



LES JEUNES ET LE TRAVAIL

Centralité et signification du travail à l'épreuve de l'insécurité sociale

Les sciences sociales – et la sociologie en particulier – donnent traditionnellement une place centrale au travail dans les sociétés modernes. Elles l'envisagent notamment comme un facteur essentiel d'intégration sociale : dans une société où l'activité de chacun est spécialisée, c'est-à-dire dans laquelle personne ne peut plus assumer seul tous ses besoins, le travail (et sa « division sociale ») lie les individus entre eux par la nécessité de collaborer pour produire les biens et services nécessaires à chacun. Il offre également à l'individu un espace d'investissement, les moyens d'une continuité et une sécurité d'existence qui interviennent de manière centrale dans la construction de son identité.

A

LA CENTRALITÉ DU TRAVAIL EN QUESTION

Les évolutions contemporaines du champ du travail, marquées du sceau de la mobilité et de la flexibilité, contribuent à changer de manière radicale les cadres traditionnels de l'intégration sociale. Les trajectoires d'emploi deviennent de plus en plus discontinues : la « carrière » d'autrefois tend à laisser la place à une succession de « jobs » souvent entrecoupée de périodes d'insécurité de non-emploi. Accéder à l'emploi et surtout le conserver devient un enjeu central mais problématique, particulièrement (mais pas uniquement) pour les jeunes que ces changements touchent prioritairement.

Mais cette situation, parfois qualifiée d'*insécurité sociale* (Castel 2003), implique-t-elle que les jeunes accordent une place moins centrale à l'activité salariée ou qu'ils entretiendraient avec

elle un rapport plus distant et instrumentalisé ? Les analyses organisationnelles et recherches récentes apportent des éclairages différents à ce sujet.

B

LE DÉTACHEMENT DES JEUNES PAR RAPPORT AU TRAVAIL : UNE ANALYSE RÉPANDUE...

Pour certains, cette insécurité des trajectoires professionnelles et les obstacles objectifs à l'intégration contribuent à une remise en question croissante de la centralité du travail. Pris entre des injonctions contradictoires (se réaliser au travail sans garantie ou possibilité d'y accéder de manière durable) et face aux perspectives d'avenir floues que leur permet d'entrevoir le marché de l'emploi, les jeunes investiraient de manière privilégiée d'autres espaces de construction identitaire et de réalisation de soi (la famille et les loisirs). Le travail, en tant que valeur

et qu'activité sociale, ne serait plus au cœur des projets des jeunes travailleurs.

Les tenants d'une telle analyse y voient une menace pour la cohésion sociale et une tentation au repli sur soi ou sur un petit groupe de pairs, ce dont témoignerait, par exemple, le développement des incivilités et des attitudes délinquantes, certains parcours en décrochage scolaire ou d'installation dans le non-emploi. Cet état de fait constitue, en premier lieu, un risque pour les franges déjà les plus faibles de la population qui perdent là un moyen d'intégration essentiel. Cette distance prise avec le travail expliquerait, en second lieu, certaines des tensions observées entre générations au travail ou la désaffection des structures syndicales.

C

... MAIS DISCUTABLE

Les études sont toutefois loin d'être unanimes sur ce constat de mise à distance du travail par les jeunes. Les résultats de travaux récents (Galland, Roudet 2005) soutiennent, au contraire, que les jeunes accordent toujours une place essentielle au travail dans leur existence, dans leurs projets et dans la construction de leur identité. Il s'agit pour eux, comme pour leurs aînés, d'une « activité dont ils ne voudraient certainement pas se passer ».

Malgré une certaine forme de précarisation de l'emploi et un allongement régulier de l'âge de la scolarité, les jeunes ne sont d'ailleurs pas pour autant tenus à l'écart du monde du travail. Ils y seraient même familiarisés plus tôt que leurs aînés au travers de jobs d'étudiant ou de stages en entreprise, par exemple. De la même manière, la succession de jobs temporaires peut constituer une première étape de socialisation aux valeurs du travail et correspondre, en même temps, à un désir de flexibilité synonyme de liberté et d'expérimentation. Enfin, le développement des nouvelles technologies dans l'entreprise offre aux plus jeunes un espace qu'ils peuvent investir de manière privilégiée par rapport aux générations précédentes.

