histoire passer d'un segment à l'autre et la configuration de chaque segment se transforme au gré des événements.

La notion de génération quant à elle permet plutôt de repérer des processus qui sont à l'inverse stables. Quels sont alors les processus qui participent à la formation des générations. Un des processus est relatif à la conscience d'appartenir à une génération.

La conscience d'appartenir à une génération ne renvoie pas à l'identification d'un événement particulier mais s'inscrit dans une histoire : celle de l'individu, celle de l'organisation, celle de l'institution. Elle renvoie à un processus long qui s'opère tout au long de la vie. Quelques éléments clefs sont particulièrement structurants en ce qui concerne notre objet de recherche : les études réalisées, les expériences professionnelles, l'entrée dans la structure et le contexte historico-social du moment, les changements organisationnel et professionnels. On peut alors dire que la conscience de génération est d'ordre socio-temporel. La première prise de conscience renvoie à la réalisation d'un événement venant modifier la conjoncture des rapports sociaux. Elle ne se définit pas en début d'entrée dans la structure mais au cours de l'expérience professionnelle lorsque qu'une nouvelle génération prend forme. La différenciation générationnelle est favorisée par la présence de conflits relatifs aux rapports sociaux, conflits entre générations et conflits entre organisation et profession. Les conflits permettent l'identification à une génération en mettant en exergue les différenciations entre générations.

Un second processus renvoie à l'établissement d'une configuration particulière des rapports sociaux. Chaque génération constitue pour notre part un ensemble de dispositions ayant trait aux rapports de travail et d'emploi.

Le concept de génération renvoie également plutôt à l'idée de continuité. La durée commune est la principale dimension qui fonde une génération. Cette durée est bornée selon nous à une configuration particulière des rapports sociaux. L'expérience vécue au cours de cette durée renvoie aussi bien à des événements communs (transformations organisationnelles..) qu'à des idées ou des valeurs collectives (représentations du chômage..), et se traduisent par des rapports de travail et d'emploi particuliers. Ils forment entre eux une certaine continuité historique. Nous avons souligné pour notre étude une homothétie entre les représentations sociales du marché du travail, les valeurs des agents recrutés, les attentes des structures.

3.3 Question d'ancienneté

Les segments renvoient à des identités organisées, c'est-à-dire que l'adoption d'une dimension particulière entraîne l'adoption de positions correspondantes pour d'autres aspects. Les segments professionnels disposent d'une identité professionnelle, de missions spécifiques, d'un sens de la confraternité, de phénomènes de domination, de formes d'organisation pour renforcer leur position.

La notion de génération évoque un collectif d'individus relativement stable dans la durée. Ce qui s'avère pertinent dans la définition des générations, c'est le critère d'ancienneté dans le groupement. Ce critère renvoie à l'idée d'un système de référence propre à ce collectif, construit au cours des événements entre lesquels s'est établi une certaine continuité, une certaine homothétie. On parle de continuité non pas entre des événements individuels mais entre représentations sociales, déterminants organisationnels, éléments biographiques.

Une génération se forme à partir du moment où les expériences vécues surviennent non seulement au même moment mais aussi parce que ces expériences vont servir de base à

l'interprétation de nouveaux événements. Les membres d'une génération ont en commun un ensemble d'expériences qui les amène à réagir, à prendre position mais qui va surtout orienter de manière commune leur manière d'appréhender les phénomènes et de se représenter leur histoire personnelle future.

Notre analyse des liaisons entre déterminants organisationnels et caractéristiques individuelles a permis de mettre en évidence des manières collectives d'appréhender les changements organisationnels. Il a été possible aussi de relever une manière quasi similaire d'inscrire leur histoire dans l'institution. Par exemple, si la deuxième génération se forme principalement pour faire carrière (soit individuellement, soit collectivement), les actions de formation sont plutôt appréhendées par la première génération comme un moyen de s'adapter aux nouvelles orientations de la structure.

Conclusion

La notion de génération renvoie « à une durée commune » (Attias-donfut, 1988)⁴ dont les repères sociaux sont de nature non pas seulement symbolique mais aussi politique. Cette durée commune participe à former un ensemble de dispositions qui ont avoir avec une certaine configuration des rapports sociaux. Chaque génération peut alors être appréhendée comme une mise en forme spécifique des rapports sociaux en vigueur à un moment donné. Ces dispositions se construisent dans des articulations entre repères individuels et repères sociaux. Elles résultent pour une part d'expériences partagées mais aussi de séquences d'histoire particulières.

Réfléchir à la notion de génération à partir du cadre d'analyse relatif au constructivisme nous amène en fait à nous demander s'il ne faudrait pas élargir le questionnement pour comprendre ce qu'on entend par génération. Ne serait-il pas pertinent d'examiner la question des frontières entre générations, la façon dont elles se construisent socialement. C'est plus généralement la question de la pertinence d'une partition claire entre générations qui se posent.

⁴ C. Attias-donfut, 1988, Sociologie des générations, l'empreinte du temps, PUF le sociologue