Les attitudes des jeunes par rapport au travail et la signification que prend cette activité sont-elles

pour autant les mêmes que celles de leurs aînés ? Pas vraiment. Deux tendances essentielles sont d'ailleurs observées, qui correspondent à deux formes de réponses contrastées de la jeunesse au contexte actuel d'insécurité : la première en termes de *surinvestissement* dans le travail (particulièrement, mais pas uniquement, chez les plus qualifiés) et une seconde, plus généralisée, en termes de *relativisation* du travail par rapport à d'autres sphères de l'existence.

D

UNE RÉPONSE EN TERMES DE SURINVESTISSEMENT AU TRAVAIL

Pour certaines catégories de travailleurs (essentiellement les cadres, les créatifs ou certains métiers du secteur des TIC), la relation au travail est caractérisée par des phénomènes de surinvestissement. Pour ces travailleurs, le travail est non seulement une priorité mais ils sont également prêts à lui consacrer la majeure partie de leur temps et de leur énergie.

Ces comportements sont en lien direct avec le constat d'instabilité que nous avons posé d'entrée. Ils sont, dans certains cas, une réponse pathologique (ils sont parfois appelés du terme anglais « work-a-holics », qui peut se traduire par « alcooliques du travail ») aux contradictions que nous avons soulevées. Ces individus ont intégré de manière excessive les normes et la culture des nouveaux modèles d'organisation axés sur la performance individuelle et l'excellence professionnelle (Aubert et Gaulejac 1991) à tel point qu'ils ne tiennent pas compte des mécanismes de régulation classiques du travail : ils travaillent sous la pression du temps, à la poursuite d'objectifs qu'ils ne peuvent atteindre ; ils ne parviennent pas à déléguer les tâches ; ils sont complètement dévoués et disponibles pour leur travail jusqu'à le laisser envahir leur espace privé.

Un tel rythme n'est évidemment pas supportable tout au long d'une carrière. Il menace d'ailleurs tant leur santé, leur inclusion sociale que leur sens citoyen. Le *burn-out* professionnel est un exemple des dangers qui guettent le surinvesti. Il se définit comme un état de fatigue ou de frustration produit par cette dévotion au travail et

par une manière de vivre tendue par ce souci de performance, mais qui n'aurait pas mené au résultat attendu. Le *burn-out* est souvent consécutif à un échec professionnel ou personnel auquel il n'est plus possible de faire face tant la machine est usée. Il touche ainsi, de manière paradoxale, celui qui se définissait par son enthousiasme, sa croyance forte en lui-même et en ce qu'il faisait au point de tout lui concéder mais également ses attentes extrêmement hautes vis-à-vis du travail.

E

UNE RÉPONSE EN TERMES DE RELATIVISATION DU TRAVAIL

Une seconde réponse aux transformations du monde du travail, beaucoup plus généralisée auprès des jeunes mais également des autres générations, consiste à négocier la relation au travail en relativisant son importance.

Cela signifie que si le travail reste bien une valeur centrale, il n'est toutefois plus la seule valeur que les individus souhaitent prendre en considération dans leur existence et par rapport à laquelle ils vont structurer leur identité. Contrairement à leurs aînés, le travail n'est plus tout et, surtout, ne passe plus avant tout. D'autres champs sociaux, essentiellement non économiques, acquièrent une importance croissante dans la construction des identités de même que le désir d'équilibrer leur existence entre le travail et d'autres activités sociales. Une image du succès : réussir son couple et avoir un travail agréable.

Deux hypothèses peuvent être avancées pour expliquer ce phénomène. Premièrement, la jeunesse est la période de l'entrée progressive dans des rôles d'adulte. Pendant cette période, les jeunes sont tentés d'investir tous les champs d'activité qui sont accessibles à eux, au-delà du seul cadre professionnel. Ce n'est que progressivement, lorsqu'ils sont confrontés à un nombre croissant de responsabilités, tant dans leur vie privée que professionnelle, qu'ils donnent aussi plus d'importance au travail. La seconde hypothèse se rapporte à certains des changements profonds et structurels qu'a connus notre société, particulièrement dans le champ de l'enseignement. La socialisation scolaire a ainsi un

impact certain sur la manière dont les jeunes considèrent le travail aujourd'hui. Le fait que les jeunes soient globalement mieux formés les amène également à adopter un point de vue plus critique sur leur vie professionnelle et sur les autres activités dans lesquelles ils sont engagés. Ils savent qu'une distance existe entre leurs attentes et la réalité et perçoivent la nature de leur engagement professionnel davantage comme un choix que comme une contrainte qui leur est imposée de l'extérieur. Dès lors, s'ils ne trouvent pas dans leur travail d'opportunités d'identification, les jeunes travailleurs vont prendre distance par rapport à lui, simplement pour le rendre supportable.

F

UNE EXIGENCE ACCRUE DES JEUNES VIS-À-VIS DU TRAVAIL

Nombre de jeunes semblent donc assumer le fait que leur trajectoire personnelle n'est plus nécessairement surdéterminée par leur trajectoire professionnelle : il y a une vie au-delà du travail, à laquelle ce dernier peut contribuer mais auquel elle ne se réduit plus. Toutefois, ils apparaissent également, pour des raisons comparables, plus exigeants vis-à-vis du travail : si le travail est avant tout un moyen de gagner sa vie, il doit également offrir des opportunités d'épanouissement et de réalisation personnelle.

Après avoir mis l'accent sur la sécurité physique, les sociétés modernes accorderaient plus d'attention au sentiment d'appartenance, à l'expérience individuelle et à la qualité de vie. Même ceux qui sont engagés dans un travail peu épanouissant, pauvre en contenu et en gratification cherchent à atteindre un compromis entre leur besoin de sens et le caractère insensé de leur job. Ils accordent ainsi une grande importance à la nécessité d'avoir un boulot qui leur plaît et qui soit amusant, à la qualité des relations avec les collègues, aux opportunités d'apprendre (y compris sur soi-même), au fait d'avoir des responsabilités ou encore que leurs compétences soient exploitées, etc. Le travail doit laisser une place à la créativité et surtout être utile.

G

LE TRAVAIL : UN IDÉAL INACCESSIBLE ?

La relativisation du travail et la nécessité de se réaliser au travail ne sont pas nécessairement contradictoires. Cette ambivalence caractérise même l'attitude exigeante et complexe de la jeune génération au travail. Le travail est effectivement une activité parmi d'autres, un « gagne-pain » mais également, dans une perspective post-matérialiste, un espace de construction de son identité et d'expression de son potentiel.

Toutefois, atteindre tout ces buts n'est pas offert à tous. Au-delà du fait d'accéder et de conserver un travail, l'identification à ce travail requiert une certaine autonomie et un espace d'appropriation de son activité que ne permettent pas toutes les formes d'organisation du travail. Cela crée, au sein même de la jeune génération, une fracture

entre ceux qui ne disposent pas des ressources nécessaires pour valoriser leur investissement dans l'organisation et ceux qui ont des positions ou des aptitudes stratégiques leur permettant d'accroître leurs ressources et de disposer d'une base solide pour la construction de leur identité.

John Cultiaux

à partir d'un rapport rédigé à la FTU
pour le projet européen SPReW

- Aubert, N. et Gaulejac, V. de (1991), *Le coût de l'excellence*, Seuil, Paris.
- Castel, R. (2003), *L'insécurité sociale*, Seuil, Paris.
- Galland, O. et Roudet, B. (dir.) (2005), *Les jeunes européens et leurs valeurs*, La découverte, Paris.
- Projet européen SPReW (*Generational approach of the social patterns of relation to work*) : site www.ftu-namur.org/sprew



AVEC LE SOUTIEN DU MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE,
SERVICE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE