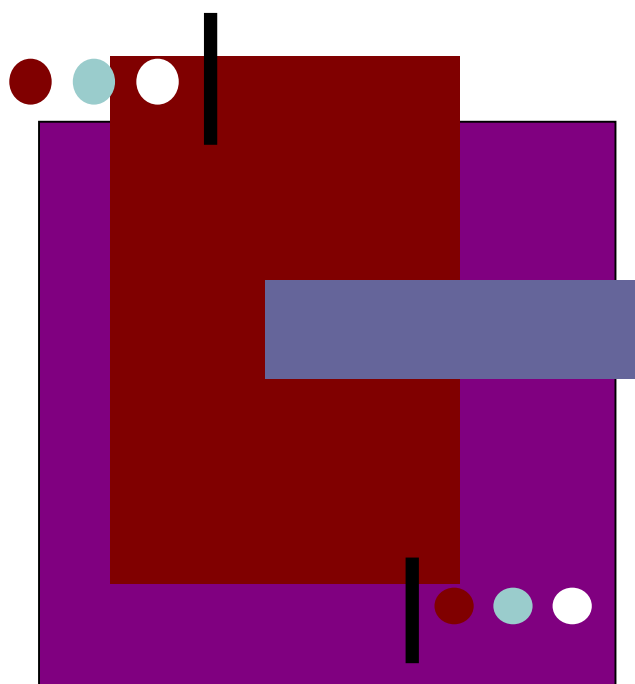


Enquête *Jeunes et travail*  
Enquête réalisée en collaboration avec les Jeunes CSC asbl

# Les jeunes, le travail et l'emploi

Patricia Vendramin



**DOSSIER ÉDUCATION PERMANENTE**

**Septembre 2008**

**ASSOCIATION POUR UNE  
FONDATION TRAVAIL-UNIVERSITÉ**  
CHAUSSEE DE HAECHT, 579 - B-1031 BRUXELLES  
RUE DE L'ARSENAL, 5 - B-5000 NAMUR  
ÉDITEUR RESPONSABLE : PIERRE GEORIS  
<http://www.ftu.be>

**AVEC LE SOUTIEN DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE  
SERVICE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE**

© **Fondation Travail – Université ASBL**  
Centre de recherche Travail & Technologies

Reproduction autorisée, sauf dans un but commercial, moyennant citation complète du titre et de l'auteur de la publication.

Rue de l'Arsenal, 5  
B-5000 Namur

Tél. (0)81-725122, fax (0)81-725128  
pvendramin@ftu-namur.org

Site web : <http://www.ftu-namur.org>

# Sommaire

Introduction	5
Chapitre I L'expérience de l'emploi et du travail	7
Chapitre II La perception du travail	27
Chapitre III Les opportunités et les contraintes dans le travail	41
Chapitre IV Les préoccupations sociales	51
Chapitre V Le rapport à l'organisation syndicale	59
Conclusions	73
Références	85
Table des matières	87

F T U



## Introduction

**A**u printemps 2007, les Jeunes CSC ont réalisé, en collaboration avec la Fondation Travail-Université, une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon de plus d'un millier de jeunes salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone. Le but de l'enquête était de récolter, au-delà des taux d'emploi et de chômage, des informations plus qualitatives relatives à l'insertion professionnelle des jeunes, leurs attentes par rapport au travail et à l'emploi et leur perception de l'organisation syndicale.

### 1. L'enquête : objectifs et déroulement

Cette enquête a été réalisée à la demande du groupement des jeunes de la CSC. L'objectif général était d'avoir une meilleure connaissance des salariés de moins de 30 ans, de leur insertion professionnelle, leur trajectoire, leur rapport au travail et leur perception du fait syndical. Il s'agit d'une **enquête par questionnaire**, comprenant principalement des questions fermées. Le questionnaire est auto-administré ; il inclut des questions factuelles et des questions relatives aux attitudes et opinions. La collecte des données a été réalisée au printemps 2007. L'enquête a été diffusée via des relais : des membres affiliés, avec ou sans mandat syndical. Un plan de diffusion précis a été donné afin d'assurer la représentativité de l'échantillon (construit sur base de quotas).

Le **public cible** est composé de salariés de moins de 30 ans des régions wallonne et bruxelloise.

Les **problématiques** ciblées par l'enquête sont :

- l'expérience de l'emploi et du travail ;
- la perception du travail ;
- les opportunités et les contraintes dans le travail ;
- les préoccupations sociales ;
- le rapport à l'organisation syndicale.

**L'échantillon** est composé de 1079 réponses. Il est représentatif de la population salariée des jeunes de moins de 30 ans des régions wallonne et bruxelloise. Des contrôles réguliers de l'échantillon ont été réalisés pendant la diffusion de l'enquête et des relances sélectives ont été mises en œuvre là où cela s'avérait nécessaire. Finalement, un redressement de l'échantillon a permis d'assurer au mieux la représentativité de l'échantillon, ce qui autorise une extrapolation des informations récoltées

dans le cadre de l'enquête à l'ensemble de la population considérée. La marge d'erreur, pour un échantillon de 1079 réponses, est de 3%.

## 2. Présentation du dossier

Ce dossier propose une synthèse des résultats de l'enquête. Il comprend 5 chapitres qui parcourent les différentes problématiques ciblées par l'enquête : l'expérience de l'emploi et du travail ; la perception du travail ; les opportunités et les contraintes dans le travail ; les préoccupations sociales ; le rapport à l'organisation syndicale. Dans chaque chapitre des mises en perspective avec d'autres données sont proposées, ainsi que quelques apports théoriques qui permettent d'élucider le sens de certaines données. Chaque chapitre présente d'abord les données pour l'ensemble des jeunes salariés ; la dernière section pointe les différenciations significatives en fonction de quelques variables principales : le sexe, le sous-groupe d'âge, la nature du contrat (CDD ou CDI), le niveau de formation, la taille de l'entreprise.

Dans les secteurs du commerce et de l'industrie, un nombre suffisant de questionnaires ont été rentrés pour permettre des traitements spécifiques. Pour ces deux secteurs, seulement, des données particulières sont parfois proposées à la fin de chaque chapitre. Pour les autres, le nombre de questionnaires obtenus ne permet pas ces traitements spécifiques.

Dans ce dossier, il est fait référence plusieurs fois à une recherche européenne, coordonnée par la Fondation Travail-Université, qui s'intéresse aux transformations des modèles sociaux de rapport au travail et aux dimensions intergénérationnelles de ces changements<sup>1</sup>. Cette recherche apporte des éclairages complémentaires et convergents aux éléments qui ressortent de l'enquête réalisée avec les Jeunes CSC.

L'enquête et le dossier ont été réalisés par Patricia Vendramin, directrice de recherche au centre de recherche « Travail & Technologies » de la Fondation Travail-Université (FTU) à Namur.

---

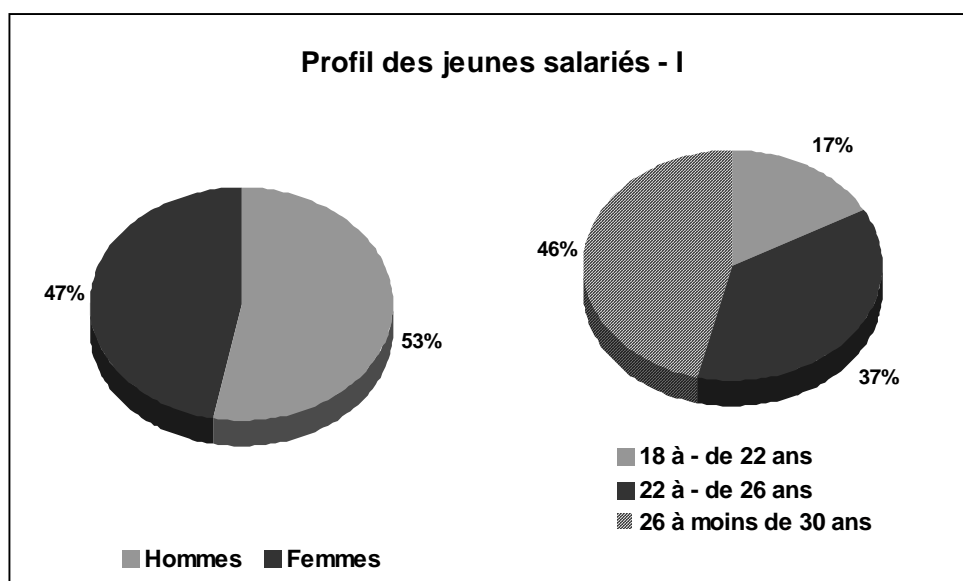
1. SPReW (Social Patterns of Relations to Work). Recherche européenne menée dans le cadre du 6ème programme cadre de recherche de l'Union européenne. La recherche s'intéresse aux facteurs de solidarité ou de tensions dans les relations intergénérationnelles, dans le domaine du travail. Elle réunit 8 partenaires et 6 pays (BE, IT, FR, HU, DE, PT). Elle a débuté en juin 2006 et se termine en juin 2008. La Fondation Travail-Université est coordinatrice du projet.  
<http://www.ftu-namur.org/sprew>

## L'expérience de l'emploi et du travail

**L**es jeunes salariés peinent à s'intégrer de manière stable dans le marché du travail, malgré des niveaux de formation plus élevés que les générations précédentes. Si un degré d'instabilité au départ fait partie d'une « relative » normalité, au-delà d'un certain seuil, les trajectoires peuvent basculer dans la précarité. Par rapport à l'emploi, les jeunes salariés ne constituent pas un groupe homogène.

### 1. Profil des jeunes salariés

La population des salariés de moins de 30 ans, dans les régions considérées, est constituée quasi pour moitié d'hommes (53%) et pour moitié de femmes (47%). Dans cette enquête, les salariés de moins de 30 ans ont été divisés en 3 sous-groupes d'âge : 18 à moins de 22 ans (17% des répondants) ; 22 à moins de 26 ans (37%) ; 26 à moins de 30 ans (46%). Nous verrons plus loin que ces jeunes salariés sont loin de constituer un groupe homogène et que l'âge, et les trajectoires qu'il enferme, est un facteur de différenciation important.



Un tiers des jeunes salariés vit encore au domicile des parents tandis que les autres ont une vie indépendante, en couple ou isolé. Le niveau de scolarité des jeunes salariés est relativement élevé : 37.8% ont un diplôme du cycle secondaire supérieur et près de 50% ont un diplôme supérieur, 30.8% du supérieur de type court et 14.4% du supérieur de type long ou universitaire.

En matière de formation, deux orientations dominent : technique et artisanale et les sciences humaines et sociales. Nous verrons plus loin que ces orientations varient fortement entre hommes et femmes

### Profil des jeunes salariés - II

<i>Situation familiale</i>	
Vivant chez les parents	33.8%
Isolé sans enfant	17.3%
Isolé avec enfant	2.9%
Couple sans enfant	25.5%
Couple avec enfant	19.1%
Autre	1.4%
Total	100%
<i>Niveau du dernier diplôme obtenu</i>	
Primaire + secondaire inf.	15.0%
Secondaire supérieur	37.8%
Supérieur type court	30.8%
Supérieur type long + universitaire	14.4%
Autre	3.0%
Total	100%
<i>Domaine de formation de base</i>	
Technique ou artisanale	32.4
Commerciale	12.1
Administrative	9.8
Scientifique	7.4
Littéraire	2.2
Médicale	5.6
Sciences humaines et sociales	19.4
Autre	11.1
Total	100

Si le diplôme ne permet pas d'éviter tous les écueils du marché du travail, il reste une protection contre le chômage. Les données du tableau suivant proviennent de l'enquête sur les forces de travail et concernent toute la Belgique.



**Taux de chômage selon l'âge  
et le niveau d'étude 2006 - Belgique**

	15 à 24 ans	25 à 49 ans	50 à 64 ans
Niveau d'étude faible	30.1	14.1	8.4
Niveau d'étude moyen	18.0	7.2	4.6
Niveau d'étude élevé	16.1	3.8	3.3
<i>Total</i>	<i>20.5</i>	<i>7.4</i>	<i>5.6</i>

*Les taux sont obtenus en divisant le nombre de chômeurs par la population active (personnes occupées et chômeurs) dans la même catégorie d'âge.*

*Niveau d'études : Faible = au plus enseignement secondaire inférieur; Moyen = enseignement secondaire supérieur; Élevé = enseignement supérieur.*

*Source : Direction générale Statistique et Information économique - Enquête sur les forces de travail.*

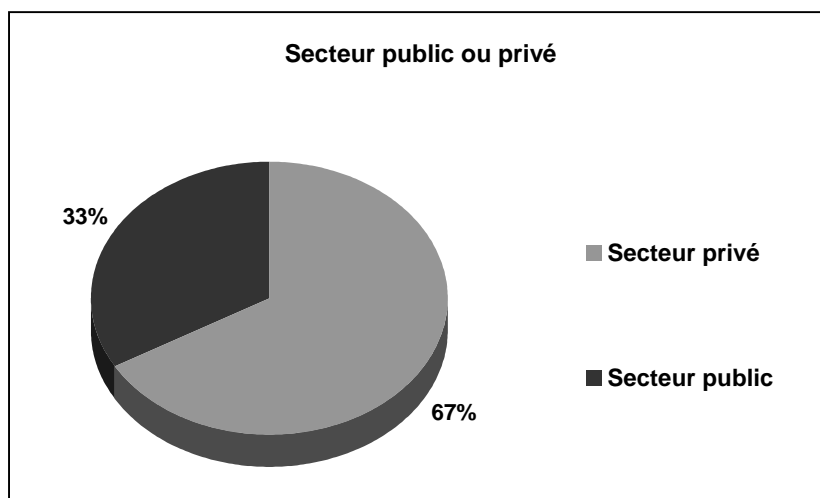
Les jeunes salariés se répartissent dans l'ensemble des branches d'activité. Notons cependant que des consignes ont été données lors de la diffusion des enquêtes pour atteindre cette distribution sectorielle afin de se rapprocher de données relatives à la population salariée tous âges confondus, sur la même zone géographique. Ce repère a été utilisé faute de point de repère spécifique portant sur le groupe d'âge ciblé par l'enquête.

**Emploi par branches d'activité - %**

Industrie, Agriculture, horticulture	21.9
Électricité, gaz, eau	2.9
Construction	4.9
Commerce de gros, de détail, réparation véhicules et appareils	15.6
Hôtels, restaurants	4.2
Transports, voyages, entreposage, poste, télécommunications	3.6
Activités financières (banques, assurances...)	3.9
Services aux entreprises (location, intérim, nettoyage, conseil...), immobilier, services informatiques, recherche et développement	7.6
Administration publique	8.0
Éducation, enseignement, formation	9.0
Santé, hôpitaux, etc.	5.7
Homes, crèches, etc.	1.5
Activités associatives, sportives, culturelles, radio, TV, cinéma, services personnels (blanchisserie, coiffure...)	7.3
Autres	3.9
Total	100%

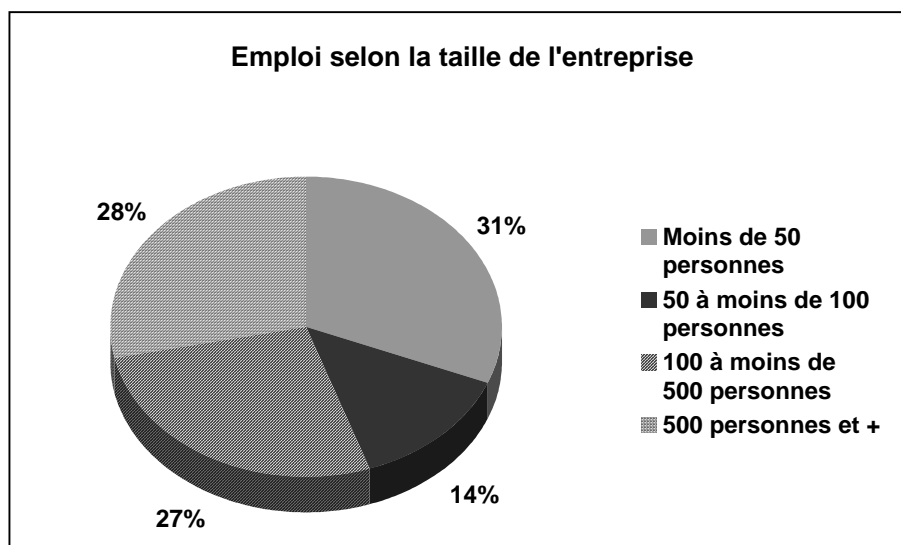
## 2. L'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle des jeunes est à l'image de la structure de l'emploi global dans la zone géographique concernée. Le secteur public occupe toutefois, proportionnellement, un peu moins de jeunes salariés (38% pour la population salariée totale et 33% pour les moins de 30 ans - voir tableau page suivante).



Les jeunes salariés sont occupés pour près d'un tiers dans des entreprises de moins de 50 personnes. Cette distribution est à l'image de la structure de l'emploi dans la région.

Pour rappel, la diffusion de l'enquête s'est faite via des relais syndicaux, avec un effort particulier pour inclure également les jeunes occupés dans des entreprises de petite taille où il n'y a pas de représentation syndicale.



À titre de comparaison, le tableau ci-dessous donne la distribution de l'emploi en Régions wallonne et bruxelloise selon la taille de l'entreprise et le secteur. Nous ne disposons pas de chiffres pour la population des moins de 30 ans ciblée par l'enquête.

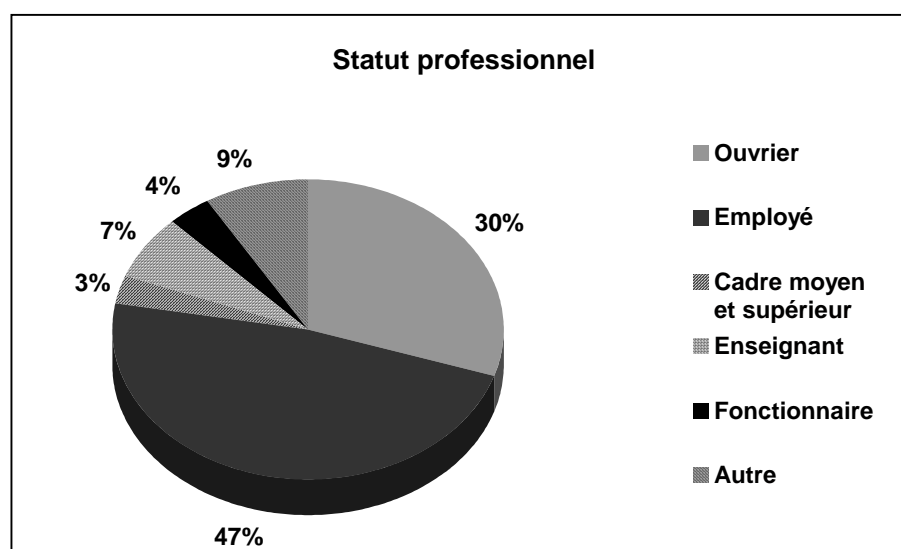
**Emploi total en Région wallonne et bruxelloise selon la taille de l'entreprise et le secteur privé ou public**

	Région wallonne	Région bruxelloise	Région wallonne + bruxelloise
Salariés occupés dans des entreprises de moins de 50 personnes	41.4	28.5	36.3
Salariés occupés dans des entreprises de 50 personnes et plus	58.6	71.5	63.7
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
Secteur privé	61.6	62.2	61.8
Secteur public	38.4	37.8	38.2
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

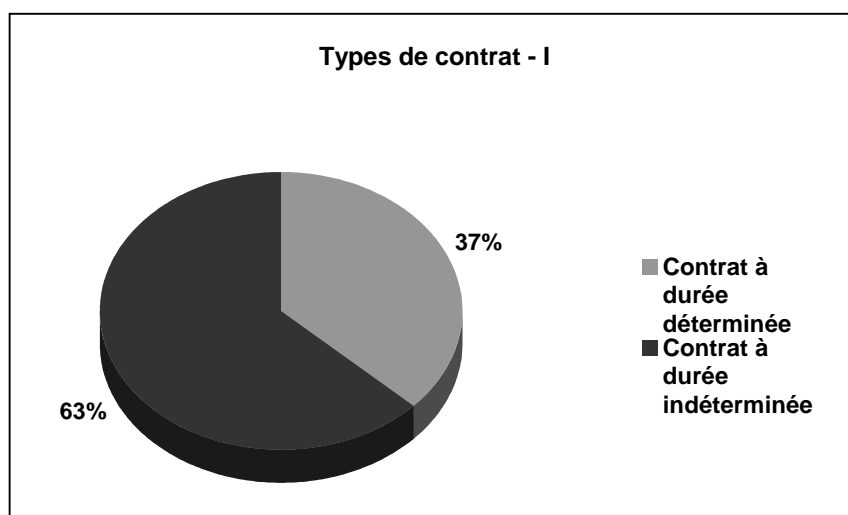
Source : Statistiques décentralisées ONSS 2002

### 3. Le statut dans l'emploi

Environ la moitié des jeunes salariés ont un statut d'employé (47%) ; 30% sont ouvriers. La catégorie *autre* (9%) est surtout composée de jeunes en formation ou apprentissage. 7% sont enseignants, 4% sont fonctionnaires et 3% ont un statut de cadre.



Un peu moins de deux tiers (63%) des salariés de moins de 30 ans sont occupés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée tandis que 37% sont occupés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, quelle que soit sa forme.



#### Types de contrat - II

<b>CDI</b>	<b>63.3</b>
Salarié à temps plein, durée indéterminée	54.0
Salarié à temps partiel, durée indéterminée	9.3
<b>CDD</b>	<b>36.7</b>
Salarié à temps plein, durée déterminée	14.3
Salarié à temps partiel, durée déterminée	4.4
Indépendant ou freelance	0.3
Stagiaire	1.2
Intérimaire	5.3
Contrat de formation / insertion (PFI, apprentissage)	11.2
Total	100%

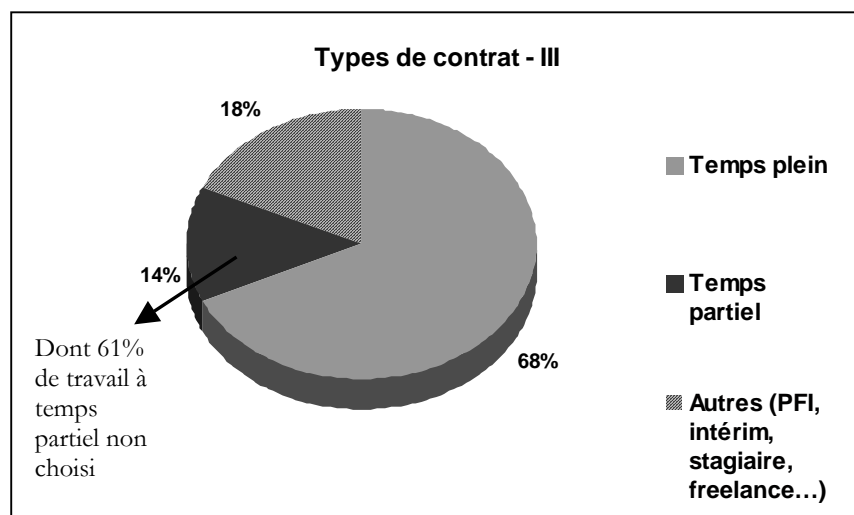
Le temps plein concerne 68% des jeunes salariés et le temps partiel 14% (hormis stagiaires, intérimaires et autres contrats d'insertion). Ce temps partiel est dans 6 cas sur dix non choisi. Le temps partiel est : dans 21.3% un 4/5 temps ; dans 32.6% des cas un 3/4 temps ; dans 42% des cas un 1/2 temps et dans 4.1% moins d'un 1/2 temps.

En 2002, 20% des jeunes Belges de moins de 25 ans avaient un contrat temporaire, en 2005, ils étaient 32%.

**Emploi temporaire en Belgique  
selon le groupe d'âge / la région**

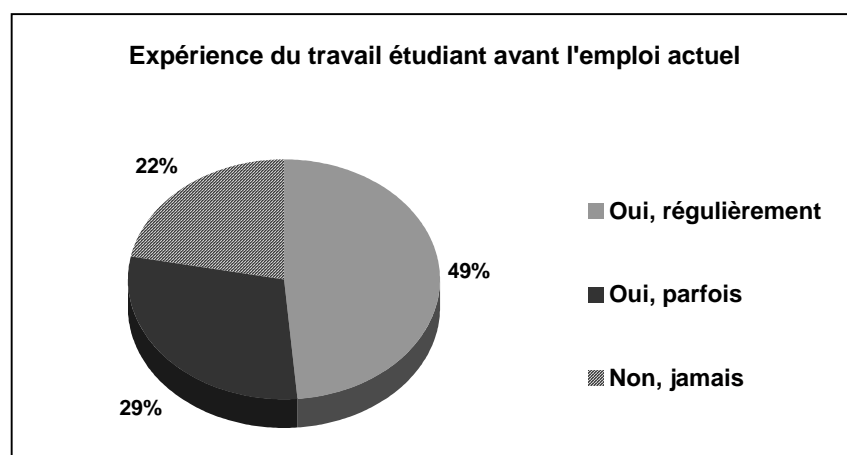
%	Hommes	Femmes	Total
15 - 24 ans	29.4	35.6	32.2
25 - 49 ans	5.1	9.4	7.1
50 ans et plus	2.8	6.6	4.3
<i>Total</i>	<i>6.8</i>	<i>11.4</i>	<i>8.9</i>
%	Wallonie	Bruxelles	Flandre
15 - 24 ans	32.0	26.0	36.0

*Sources : IWEPS; Note sur les conditions de vie et d'emploi des jeunes Belges, Jeunes CSC asbl.*



#### 4. Les trajectoires professionnelles

L'expérience du monde du travail ne débute pas avec les premiers pas dans la vie professionnelle ; **de plus en plus de jeunes se sont « frottés » au monde du travail alors qu'ils étaient encore étudiants.** Ainsi, on constate qu'un jeune sur deux a effectué « régulièrement » du travail étudiant avant l'emploi actuel ; 29% en ont effectué « parfois » et 22% n'ont jamais eu de job étudiant.



Le constat n'est pas anodin, certains chercheurs avancent l'hypothèse de l'effet bénéfique du travail étudiant sur l'insertion professionnelle future, comme si l'étape d'apprentissage du monde du travail était déjà réalisée au moment de l'entrée « véritable » dans la vie professionnelle. Néanmoins, il est intéressant de mesurer ce constat avec une variable de contrôle, notamment le niveau de formation. On constate, en effet, que le travail étudiant est plus fréquent chez les jeunes poursuivant des formations plus longues. Parmi ceux qui n'ont jamais eu d'emploi étudiant, il y en a 20% qui ont un diplôme d'études supérieures (longues ou courtes) et parmi ceux qui se sont frottés au travail étudiant, il y a 51% de détenteurs de diplômes d'études supérieures. **L'expérience du travail étudiant, avant l'entrée dans la vie active, s'ajoute à une formation plus élevée et vient ainsi accroître les écarts entre les portefeuilles de compétences des uns et des autres.**

Ce n'est plus un fait nouveau, l'entrée dans la vie professionnelle pour les jeunes salariés est faite de changements et teintée d'une plus ou moins forte insécurité. Ainsi, un jeune salarié sur deux a déjà changé d'employeur (51%), toutefois parmi ces 51%, près de la moitié encore (48%) disent avoir *toujours* changé volontairement d'employeur. Ce constat reflète la complexité du phénomène. **Les changements d'employeur en début de carrière professionnelle sont dus à la multiplication des statuts précaires pour les jeunes salariés mais ils sont aussi le reflet d'un rapport au travail qui accorde une place importante à la dimension expressive du travail** (voir chapitre suivant), c'est-à-dire à la fois au contenu du travail lui-même, aux possibilités de développement personnel qu'il apporte, à la qualité des relations sociales qu'on y trouve. Cette dimension conduit des jeunes salariés à s'essayer dans des emplois différents jusqu'à ce qu'ils trouvent un *travail*, plutôt qu'un *emploi*, répondant à leurs aspirations.

Ainsi, l'instabilité des trajectoires des jeunes dans l'emploi est souvent perçue comme plus inquiétante par les générations plus âgées que par les

jeunes eux-mêmes<sup>2</sup> car cette entrée instable dans la vie active est un parcours qui s'est « normalisé » pour les jeunes alors que pour les plus âgés, l'insertion professionnelle était d'emblée stable et s'inscrivait dans le long terme.

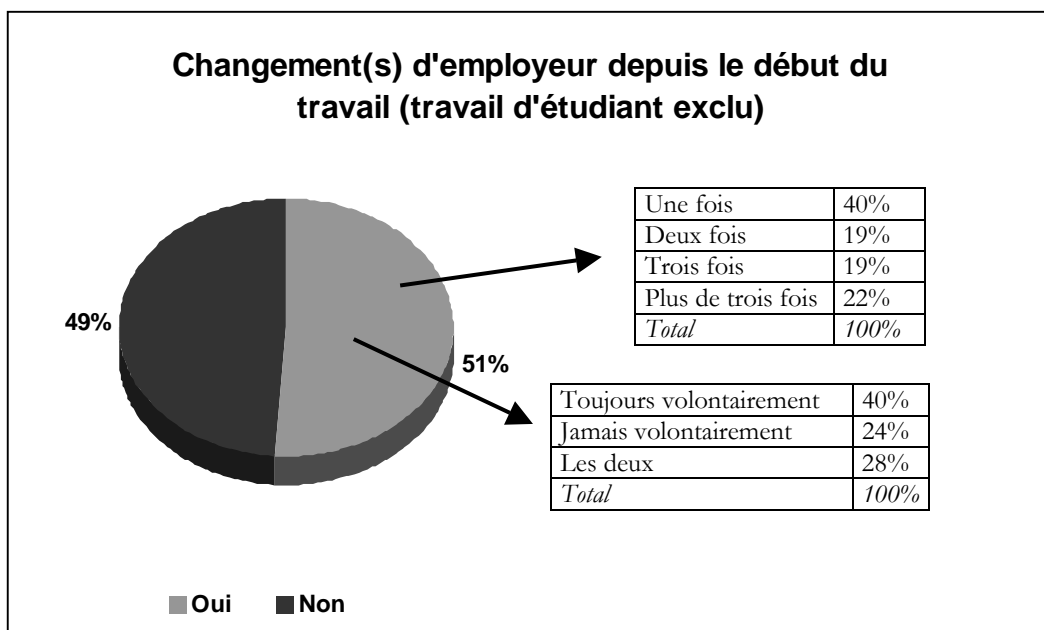
Toutefois, il ne s'agit pas de nier l'effet déstructurant de l'insécurité dans l'emploi pour certains. L'inscription dans les trajectoires décrites ci-dessus, motivées par la dimension expressive du travail n'est pas possible pour tous les jeunes : manque de qualifications solides à valoriser sur le marché du travail, manque de capital social. Pour ces derniers, c'est le scénario de la précarité prolongée qui prévaut.

Si l'on observe les profils des jeunes salariés en fonction du nombre de changements d'employeur, il y a peu de différences entre ceux qui n'ont jamais changé d'employeur et ceux qui ont changé un nombre limité de fois (1 à 3). **Jusqu'à un certain seuil, les changements d'emploi font partie d'un parcours « normalisé » pour les jeunes.** Ceci est un constat, pas un jugement. Il ne s'agit pas de plaider en faveur de l'instabilité. La différenciation entre jeunes est plus forte quand les changements ont été plus nombreux. **2 à 3 changements d'employeur semblent « dans la normalité », au-delà on trouve des trajectoires plus précaires et une reproduction sociale de l'insécurité professionnelle.**

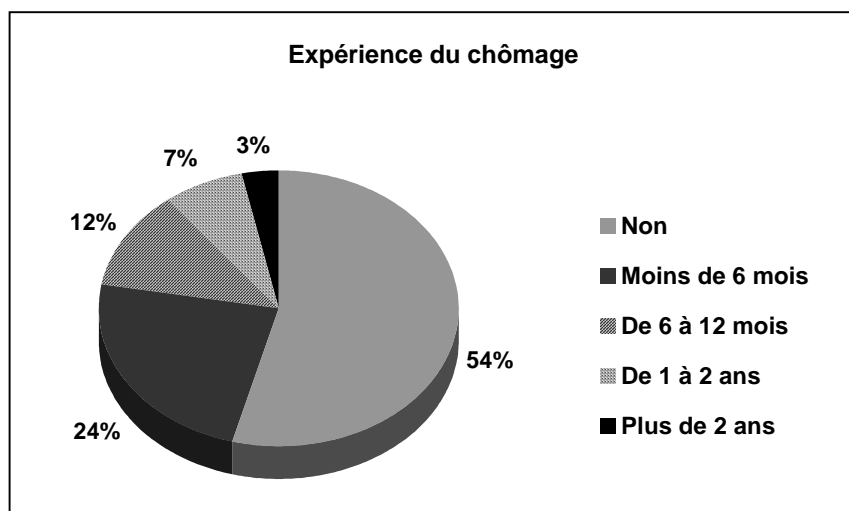
Les 22% de jeunes qui ont changé plus de trois fois d'employeur sont aussi plus nombreux à avoir des parents qui ont connu le chômage : 58% pour 37% pour les jeunes qui ont changé 1 à 3 fois d'employeur et 35% pour ceux qui n'ont jamais changé. Ces changements ont été proportionnellement plus souvent involontaires et ces jeunes, peu stabilisés, sont plus nombreux à avoir une expérience du chômage. Ainsi, les jeunes qui ont changé au maximum 3 fois d'employeur sont 53% à avoir connu le chômage, ceux qui ont changé plus de 3 fois d'employeur sont 84% à avoir connu le chômage. En ce qui concerne leur profil de qualification, ces derniers ont en moyenne des niveaux de diplôme moins élevés et sont un peu plus nombreux dans les formations techniques ou artisanales (45% pour 33% chez ceux qui ont changé de 1 à 3 fois d'employeur). **Le diplôme reste une garantie contre l'insécurité professionnelle et les inégalités sociales se reproduisent souvent entre générations.**

---

2. SPReW, *Op. Cit.*



Un peu plus d'un jeune salarié sur deux (54%) n'a jamais connu le chômage, à l'inverse près d'un jeune sur deux (46%) a une expérience du chômage. Rappelons que cette enquête concerne les jeunes salariés ; il ne s'agit donc pas d'un taux de chômage, les jeunes sans emploi n'ont pas été inclus dans l'enquête. L'enquête porte un regard sur les trajectoires des jeunes de moins de 30 ans *en emploi actuellement* : ont-ils ou n'ont-ils pas connu le chômage et si oui, pendant quelle durée ?



Un peu plus de la moitié des jeunes qui ont connu le chômage (24% sur 46%), l'ont connu durant une période de moins de 6 mois, vraisemblablement le temps d'une transition entre l'école et l'emploi.



Pour 12% des jeunes salariés, le chômage a représenté de 6 mois à un an dans leur parcours ; pour 7%, cette expérience prend plus de place, de 1 à 2 ans, et pour 3% des jeunes salariés, la part du chômage dans le parcours d'insertion a représenté 2 ans ou plus.

**Qu'est-ce qui distingue les jeunes salariés qui ont connu le chômage et ceux qui ne l'ont pas connu ?** Nous avons comparé les profils suivants :

- d'une part, les 78% de jeunes salariés qui n'ont soit, pas connu le chômage (54%) ou soit, moins de six mois (24%) (nous les désignons comme *ceux qui n'ont pas connu le chômage*)
- et d'autre part, ceux qui ont connu au moins un an de chômage, soit 10% (7% + 3%, voir graphique ci-dessus) (nous les désignons comme *ceux qui ont connu le chômage*).

Cette comparaison des situations extrêmes permet de faire ressortir certains traits intéressants. Ainsi, ce sont les « plus âgés » des jeunes qui ont eu une plus longue expérience du chômage, un peu plus souvent les femmes mais également les jeunes moins diplômés. Le travail étudiant est plus fréquent chez ceux qui n'ont pas connu le chômage et les trajectoires sont moins instables.

**Différenciations entre ceux qui ont connu le chômage et ceux qui ne l'ont pas connu\* (%)**

	Ceux qui n'ont pas connu le chômage	Ceux qui ont connu le chômage
<b>Profil</b>		
Homme	54.0	48.0
Femme	46.0	52.0
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
Moins de 22 ans	18.8	4.8
22 à moins de 26 ans	38.5	29.8
26 à 30 ans	42.7	65.4
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
Diplôme égal ou inférieur au secondaire supérieur	50.1	64.1
Diplôme supérieur (court + long)	46.0	32.0
<b>Trajectoire</b>		
Ont eu des jobs étudiants	80.3	64.7
Ont déjà changé d'employeur	46.1	73.0
Ceux qui ont changé d'employeur plus de trois fois	15.3	37.9
Les changements étaient toujours volontaires	56.5	29.8

\* Voir dans le paragraphe ci-dessus la définition de « ceux qui ont connu le chômage » et « ceux qui n'ont pas connu le chômage »

L'enquête ne permet pas de dire si le fait de décrocher un emploi directement à la sortie de l'école permet d'échapper à l'expérience du chômage. Toutefois, les chiffres conduisent plutôt à douter de cette perspective : 77.6% des jeunes de moins de 22 ans disent n'avoir jamais connu le chômage et 17.7% disent l'avoir connu moins de six mois ; au-delà de 26 ans, les chiffres sont respectivement de 47.9% et 23.2%.

À titre de comparaison, les principaux indicateurs de la population active par groupes d'âge sont repris dans le tableau ci-dessous.

**Principaux indicateurs de la population active  
au 30 juin 2005 - Les régions et le pays**

%	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
<i>Région wallonne</i>			
15-24 ans	38.8	24.8	36.1
25-49 ans	86.5	71.7	17.1
50-64 ans	52.2	47.1	9.8
<i>15-64 ans</i>	<i>67.9</i>	<i>55.9</i>	<i>17.7</i>
<i>Région flamande</i>			
15-24 ans	42.9	35.0	18.4
25-49 ans	88.8	82.4	7.2
50-64 ans	52.3	48.7	6.9
<i>15-64 ans</i>	<i>70.5</i>	<i>64.5</i>	<i>8.4</i>
<i>Région bruxelloise</i>			
15-24 ans	36.0	22.4	37.7
25-49 ans	76.6	59.4	22.5
50-64 ans	50.7	44.6	12.0
<i>15-64 ans</i>	<i>63.2</i>	<i>49.1</i>	<i>22.2</i>
<i>Belgique</i>			
15-24 ans	40.9	30.3	25.7
25-49 ans	86.8	76.6	11.8
50-64 ans	52.2	47.9	8.2
<i>15-64 ans</i>	<i>68.9</i>	<i>60.3</i>	<i>12.6</i>

*Source : Calculs IWEP -OSEC, sur base des données de CBS-IGSS-INAMI-INASTI-INS(...)-ONEM-ONSS(LATG)-ONSSAPL. Dernière mise à jour des données : 22/06/2007 - <http://statistiques.wallonie.be/>*

Le taux de chômage des jeunes femmes est plus élevé que celui des jeunes hommes. En Région wallonne, il est de 39.1% pour 33.6% pour les jeunes hommes et en Région bruxelloise, respectivement 39.2% et 36.2% (il s'agit ici des 15-24 ans). Les jeunes femmes sont aussi plus nombreuses à avoir des statuts précaires. Pourtant... elles sont proportionnellement plus diplômées.

Comment les salariés de moins de 30 ans perçoivent-ils la sécurité d'emploi dans leur entreprise et leur propre sécurité d'emploi ?

**Une majorité des jeunes salariés (36% + 19%) ne perçoivent pas l'avenir de l'emploi comme étant problématique pour leur entreprise**, 36% pensent que cette dernière pourrait augmenter l'emploi et 19% que l'emploi devrait rester stable. Près d'un tiers (32%) ne savent pas se prononcer et 13% sont plutôt pessimistes et envisagent une éventuelle diminution de l'emploi.

À côté de cette perception de la sécurité d'emploi dans l'entreprise, qu'en est-il de la perception de *leur propre sécurité d'emploi*, les deux n'étant pas forcément liés ? Un peu plus de la moitié des jeunes salariés n'ont pas de crainte pour leur sécurité d'emploi (42.2% + 12.5%, cf. tableau suivant). Un jeune sur cinq ne sait pas se prononcer (21.7%) et environ le même pourcentage a des perspectives plutôt négatives en matière de sécurité d'emploi (14.6% + 4.8%). Avoir eu l'expérience du chômage génère plus fréquemment de l'incertitude quant à l'avenir, à la fois de son entreprise et de sa propre sécurité d'emploi.

Au total, pour l'ensemble des jeunes salariés, environ 4 jeunes sur 10 n'ont pas de certitudes en ce qui concerne leur sécurité d'emploi et un peu plus d'un sur deux n'a pas trop de crainte pour sa sécurité d'emploi.

#### Perception de sa propre sécurité d'emploi

Je n'ai <b>pas de crainte</b> pour ma sécurité d'emploi	42.2
Je suis engagé à durée indéterminée mais je pense que <b>je pourrais perdre mon emploi</b>	14.6
Je suis engagé à durée déterminée mais <b>je serai probablement réengagé</b> à la fin de mon contrat	12.5
Je suis engagé à durée déterminée et je sais que <b>je ne serai pas réengagé</b> à la fin de mon contrat	4.8
<b>Je ne sais pas</b> me prononcer	21.7
Autre	4.2
<i>Total</i>	<i>100.0%</i>

**Au-delà du dilemme du verre à moitié plein ou à moitié vide, c'est au total pour la jeunesse (Régions wallonne et bruxelloise), 63% des jeunes<sup>3</sup> qui ont un emploi, 37% qui sont au chômage et parmi ceux qui ont un emploi, seulement 1 sur 2 (données enquête CSC) qui n'a pas trop de crainte pour sa sécurité d'emploi.** Par rapport aux générations antérieures, la donne est fondamentalement différente pour les jeunes et les questionnements sur leur rapport au travail et à l'emploi

3. Les chiffres proviennent de l'IWEPS ; ils concernent les jeunes de 15 à 24 ans. Nous ne disposons pas de données pour les jeunes de moins de 30 ans — la catégorie que nous avons ciblée dans l'enquête.

se doit d'intégrer cette dimension. Il n'y a pas de comparaison possible entre générations à ce propos. Beaucoup de travailleurs plus âgés disent eux-mêmes, « par rapport au travail, je ne voudrais pas être jeune aujourd'hui. »<sup>4</sup>

## 5. La marque des trajectoires

Le rapport au travail et aux institutions du monde du travail est le produit d'un ensemble complexe dans lequel la trajectoire individuelle a une empreinte majeure. De nombreux travaux<sup>5</sup> ont analysé l'effet des trajectoires et des parcours d'insertion professionnelle sur le rapport à l'emploi et au travail. Tous ces travaux sont unanimes : **les trajectoires façonnent et laissent des traces.**

Les trajectoires ne sont pas neutres<sup>6</sup>. **Si la transition est trop longue vers un emploi stable et/ou un travail satisfaisant, ou si la précarité perdure, il est difficile de se réinventer une trajectoire après 30 ans, voire même avant.** Chauvel<sup>7</sup> qualifie ceci d'effet d'hysteresis de la socialisation transitionnelle : l'histoire passée compte dans une trajectoire individuelle et les expériences passées ont un impact sur les étapes suivantes. Selon cet auteur, il y a un effet de scarification sur les générations, en vertu duquel les difficultés passées vécues par des générations laissent des traces qui ne disparaissent pas spontanément.

Dans le cadre d'une recherche concernant les générations au travail dans les chemins de fer français, Flamant<sup>8</sup> développe la même conclusion. **La trajectoire des jeunes travailleurs qui entrent dans une entreprise a un impact sur leur relation au travail, leurs attentes par rapport à l'entreprise et au management.** Les trajectoires sont un élément clé qui distingue les individus, ceci même à l'intérieur d'un même groupe d'âge. Ainsi, dans son étude, cet auteur distingue 4 sous-groupes parmi les jeunes salariés en fonction de leur trajectoire :

- Les post-scolaires qui sortent de l'école et attendent de l'entreprise qu'elle les forme.
- Les ex-apprentis qui ont effectué leur apprentissage et qui cherchent à valoriser et à développer leurs compétences.

---

4. SPReW, *Op. Cit.*

5. Chauvel L., « Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social », internet reference, <http://louis.chauvel.free.fr/ofceralentissementgenerationnel5.pdf>, (visité le 7.11.2007) ; Flamant N., *Les jeunes, les seniors et l'entreprise - Faux débats, vraies questions*, Étude Entreprise & Personnel, Paris, 2005 ; Ancil M., *Les nouvelles générations et le sens du travail. Des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibre dans la vie*, Thèses de l'Université de Laval, <http://www.theses.ulaval.ca/2006/23823/23823.html> (visité le 20.11.2007)

6. SPReW, *Op. Cit.*

7. Chauvel L., *Op. Cit.*

8. Famant N., 2005, *Op Cit.*

- Les post-précaires qui sortent d'une expérience chaotique dans le monde du travail et qui attendent de l'entreprise une stabilisation sociale et professionnelle.
- Les seconds parcours professionnels, ceux qui ont eu des trajectoires professionnelles stables et qui entrent dans l'entreprise avec un nouveau projet ; ils sont à la recherche d'une nouvelle perspective professionnelle.

Une thèse récente publiée au Canada<sup>9</sup>, et qui s'intéresse au rapport au travail des jeunes, démontre également l'hétérogénéité des attitudes parmi la jeunesse et l'effet déterminant des trajectoires.

Si ce rapport insiste sur la dimension « trajectoire », c'est pour interpeller des politiques publiques et des pratiques dans le monde du travail qui confinent, pour une plus ou moins longue durée, les jeunes salariés dans une anti-chambre ou un purgatoire professionnel avant de leur accorder une place décente. **L'accès à un emploi stable et un travail intéressant ne viennent pas gommer l'histoire chaotique passée, les désillusions et, dans les pires des cas, la galère.** Cette histoire laisse des traces, et cette fois à l'échelle d'une génération tout entière. Un jeune français<sup>10</sup> vient de publier un ouvrage qui raconte son histoire professionnelle ; le titre ne laisse pas d'équivoque : « j'accuse les baby-boomers ».

## 6. Des différences entre les jeunes salariés

Cette cartographie générale des jeunes salariés masque certaines différenciations qu'il est important de mettre en évidence.

**Hommes et femmes**, tout d'abord, n'ont pas exactement les mêmes positions dans l'emploi. Ainsi, les jeunes femmes sont plus nombreuses dans le secteur public (45% des femmes pour 22% des hommes). Elles sont aussi plus nombreuses en CDD, 40.9% des femmes sont en CDD et 33.1% des hommes. Elles sont plus nombreuses à avoir un statut d'employée : 60% pour 37.1% des hommes. Ces derniers sont 46.5% à avoir un statut d'ouvrier.

Le temps partiel est également féminin : 7.3% des jeunes hommes travaillent à temps partiel et 19.7% des jeunes femmes. Dans 64.6% des cas, les jeunes femmes n'ont pas choisi le travail à temps partiel. Il s'agit pour les jeunes femmes de 21% de 4/5 temps, 29% de 3/4 temps, 46.5% de 1/2 temps et de 3.5% en deçà du 1/2 temps.

En matière de changement d'employeur et d'expérience du chômage, il y a peu de différences entre hommes et femmes.

---

9. Anctil M, 2007, *Op. Cit.*

10. Guedes A., *J'accuse les baby-boomers*, En clair Mango, Paris, 2007.

Par ailleurs, les jeunes femmes sont plus diplômées que les hommes : 56.7% des femmes ont un diplôme d'enseignement supérieur (court ou long) pour 33% des hommes. Les types de formation sont différents : 12% des femmes ont une formation technique ou artisanale (50% des hommes) ; 15% ont une formation administrative (5% des hommes) ; 26.5% ont une formation en sciences humaines et sociales (13.3% des hommes).

Les jeunes femmes sont aussi moins nombreuses à vivre encore au domicile des parents, 29.7% pour 39.3% des jeunes hommes ; elles sont plus nombreuses à vivre en couple.

Les discriminations de genre semblent donc toujours bien d'actualité. Néanmoins, l'appartenance sectorielle peut aussi expliquer une partie de ces différenciations. Les jeunes femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans l'administration publique, l'éducation, la santé, les activités associatives et le commerce de gros ; les jeunes hommes sont plus nombreux dans l'industrie.

Le nombre de changements d'employeur est plus ou moins similaire pour les jeunes hommes et les jeunes femmes, avec toutefois plus de changements involontaires pour les femmes : 33.7% disent que les changements n'ont jamais été volontaires pour 22.3% des hommes dans ce cas.

En ce qui concerne **les CDI et les CDD**, les CDD semblent moins nombreux dans l'industrie et plus nombreux dans l'éducation et l'enseignement. Ils touchent plus souvent les jeunes femmes. Ils sont aussi proportionnellement plus nombreux dans le secteur public et les entreprises de moins de 20 personnes. Les jeunes salariés en CDD ont plus souvent subi que choisi leurs changements d'employeur par rapport à ceux occupés dans des CDI : 52.8% de ces derniers ont « toujours changé volontairement d'employeur » pour 37.6% de CDD dans cette situation de choix permanent. L'expérience du chômage est la même pour les CDD et les CDI. Leur perception du travail varie peu, ce qui les distingue fortement, c'est la perception de leur sécurité d'emploi dans les prochains mois. Les CDD ont plus souvent des craintes, avec, quand même, un tiers d'entre eux qui savent qu'ils seront réengagés.

En ce qui concerne l'expérience du travail étudiant, il n'y a pas de différence entre CDD et CDI. Ce qui distingue surtout le CDD et les CDI, c'est la moyenne d'âge, celle des CDD est significativement plus basse que celle des CDI.

**Perception de sa propre sécurité d'emploi**

%	CDD	CDI
Je n'ai <b>pas de crainte</b> pour ma sécurité d'emploi	16.3	57.0
Je suis engagé à durée indéterminée mais je pense que <b>je pourrais perdre mon emploi</b>	-	21.2
Je suis engagé à durée déterminée mais <b>je serai probablement réengagé</b> à la fin de mon contrat	34.6	-
Je suis engagé à durée déterminée et je sais que <b>je ne serai pas réengagé</b> à la fin de mon contrat	12.3	-
<b>Je ne sais pas</b> me prononcer	29.9	17.5
Autre	6.9	4.3
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

**Age**

%	CDD	CDI
18 à moins de 22 ans	35.0	5.0
22 à moins de 26 ans	40.4	37.0
26 à 30 ans	24.6	58.0
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

**Le niveau de diplôme** est une variable discriminante par rapport au statut dans l'emploi. Le diplôme donne certaines garanties mais ne protège pas de tous les écueils du parcours des jeunes salariés. Les avantages que le diplôme procure à court terme sont parfois modestes.

**Emploi par branches d'activité / Statut***Selon le niveau du diplôme*

%	Supérieur (type long + type court)	Secondaire supérieur	Secondaire inférieur + primaire
<i>Branches d'activité</i>			
Industrie	11.4	27.8	34.7
Commerce de gros, de détail, réparation véhicules et appareils	6.1	23.2	21.3
Administration publique	12.9	5.4	3.3
Éducation, enseignement, formation	18.4	0.5	1.3
<i>Statut</i>			
Ouvrier	8.6	41.7	57.4
Employé	62.8	44.3	27.0

Selon le niveau de diplôme, les opportunités d'emploi varient en fonction des branches d'activité ; le tableau ci-dessus reprend quelques différenciations importantes. Les emplois industriels et le travail ouvrier sont plus fréquents chez les moins diplômés.

La distribution des CDD et CDI selon le niveau de diplôme est un peu plus favorable pour les plus diplômés, sans toutefois qu'il s'agisse d'un écart très important : 65.4% de CDI pour les diplômés du supérieur ; 65.3% pour les détenteurs d'un diplôme du secondaire supérieur et 58% pour les autres. Il faut aussi compter pour ces derniers avec un pourcentage important de jeunes en contrat de formation. Le même constat peut être fait par rapport à l'expérience du chômage. Une différence est constatée mais l'ampleur de cette différence est modeste : 82.3% des diplômés du supérieur n'ont jamais connu le chômage ou l'ont connu moins de 6 mois ; c'est le cas pour 72.4% des détenteurs d'un diplôme du secondaire supérieur et 76.9% des autres jeunes salariés.

En matière de trajectoires, les plus diplômés ont davantage de maîtrise de leur parcours professionnel : ils sont un peu moins nombreux à avoir changé d'employeur, leur nombre de changements est plus limité et ceux-ci sont plus souvent volontaires. Toutefois, c'est surtout sur ce dernier point que les différences sont importantes – le caractère volontaire ou non des changements. Pourtant, lorsqu'il s'agit de se prononcer sur sa sécurité d'emploi, il n'y a pas plus de pessimisme ou de crainte chez les moins diplômés.

La reproduction sociale se perçoit dans l'accès aux diplômes : les jeunes diplômés du supérieur sont 33% à avoir des parents qui ont connu le chômage ; les moins diplômés de l'échantillon (secondaire inférieur et primaire) sont 45% à avoir des parents qui ont eu l'expérience du chômage.

**La taille de l'entreprise** est un facteur de différenciation important. On constate que le profil des jeunes salariés n'est pas identique quelle que soit la taille de l'entreprise. Certaines caractéristiques évoluent de manière linéaire avec la taille de l'entreprise. Nous pouvons relever que les grandes entreprises préfèrent les hommes, les jeunes expérimentés, c'est-à-dire un peu moins jeunes. Par contre, elles proposent davantage de CDI. Le profil des jeunes ne se distingue pas par une expérience différente du chômage. Les jeunes occupés dans des petites entreprises ont plus souvent une vision optimiste pour l'avenir de l'emploi dans leur entreprise. Par rapport à leur propre sécurité professionnelle, les avis sont les mêmes, quelle que soit la taille de l'entreprise où le jeune travaille.



**Profil des salariés en fonction de la taille de l'entreprise**

%	Moins de 20 personnes	Moins de 50 personnes (les moins de 20 personnes sont inclus)	50 à 99 personnes	100 personnes et +
Hommes / femmes	50/50	50/50	50/50	60/40
Moins de 22 ans	34.6	28.9	14.6	11.2
22 à moins de 26 ans	34.6	36.2	38.5	36.4
26 ans à moins de 30 ans	30.8	34.9	46.9	52.3
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>Niveaux d'études</i>				
Maximum secondaire inférieur	14.3	15.8	17.6	13.8
Secondaire supérieur	43.7	37.7	37.4	39.6
Supérieur (court et long)	37.9	42.0	43.4	43.7
<i>Lire les chiffres en colonnes</i>				
CDI	46.9	52.3	62.8	70.8

Pour les jeunes salariés de l'industrie, les CDI sont un peu plus fréquents (71%) et les jeunes hommes sont plus nombreux (82%). Les mêmes sous-groupes d'âge sont observés que pour l'ensemble de l'échantillon. Les niveaux de formation sont proportionnellement moins élevés : 21.4% pour le niveau secondaire inférieur et primaire, 49% pour le niveau secondaire supérieur et 24% pour le supérieur (court et long). Au niveau des trajectoires, les nombres de changements d'employeur sont similaires au reste de l'échantillon avec toutefois un peu moins de jeunes qui n'ont jamais connu le chômage (47.4%) mais plus qui l'ont connu pour une très courte durée (moins de 6 mois). Si l'on additionne « jamais » et « moins de 6 mois », cela fait 80.1% pour les salariés de l'industrie et 77.9% pour l'ensemble de l'échantillon.

Les prévisions sont plus pessimistes pour l'avenir de l'emploi dans leur entreprise : 20.1% envisagent une diminution de l'emploi (12.6% dans l'ensemble de l'échantillon), 28.8% une augmentation de l'emploi (36.8% pour l'ensemble de l'échantillon).

Les jeunes salariés de l'industrie, même s'ils sont plus nombreux à avoir des CDI, expriment plus souvent des craintes pour leur propre sécurité d'emploi : 22.6% déclarent *je suis engagé à durée indéterminée mais je pense que je pourrais perdre mon emploi* (14.4% pour l'ensemble de l'échantillon).

**Dans le secteur du commerce**, 74.4% des jeunes salariés ont un statut d'employé. 67% ont des CDI et 32.2% ont des contrats à temps partiel, dont 63.2% sont non choisis. 55% sont des jeunes femmes et 45% des jeunes hommes. La moyenne d'âge est un peu plus jeune que l'échantillon dans son ensemble : 25.8% de 18 à moins de 22 ans, 41.5% de 22 à moins de 26 ans et 32.7% de 26 à 30 ans. 44.4% vivent au domicile des parents (33.8% pour l'ensemble de l'échantillon).

Les niveaux de diplôme sont moins élevés que pour l'ensemble de l'échantillon : 19.3% pour le niveau secondaire inférieur au maximum ; 57.3% pour le niveau secondaire supérieur ; 18.1% pour le niveau supérieur (court et long).

Les changements d'employeur ont été moins fréquents : 45.9% ont déjà changé contre 51.1% pour l'ensemble de l'échantillon. Rappelons que les jeunes salariés du commerce sont en moyenne plus jeunes. Dans 50% des cas, les changements étaient toujours volontaires. L'expérience du chômage est plus ou moins similaire à celle du reste de l'échantillon.

Les prévisions d'emploi dans l'entreprise ressemblent à celles faites par l'ensemble de l'échantillon et la perception de la sécurité d'emploi est un peu plus élevée : 47.6% disent ne pas avoir de craintes pour leur sécurité d'emploi pour 42.2% pour l'ensemble de l'échantillon.

Les portraits rapides des jeunes salariés de l'industrie et du commerce montrent que ces secteurs d'activité ne proposent pas des conditions d'emploi identiques.

## La perception du travail

**L**e travail reste une valeur importante pour les jeunes, même si elle n'est plus la seule valeur à la base de la construction identitaire. Pour tous les jeunes, quelle que soit leur situation dans l'emploi, les attentes sont élevées par rapport à toutes les dimensions du travail : instrumentale, sociale et symbolique.

### 1. La valeur du travail

Il existe une abondante littérature sur la question de la distance au travail ou de la centralité du travail. Pour certains auteurs, la distance au travail est croissante et menace la cohésion sociale. D'autres travaux considèrent que le travail reste central dans la construction de l'identité, pour toutes les générations. Toutefois, ces mêmes auteurs ajoutent que si la place accordée au travail dans la vie et l'identité reste importante, celui-ci est aussi de plus en plus relativisé et d'autres domaines de la vie (la famille, les loisirs, la vie sociale...) occupent aussi une place importante.

Il y a différentes hypothèses relatives à la place du travail dans la vie des jeunes. Une première est celle de l'entrée progressive dans la vie adulte. Durant cette période, les jeunes seraient tentés de s'investir dans les nombreux domaines de la vie qui leur sont accessibles, pas seulement dans le domaine du travail. Ensuite, quand ils sont confrontés à un nombre croissant de responsabilités dans leur vie privée et professionnelle, les jeunes accorderaient plus d'importance au travail. Une deuxième hypothèse concerne des changements structurels profonds dans les sociétés modernes, notamment le développement de l'éducation. Tchernia<sup>11</sup> émet l'hypothèse que la socialisation dans le cadre de l'école a probablement un impact sur la manière dont les jeunes considèrent la vie professionnelle. **La relativisation du travail (particulièrement chez les jeunes diplômés) ne peut pas se comprendre sans mettre en évidence la désillusion causée par le déclin de statut qui accompagne l'entrée sur le marché du travail** et plus généralement, la frustration et l'insatisfaction face à un modèle social qui n'associe plus diplôme, travail et mobilité sociale. Chauvel<sup>12</sup> parle de la panne d'ascenseur social pour les jeunes. Paradoxalement, les questions relatives

11. Tchernia J.-P., « Les jeunes européens, leur rapport au travail », Galland O., Roudet B., *Les valeurs des jeunes*, La Découverte, Paris, 2005, pp. 205-228.

12. Chauvel L., *Op. Cit.*

à la distanciation du travail sont aussi contemporaines aux débats relatifs au surinvestissement dans le travail.

**Bref, le travail reste important mais il n'est plus la seule dimension importante de la construction identitaire et de l'équilibre existentiel ; la famille, les amis, les loisirs, la vie sociale, etc. font également partie de l'équilibre identitaire. L'équilibre travail/famille est devenu une dimension importante, tant pour les femmes que pour les hommes.**




Les jeunes salariés interrogés acceptent le caractère incontournable du travail ; 84.6% pensent « qu'il faut travailler pour vivre. » **Si le travail est incontournable, il est aussi important pour l'épanouissement personnel.** Dans l'enquête, 86.1% des jeunes pensent qu'il est important d'avoir un travail pour s'épanouir. Cela ne signifie pas que le travail est la seule source d'épanouissement mais qu'il y contribue, par l'expérience qu'il apporte mais aussi par l'intégration sociale et la reconnaissance qu'il procure. **Si une majorité pense que le travail est important, on décèle cependant une relative distanciation** telle qu'évoquée plus haut : seulement 1 jeune salarié sur 5 (20.8%) pense que le travail devrait toujours passer en premier, même si cela veut dire moins de temps libre. Cette tendance n'est pas propre aux jeunes salariés mais elle s'affirme avec les jeunes générations.

Les jeunes salariés sont plutôt partagés sur le sens du devoir : 1 jeune salarié sur 2 pense que travailler est un devoir vis-à-vis de la société. Il n'est pas question non plus de blâmer à l'unanimité les personnes qui ne travaillent pas, 48.3% ne sont pas d'accord pour dire que les gens qui ne travaillent pas sont paresseux. Par contre, une majorité (57.5%) est opposée à l'idée que les gens ne devraient pas être obligés de travailler s'ils ne le souhaitent pas. Recevoir de l'argent sans travailler est perçu négativement par un peu plus de 4 jeunes salariés sur 10 (42.1%).

D'une manière générale, les sans avis représentent un quart des répondants pour les items qui proposent des jugements plutôt négatifs par rapport aux personnes qui ne travaillent pas et qui suggèrent que le travail est un devoir vis-à-vis de la société.

**Au total, ces chiffres montrent un profil dominant de jeune salarié qui est le suivant : un jeune salarié qui considère toujours le travail comme important, mais sans en faire la pierre angulaire de sa vie. Un jeune salarié qui préfère travailler que recevoir de l'argent sans rien faire mais qui ne juge pas trop durement les personnes qui ne travaillent pas. Qu'il faille travailler pour vivre est pour lui une évidence.**

### La valeur du travail dans la société

%	Tout à fait d'accord et plutôt d'accord 	Sans avis 	Plutôt pas d'accord et pas du tout d'accord 
Pour <b>s'épanouir</b> , il faut avoir un travail	86.1	7.0	6.9
C'est <b>dégradant</b> de recevoir de l'argent sans avoir à travailler pour cela	42.1	29.1	28.8
Les gens qui ne travaillent pas sont <b>paresseux</b>	26.2	25.5	48.3
Travailler est un <b>devoir</b> vis-à-vis de la société	55.6	22.2	22.2
Les gens ne devraient <b>pas être obligés</b> de travailler s'ils ne le souhaitent pas	18.3	24.0	57.7
Le travail devrait toujours <b>passer en premier</b> , même si cela veut dire moins de temps libre	20.8	12.0	67.8
Il faut travailler <b>pour vivre</b>	84.6	5.9	9.5

L'expérience du chômage ne modifie pas les opinions par rapport à la valeur travail mais relativise certaines positions. Ainsi, les jeunes qui ont connu le chômage sont moins nombreux à penser que *les gens qui ne travaillent pas sont paresseux* (16.3% pour 28.2% pour ceux qui n'ont pas connu le chômage) ; ils sont 44.2% à ne pas être d'accord avec le fait que *les gens ne devraient pas être obligés de travailler s'ils ne le souhaitent pas*, les autres sont 57.9% à être opposés à cette idée ; ils sont 44.2% à penser que *le travail est un devoir vis-à-vis de la société* (contre 57.9%).

## 2. Les composantes du travail

Qu'attend-t-on au juste du travail ? Qu'en attendent les jeunes salariés en particulier ? **La littérature distingue généralement deux ou trois dimensions qui constituent la relation au travail.** Les termes employés sont parfois différents mais la signification est plutôt similaire<sup>13</sup> :

- La première dimension est appelée *instrumentale*, elle fait référence aux attentes « matérielles » par rapport au travail : le salaire, l'importance du revenu et des possibilités de promotion.
- La seconde dimension est *sociale*, elle concerne l'importance des relations humaines au travail.

13. Paugam S., *Le salarié de la précarité*, Puf, Paris, 2000 ; Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L., *Les jeunes et le travail. 1950-2000*, Puf, Paris, 2001 ; Riffault H. et Tchernia J.-F., « Les Européens et le travail : un rapport plus personnel », *Futuribles*, n°227, 2002, pp. 63-77 ; Riffault H. et Tchernia J.-F., « Sens du travail et valeurs économiques », Bréchon P. (dir.), *Les valeurs des français*, Armand Colin, Paris, 2003, pp. 108-129.

- La troisième dimension est appelée *symbolique* et concerne les possibilités de développement personnel, la capacité de s'épanouir et de s'exprimer dans son activité, l'intérêt pour le contenu du travail, le sentiment de réussite, le niveau d'autonomie et l'utilité sociale.

Certains auteurs regroupent les dimensions sociale et symbolique en une seule dimension appelée *expressive*<sup>14</sup>.

Différentes hypothèses ont été avancées concernant cette double ou triple dimension de la relation au travail. Dans de nombreux emplois, notamment réservés aux jeunes, il n'y aurait plus de place pour la dimension expressive, la relation au travail deviendrait essentiellement instrumentale<sup>15</sup>. Cette lecture amène vers d'autres hypothèses relatives à une grande distanciation du travail, voire à la « disparition » de la valeur travail.

Néanmoins, l'enquête des Jeunes CSC et d'autres travaux de recherche suggèrent plutôt un nouvel équilibre entre les dimensions expressive et instrumentale du travail. Ce qui a changé, ce n'est pas tant cette triple ou double référence au travail mais plutôt le poids respectif de chacune de ces dimensions.

L'effet des trajectoires est important dans ce domaine. L'enquête montre que les attentes des jeunes sont très élevées pour ces trois dimensions, les attentes symboliques et sociales restent extrêmement importantes. Ce sont les trajectoires chaotiques et précaires qui peuvent conduire à la distanciation.

L'enquête demandait aux jeunes salariés ce qu'ils considéraient comme important dans un travail. **D'une manière générale, tout est considéré comme important dans un travail, ceci indique que les attentes sont élevées par rapport au travail et la déception peut être proportionnelle à l'ampleur des attentes.** Les données des tableaux ci-dessous montrent des pourcentages élevés pour tous les aspects suggérés. Le rapport au travail est loin d'être dominé par le seul souci financier. **Les jeunes salariés espèrent de leur travail des choses très pratiques, tout d'abord un salaire correct, mais ils espèrent aussi pouvoir travailler dans un bon environnement humain et aussi que leur travail soit source de développement personnel et de reconnaissance.**

---




14. Habermas J., *Théorie de l'agir communicationnel*, Fayard Paris., 1987; Zoll R. (1992), *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne*, Kimé, Paris, 1992 ; Zoll R., « Jeunes, sens du travail et nouvel individualisme en Allemagne », Roulleau-Berger L., Gauthier M., *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, Editions de l'Aube, La tour d'Aigues, 2001, pp. 261-272.

15. Zoll R., 1992, 2001, *Ibid.*

**Les dimensions plus ou moins importantes du travail - I**

%	Très important et plutôt important 	Sans avis 	Plutôt pas important et pas du tout important 
<b><i>Dimension instrumentale</i></b>			
Bien gagner sa vie	89.9	7.1	3.0
Ne pas risquer le chômage	84.4	12.0	3.6
Avoir des bons horaires	82.0	11.7	6.3
Avoir de bonnes vacances	79.4	14.2	6.4
Être payé en fonction de ce qu'on rapporte	74.8	14.5	10.7
Pouvoir espérer une promotion	67.8	19.4	12.8
<b><i>Dimension sociale</i></b>			
Être dans une bonne ambiance de travail	97.6	1.7	0.7
Rencontrer des gens	85.8	8.8	5.4
<b><i>Dimension symbolique</i></b>			
Continuer à apprendre des choses	96.6	2.1	1.3
Pouvoir utiliser ses capacités	96.4	2.8	0.8
Avoir de l'initiative	95.2	3.6	1.2
Avoir l'impression de réussir quelque chose	93.5	4.7	1.8
Faire quelque chose d'intéressant	92.2	5.8	2.0
Être bien considéré	89.2	6.6	4.2
Avoir des responsabilités	84.4	10.4	5.2
Faire quelque chose d'utile pour la société, les autres	77.3	18.3	4.4

**Les dimensions plus ou moins importantes du travail - II**

Moyenne de l'ensemble des pourcentages %	Très important et plutôt important 	Sans avis 	Plutôt pas important et pas du tout important 
Dimensions instrumentales	79.7	13.2	7.1
Dimensions sociales	91.7	5.2	3.1
Dimensions symboliques	90.6	6.8	2.6

**Le fait d'avoir eu une expérience du chômage ne modifie pas les attentes par rapport au travail, chacune des dimensions garde la même importance.**

### 3. Les générations au travail

S'intéresser au rapport des jeunes au travail, c'est aussi s'intéresser à la manière dont les groupes d'âge vivent ensemble au travail. Bien que ce thème ne soit pas au cœur de cette enquête, une question a malgré tout été posée aux jeunes salariés pour évaluer leur perception de leurs collègues de plus de 50 ans.

En matière de relations intergénérationnelles, de nombreux travaux s'intéressent à un supposé conflit des générations<sup>16</sup>. Ces études, sur base du critère d'âge, distinguent quatre générations (avec des limites d'âge pas toujours convergentes mais néanmoins approchantes) :

- les *traditionalistes*, nés avant 1945, qui ont grandi pendant la grande dépression et la seconde guerre mondiale (cette génération est quasi sortie du marché du travail) ;
- les *baby-boomers*, nés entre 1946 et 1964, qui ont grandi pendant une période de prospérité économique et avec le développement de la télévision ;
- la *génération X* née entre 1965 et 1977, qui a grandi avec des parents qui travaillaient tous les deux, ou des parents divorcés et qui a appris l'indépendance ;
- les *millennials* (ou génération Y), nés approximativement entre 1977 et 1994, qui ont grandi avec internet et les nouvelles technologies.

Selon les chercheurs qui étudient ces questions, chacune des générations a connu des processus de socialisation différents, développe des attitudes différentes au travail, partage des valeurs sensiblement différentes, a des compétences et une conception du management différentes. Le supposé conflit des générations serait surtout un problème de communication et un besoin d'adaptation des modes de management des ressources humaines.

Dans une étude européenne<sup>17</sup> coordonnée par la FTU, cette question du rapport au travail des générations et des possibles conflits entre générations est étudiée. La recherche n'est pas terminée mais certaines conclusions se dessinent déjà : ainsi, **les types de rapport au travail ne**

---

16. Meyers R. A., « Millennial workers : communication issues between generations », *Proceedings of the GFA conference in Kassel in September 2007* ; to be published.

17. SPReW, , *Op. Cit.*



sont pas liés à un groupe d'âge particulier. Il peut y avoir plus d'hétérogénéité au sein d'un même groupe d'âge qu'entre groupes d'âge différents mais aussi, **les tensions entre générations ne porteraient pas tant sur le travail mais plutôt sur l'emploi**, quand les organisations mettent (volontairement ou involontairement) les générations en concurrence.




Dans l'enquête menée auprès des jeunes salariés, **les collègues de plus de 50 ans sont perçus comme étant des sources d'apprentissage pour les jeunes (73%) même s'ils ne sont pas toujours disponibles**. 51.9% des répondants disent que les collègues plus âgés sont souvent disponibles pour aider les jeunes salariés et 1 jeune salarié sur 5, n'est pas d'accord avec ce constat (20.5%). **Le mélange des groupes d'âge est majoritairement perçu comme quelque chose de positif dans le travail**, 76% pensent qu'il **favorise une bonne ambiance de travail**.

En matière de capacité d'adaptation au changement, 1 jeune sur deux (48%) pense que **les collègues de plus de 50 ans s'adaptent plus difficilement**. Quant à la distribution des tâches et des statuts au sein des entreprises, les avis sont plus partagés. 35.6% des jeunes salariés pensent que **les bons statuts** sont toujours pour les collègues plus âgés mais à peu près le même pourcentage (39.6%) a un avis contraire. Les avis sont moins partagés lorsqu'il s'agit de se prononcer sur le fait que **le travail plus intéressant** soit toujours pour les collègues plus âgés : près d'un jeune sur 4 (23%) est de cet avis mais 1 sur deux (52.5%) ne le pense pas.

Notons également qu'un quart des jeunes salariés, en moyenne, n'ont pas d'avis sur les collègues de plus de 50 ans, soit parce qu'ils n'ont pas d'expérience professionnelle avec des collègues plus âgés ou simplement, parce qu'ils n'ont pas envisagé cet aspect « âge » jusqu'ici.

Les jeunes salariés qui ont eu une expérience plus ou moins longue du chômage ont une vision moins souvent positive du rôle des collègues plus âgés en ce qui concerne la transmission des connaissances : 64.6% pensent que *les collègues plus âgés apprennent leur métier aux plus jeunes*, ceux qui n'ont jamais connu le chômage sont 74.7% à partager cet avis ; 41.4% pensent que *les collègues plus âgés sont souvent disponibles pour aider les jeunes salariés*, 54.5% de ceux qui n'ont pas connu le chômage sont de cet avis.

### La perception des collègues de plus de 50 ans

%	Tout à fait d'accord et plutôt d'accord 	Sans avis 	Plutôt pas d'accord et pas du tout d'accord 
Les collègues plus âgés <b>apprennent leur métier</b> aux plus jeunes	73.0	13.7	13.3
Les collègues plus âgés sont souvent <b>disponibles pour aider les jeunes</b> salariés	51.9	27.6	20.5
Un <b>mélange des salariés de tous les âges</b> favorise une bonne ambiance de travail	76.0	18.8	5.2
<b>Le travail plus intéressant</b> est toujours pour les collègues plus âgés	23.0	24.5	52.5
<b>Les bons statuts</b> (contrats, postes de travail, salaires, etc .) sont toujours pour les collègues plus âgés	35.6	24.8	39.6
Les collègues plus âgés <b>s'adaptent plus difficilement</b> que les jeunes aux changements dans le travail	48.0	23.0	29.0
Au travail, les jeunes restent avec les jeunes et les plus âgés restent entre eux	16.5	13.3	70.2

## 4. Des différences entre les jeunes salariés


**Entre hommes et femmes**, il y a peu de différences dans la perception du travail, sauf peut-être que les jeunes femmes ont un avis moins critique sur les personnes qui ne travaillent pas : elles sont 55% et les hommes 44.4% à se dire « pas d'accord » avec la proposition *les gens qui ne travaillent pas sont paresseux*. Les hommes espèrent plus souvent une promotion que les femmes et les jeunes femmes expriment un peu plus souvent la crainte de perdre leur emploi (elles sont aussi plus nombreuses en CDD).

Par rapport aux collègues plus âgés, les jeunes femmes sont un peu plus nombreuses à penser que *le travail plus intéressant est toujours pour les collègues plus âgés*, soit 28.4% pour 17.1% des hommes partageant cet avis. Pour les autres opinions relatives aux travailleurs plus âgés, les avis des jeunes hommes et des jeunes femmes se rejoignent.

Il y a peu de différences entre **CDD et CDI** en ce qui concerne la perception du travail et du non travail. Les différences ne constituent pas des renversements d'opinions ni des nuances majeures. Ainsi, les CDD sont plus nombreux à penser que le travail devrait toujours passer en premier (26% pour 17.9% des CDI), que c'est important d'avoir des responsabilités dans le travail (90.3% pour 86% des CDI). Pour les autres dimensions, les opinions sont plutôt similaires.

Par rapport à la perception des collègues plus âgés, la plus grande différence concerne leur disponibilité pour aider les jeunes. Les opinions des CDD sont plus souvent positives. Par contre, en matière de distribution des statuts, les opinions sont un peu plus souvent négatives. Toutefois, les proportions ne sont pas renversées. Il faut ici tenir compte d'un effet d'âge parmi les jeunes salariés, les CDD sont en moyenne plus jeunes que les CDI ; ils sont aussi plus nombreux dans les petites entreprises.

### La perception des collègues de plus de 50 ans

%	Tout à fait d'accord et plutôt d'accord 	
	CDD	CDI
Les collègues plus âgés <b>apprennent leur métier</b> aux plus jeunes	79.3	70.1
Les collègues plus âgés sont souvent <b>disponibles pour aider les jeunes</b> salariés	61.0	46.9
Un <b>mélange des salariés de tous les âges</b> favorise une bonne ambiance de travail	78.2	75.7
<b>Le travail plus intéressant</b> est toujours pour les collègues plus âgés	24.5	22.5
<b>Les bons statuts</b> (contrats, postes de travail, salaires, etc .) sont toujours pour les collègues plus âgés	39.9	33.2
Les collègues plus âgés <b>s'adaptent plus difficilement</b> que les jeunes aux changements dans le travail	40.6	51.5
Au travail, les jeunes restent avec les jeunes et les plus âgés restent entre eux	16.7	15.8


Si l'on prend en compte **le niveau du diplôme** du répondant, les contours de la valeur travail restent les mêmes, avec toutefois quelques nuances intéressantes. Que le travail soit nécessaire pour vivre et pour s'épanouir et qu'il soit un devoir vis-à-vis de la société constituent des opinions qui ne varient pas avec le diplôme et le capital culturel du répondant. Par contre, recevoir de l'argent sans avoir à travailler pour cela est plus souvent jugé comme étant dégradant par les moins diplômés. Ces derniers sont aussi beaucoup plus nombreux (1 sur 3) à penser que le travail devrait toujours passer en premier, même si cela veut dire moins de temps libre. Ils jugent aussi plus souvent négativement les personnes qui ne travaillent pas. Bref, **la centralité est confirmée par tous mais sa puissance morale s'atténue avec la croissance du capital culturel** (voir tableau page suivante).

**La valeur du travail dans la société**  
Selon le niveau du diplôme

% Tout à fait d'accord + plutôt d'accord 😊	Supérieur (type long + type court)	Secondaire supérieur	Secondaire inférieur + primaire
Pour <b>s'épanouir</b> , il faut avoir un travail	<i>Pas de différence significative</i>		
C'est <b>dégradant</b> de recevoir de l'argent sans avoir à travailler pour cela	31.9	45.6	49.6
Les gens qui ne travaillent pas sont <b>paresseux</b>	20.4	29.8	37.0
Travailler est un <b>devoir</b> vis-à-vis de la société	<i>Pas de différence significative</i>		
Les gens ne devraient <b>pas être obligés</b> de travailler s'ils ne le souhaitent pas	21.6	16.3	15.8
Le travail devrait toujours <b>passer en premier</b> , même si cela veut dire moins de temps libre	15.0	21.9	33.8
Il faut travailler <b>pour vivre</b>	<i>Pas de différence significative</i>		

Par rapport à ce qui est attendu du travail ou ce qui est jugé important dans le travail, les moins diplômés accordent davantage d'importance aux dimensions instrumentales et les plus diplômés à certaines dimensions sociales et symboliques. Toutefois, les tendances restent identiques : le diplôme ne vient pas inverser les tendances, ni diminuer ou augmenter radicalement certaines attentes. Les différences relevées restent toujours à l'intérieur de pourcentages largement majoritaires et convergents.

**Les dimensions plus ou moins importantes du travail**  
Selon le niveau du diplôme

% Très important + plutôt important 	Supérieur (type long + type court)	Secondaire supérieur	Secondaire inférieur + primaire
<b><i>Dimension instrumentale</i></b>			
Bien gagner sa vie	85.5	93.1	97.8
Ne pas risquer le chômage	81.2	88.9	91.2
Avoir des bons horaires	81.6	81.9	89.2
Avoir de bonnes vacances	77.5	77.9	91.2
Être payé en fonction de ce qu'on rapporte	69.9	78.8	80.9
Pouvoir espérer une promotion	63.0	74.0	68.0
<b><i>Dimension sociale</i></b>			
Être dans une bonne ambiance de travail	<i>Pas de différence significative</i>		
Rencontrer des gens	91.6	82.5	81.6
<b><i>Dimension symbolique</i></b>			
Continuer à apprendre des choses	<i>Pas de différence significative</i>		
Pouvoir utiliser ses capacités	<i>Pas de différence significative</i>		
Avoir de l'initiative	<i>Pas de différence significative</i>		
Avoir l'impression de réussir quelque chose	<i>Pas de différence significative</i>		
Faire quelque chose d'intéressant	<i>Pas de différence significative</i>		
Être bien considéré	<i>Pas de différence significative</i>		
Avoir des responsabilités	<i>Pas de différence significative</i>		
Faire quelque chose d'utile pour la société, les autres	85.3	74.5	66.2

La perception des collègues de plus de 50 ans varie selon le niveau de diplôme du jeune salarié, principalement sur un point : les moins diplômés considèrent plus souvent (33.3%) que le travail le plus intéressant est toujours pour les collègues plus âgés. Les plus diplômés sont 16.1% à partager cette opinion.

Les différents **sous-groupes d'âge** expriment des positions similaires par rapport à la valeur travail. Nous notons toutefois un accent plus fort dans le cas des plus jeunes en faveur de la valeur travail. L'expérience du travail conduirait-elle à certaines désillusions ou l'entrée progressive dans la vie adulte conduirait-elle à investir dans d'autres sphères de la vie ?

Le fait de travailler dans une **grande ou une petite entreprise** ne modifie pas la valeur accordée au travail, ni les attentes par rapport au travail. Ces dimensions sont indépendantes du lieu où le jeune travaille. Par contre, la perception des travailleurs plus âgés présente quelques différences, probablement liées à la place de ces travailleurs dans ces entreprises. Nous comparons ici les salariés occupés dans des entreprises

de moins de 50 personnes et ceux occupés dans des entreprises de plus de 100 personnes. Nous choisissons les extrêmes pour forcer la comparaison. Nous constatons que sur deux propositions, il y a des avis, non pas qui divergent dans l'ensemble mais qui présentent plus que des nuances. Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 personnes, 43.6% des jeunes pensent que *les bons statuts sont toujours réservés aux plus âgés* –on a vu dans le chapitre 1 que les petites entreprises proposaient plus de CDD que les grandes. Dans les entreprises de plus de 100 personnes, ce sont 32.1% des jeunes salariés qui déclarent que la distribution des bons statuts est inégalitaire. Par contre, c'est dans les grandes entreprises que davantage de jeunes pensent que *les travailleurs plus âgés s'adaptent plus difficilement que les jeunes aux changements dans le travail* (52.4% pour 40.2%).

**Les salariés de l'industrie** ont des positions plus affirmées par rapport à la valeur travail. Ils sont plus nombreux à penser que c'est dégradant de recevoir de l'argent sans travailler : 50% contre 42% pour l'ensemble de l'échantillon. Ils sont aussi plus nombreux à penser que les gens qui ne travaillent pas sont paresseux (33% contre 26%). Ils sont aussi plus nombreux à penser que travailler est un devoir vis-à-vis de la société (66.2% contre 55.6%).

Par rapport à ce qui est attendu du travail, les avis vont dans le même sens que le reste de l'échantillon, avec certaines inflexions. Ainsi, dans l'industrie, les jeunes salariés sont un peu moins souvent demandeurs en termes de responsabilités ou d'utilité sociale du travail par contre un salaire juste est plus souvent jugé important de même que la sécurité d'emploi :

- Avoir des responsabilités est jugé important dans le travail par 77.7% des jeunes salariés (84.4% pour l'ensemble de l'échantillon).
- Faire quelque chose d'utile est jugé important dans le travail par 69.6% (77.3% pour l'ensemble de l'échantillon).
- Être payé en fonction de ce qu'on rapporte est jugé important dans le travail par 83.1% (pour 74.7%).
- Ne pas risquer le chômage est jugé important dans le travail par 91% (pour 84% pour l'ensemble de l'échantillon).

Les avis sur les collègues plus âgés se rapprochent de ceux des CDD : plus positifs en matière de transmission des connaissances et de disponibilité pour les jeunes salariés ainsi qu'en capacité d'adaptation au changement ; plus négatifs en matière de distribution des bons statuts.

**Dans le secteur du commerce**, beaucoup d'opinions relatives au travail sont proches de celles exprimées par l'ensemble de l'échantillon. Une différence apparaît à propos des promotions. Pour les jeunes salariés du commerce, la possibilité d'avoir une promotion dans son travail est jugée

plus souvent importante, 77.6% pour 67.8 pour l'ensemble de l'échantillon, de même qu'être payé en fonction de ce que l'on rapporte (83.6% d'avis dans ce sens pour 74.7% pour tout l'échantillon) ainsi qu'avoir de bonnes vacances (92.1% pour 79.4%) et bien gagner sa vie (97% pour 90%).

F T U



## Les opportunités et les contraintes dans le travail

**E**n comparaison aux attentes élevées exprimées par rapport au travail dans le chapitre précédent, le travail réel présente quelques déceptions. Toutefois, malgré certains décalages, une large majorité des jeunes salariés se déclarent satisfaits de leur travail actuel. L'expérience du chômage ne semble pas influencer l'évaluation du travail actuel. Le salaire, la reconnaissance dans le travail, l'accès à la formation, la stabilité d'emploi, les responsabilités sont des domaines que beaucoup de jeunes aimeraient cependant voir améliorer.

### 1. L'évaluation du travail actuel

Le chapitre précédent rassemble des questions posées aux jeunes salariés par rapport à leur « représentation » de ce que devrait être leur travail. Dans ce chapitre, les questions posées concernent le travail actuel. Nous passons donc d'une approche idéale et détachée du travail à l'évaluation d'un emploi concret.




Que pensent les jeunes du contenu de leur travail actuel ? Répond-il aux attentes élevées qu'ils exprimaient dans le chapitre précédent ?

Pas trop de problèmes avec l'autonomie, 80.1% des jeunes salariés déclarent avoir certaines marges de manœuvre dans l'organisation de leur travail. Pour rappel, dans le chapitre précédent, nous avons vu que l'initiative dans le travail était importante pour 95.2% des jeunes salariés et avoir des responsabilités pour 84.4% d'entre eux. Continuer à apprendre des choses est considéré comme important par 96.6% des jeunes salariés ; ils sont 64% à vivre cette situation (votre travail vous permet de développer vos compétences). Pouvoir utiliser ses capacités est jugé important par 96.4% des jeunes salariés ; ils sont un peu plus d'un sur deux (55.6%) à avoir un travail tout à fait en rapport avec leur formation. Si leur travail n'est pas toujours en rapport avec leur formation, ils sont cependant minoritaires à considérer que leur travail est monotone ou ennuyeux (12.8%).

**Que nous disent tous ces chiffres ? Tout d'abord, qu'il y a un certain décalage entre le rêve et la réalité, ceci n'est pas propre au travail des jeunes, mais une bonne partie des attentes semblent malgré tout rencontrées. Néanmoins, l'écart est le plus important**

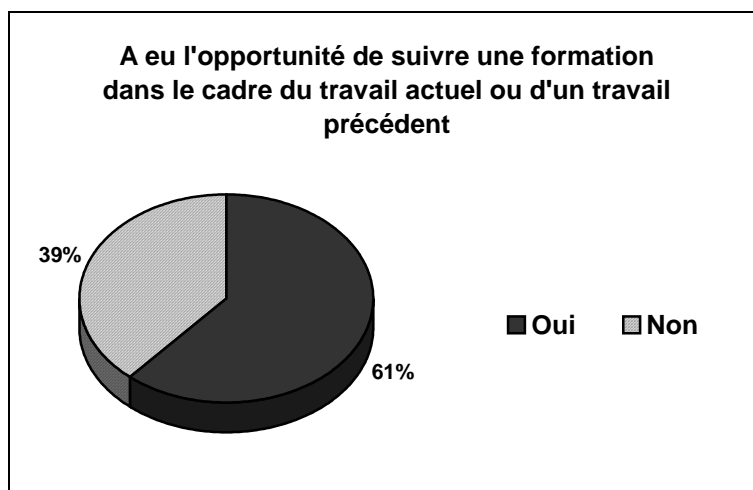
en ce qui concerne l'adéquation entre ses capacités et sa formation et le travail que l'on effectue réellement, c'est sans doute là que la distanciation au travail décrite par certains auteurs est la plus forte. Quant à la pression sur le temps et l'ampleur de la charge de travail par rapport au temps imparti, elle semble n'épargner aucune génération.

### L'évaluation du contenu du travail actuel

%	Tout à fait d'accord et plutôt d'accord 	Sans avis 	Plutôt pas d'accord et pas du tout d'accord 
Vous avez une certaine <b>autonomie</b> dans l'organisation de votre travail	80.1	10.8	9.1
Votre travail vous permet de <b>développer vos compétences</b>	64.0	17.1	18.9
Votre travail est tout à fait <b>en rapport avec votre formation</b>	55.6	11.2	33.2
Votre travail est <b>ennuyeux</b> et monotone	12.8	14.3	72.9
Vous travaillez toujours sous la <b>pression du temps</b> , des échéances	54.8	16.9	28.3
Votre <b>charge de travail</b> est trop élevée par rapport au temps imparti	33.5	25.4	41.1

**Les jeunes salariés qui sont passés plus ou moins longtemps par le chômage n'ont pas une vision plus négative que les autres de leur travail actuel.**

Continuer à apprendre fait quasi l'unanimité chez les jeunes salariés (96.6% pensent que c'est quelque chose d'important dans le travail). En matière d'apprentissage formalisé, 61% des jeunes en emploi se sont déjà vu proposer une ou des formation(s) par leur employeur, actuel ou précédent.



Quelle évaluation font les jeunes salariés de *leur travail actuel* par rapport aux trois dimensions décrites dans le chapitre précédent (instrumentale, sociale, symbolique)? Pour répondre à cette question, nous avons proposé une série d'items relatifs à ces trois dimensions du travail en demandant aux jeunes salariés s'ils en étaient plus ou moins satisfaits.

**Degré de satisfaction par rapport à diverses composantes du travail actuel**

%	Très satisfait et plutôt satisfait ☺	Indifférent ☹	Plutôt pas satisfait et pas du tout satisfait ☹
<b><i>Dimension instrumentale (moyenne des pourcentages)</i></b>	<b>64.0</b>	<b>14.0</b>	<b>22.0</b>
Votre salaire	55.3	8.4	36.3
Votre sécurité d'emploi	59.3	18.1	22.6
La durée des pauses pendant la journée de travail	63.0	16.0	21.0
Les mesures de protection pour la santé et la sécurité	65.2	19.2	15.6
Vos horaires de travail	77.0	8.5	14.5
<b><i>Dimension sociale (moyenne des pourcentages)</i></b>	<b>81.3</b>	<b>10.5</b>	<b>8.2</b>
Les relations avec vos supérieurs	74.9	12.6	12.5
Les relations avec les collègues	87.8	7.5	4.7
<b><i>Dimension symbolique (moyenne des pourcentages)</i></b>	<b>59.8</b>	<b>20.7</b>	<b>19.5</b>
Vos perspectives de carrière dans l'entreprise	45.2	28.7	26.1
Vos possibilités de suivre des formations	48.0	25.1	26.9
La manière dont votre travail est reconnu	54.8	18.8	26.4
Votre niveau de responsabilité dans votre travail	73.7	16.6	9.7
Le contenu de votre travail	77.2	14.4	8.4

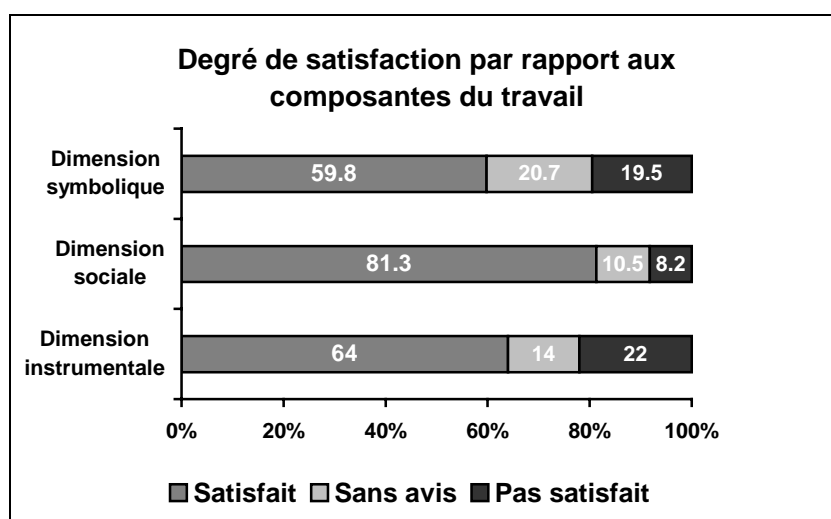
Un premier constat concerne **la dimension sociale du travail** ; c'est dans ce domaine que les pourcentages de satisfaction sont les plus

élevés : en moyenne, 80.3% des jeunes salariés se disent satisfaits des relations avec les collègues et les supérieurs. La moyenne de satisfaction pour les items repris dans **la dimension instrumentale** est de 64.0%. Toutefois, ici, cette moyenne lisse des différences importantes. C'est le niveau du salaire qui est le moins souvent jugé comme étant satisfaisant (1 jeune salarié sur 2) ; la sécurité d'emploi est jugée satisfaisante par 59.3% des jeunes.

La satisfaction moyenne pour les items repris dans **la dimension symbolique** est également positive (59.8%) mais on pourrait ajouter une mention « peut mieux faire ». Les perspectives de carrière, les possibilités de suivre des formations, la manière dont le travail est reconnu sont jugés peu satisfaisants par un peu plus d'un quart des jeunes salariés. Le contenu du travail et le niveau des responsabilités ne semblent guère problématiques pour la plupart des jeunes salariés.

Dans l'ensemble, pour les jeunes salariés, le paysage n'est pas trop terne. Si l'on calcule une moyenne de pourcentages de satisfaits, d'indifférents et de non satisfaits, à partir de tous les avis exprimés sur l'ensemble des items, on obtient 65.1% de jeunes salariés qui se déclarent satisfaits de leur travail, 16.1% qui n'ont pas d'avis et 18.8% qui se disent non satisfaits. Ceci nous donnerait **une estimation moyenne de près de 7 jeunes sur 10 satisfaits de leur travail actuel et d'un jeune sur 5 qui n'en est pas satisfait**. Les points noirs concernent : le salaire (36.3% d'insatisfaits) ; la sécurité d'emploi (22.6% d'insatisfaits) ; les perspectives de carrière dans l'entreprise (26.1% d'insatisfaits) ; l'accès aux formations (26.9%) ; la reconnaissance du travail (26.4%).

Le fait d'avoir changé plusieurs fois d'employeur, ne semble pas avoir une influence sur le degré de satisfaction par rapport à l'emploi actuel.

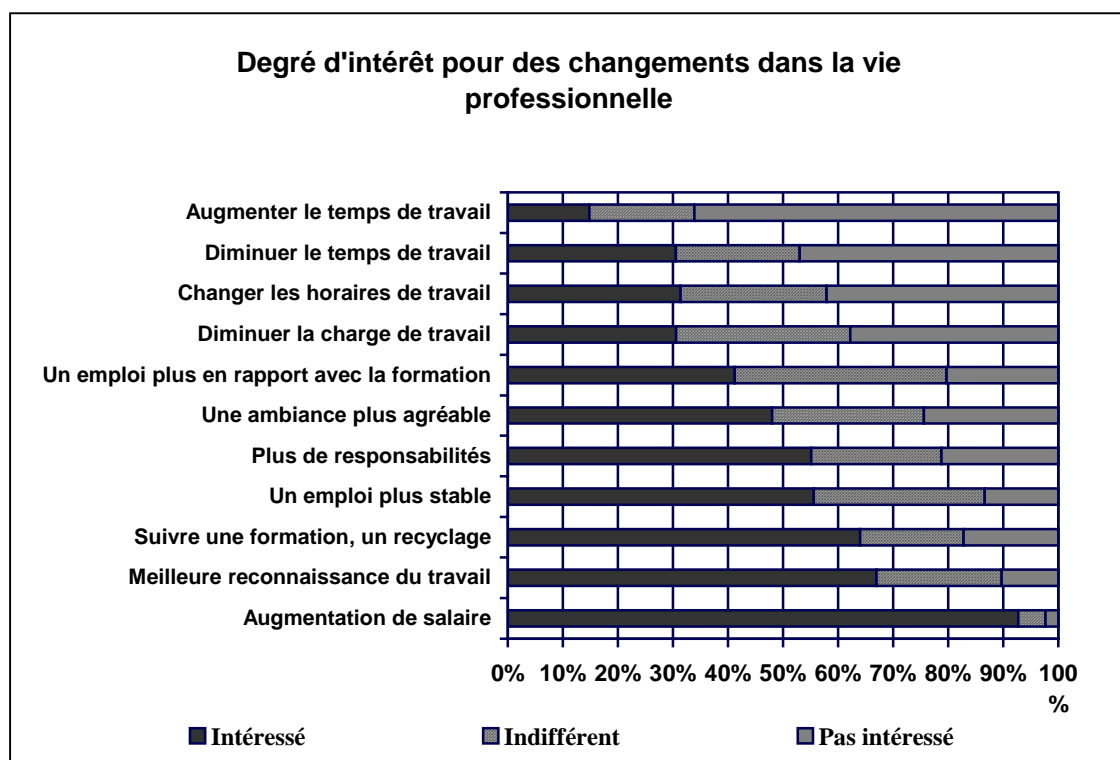


## 2. Les changements souhaités

Une question de l'enquête envisageait une série de changements possibles dans la vie professionnelle. Les jeunes salariés ont été interrogés par rapport à ces modifications possibles. Par quels changements seraient-ils plus ou moins intéressés ?

**La lecture des résultats ne doit pas amener à conclure de facto à des demandes fermes et mesurables des jeunes salariés** dans ce sens. Si 64% des jeunes salariés se déclarent intéressés par la possibilité de suivre une formation ou un recyclage, cela ne signifie pas que 64% des jeunes salariés sont prêts à revendiquer un droit accru à la formation. **Le but de cette question est de donner un aperçu des domaines d'intérêt par rapport à des changements possibles, avec une hiérarchie entre ces domaines.** Ces changements sont suggérés dans le cadre de l'enquête, ils n'ont pas été exprimés directement.

Quels sont donc les domaines qui recueillent le plus d'intérêt de la part des jeunes salariés ? Les données dans le tableau ci-dessous sont cohérentes avec les réponses à la question précédente qui concernait le degré de satisfaction par rapport au travail. Le salaire, la reconnaissance dans le travail, l'accès à la formation, la stabilité d'emploi, les responsabilités sont des domaines que beaucoup de jeunes aimeraient voir améliorés. D'autres items recueillent des avis plus partagés : le temps de travail, les horaires, la charge de travail.



La stabilité d'emploi est une question qui préoccupe beaucoup lorsque l'on parle du travail des jeunes. Il est intéressant de constater « qu'avoir un emploi plus stable » n'est pas une proposition qui est retenue dans le top trois des choix émis. Plusieurs raisons peuvent être évoquées : d'une part, le problème ne se pose pas pour une partie des jeunes (on a vu dans le point précédent que la sécurité d'emploi est jugée satisfaisante par 59.3% des jeunes) et d'autre part, la stabilité d'emploi n'est pas toujours une priorité par rapport à l'emploi pour les jeunes salariés. Cet élément a déjà été souligné dans le chapitre 1, dans la section consacrée aux trajectoires ; jusqu'à un certain seuil, les changements d'emploi font partie d'un parcours normalisé pour les jeunes.

Le score élevé recueilli par la perspective d'une augmentation de salaire n'est, d'une part, pas surprenant et d'autre part, ne doit pas être interprété comme l'indicateur d'une insatisfaction salariale généralisée de la part des jeunes salariés. La même proposition auprès d'autres salariés auraient recueilli le même succès ; c'est une des finalités essentielles du travail. « Il faut travailler pour vivre » est un avis partagé par 84.6% des jeunes salariés. Cela ne signifie pas que c'est toujours l'aspect financier qui domine les choix par rapport au travail. Le choix d'un travail n'est pas guidé exclusivement par l'aspect financier. Il est fréquent de renoncer à un travail bien rémunéré ou d'en choisir un moins bien rémunéré parce qu'il rencontre mieux d'autres aspirations importantes associées au travail.

### 3. Des différences entre les jeunes salariés

**Entre hommes et femmes**, il y a peu de différences en matière d'opportunités et de contraintes dans le travail. Nous relevons quelques différences mais plutôt légères : les hommes souhaitent plus de reconnaissance de leur travail, plus de responsabilités, et plus souvent un emploi plus stable. Ils sont, par ailleurs, plus nombreux en CDI que les femmes.


En ce qui concerne les opportunités et les contraintes dans le travail, il y a quelques différences entre **CDD et CDI**. Les CDD sont plus nombreux à déclarer que leur travail est en rapport avec leur formation (62.7% pour 52.0% pour les CDI) ; ils sont plus nombreux à penser que leur travail leur permet de développer leurs compétences : 69.7% (60.9% pour les CDI). Attention, les CDD sont aussi en moyenne plus jeunes et plus nombreux dans les petites entreprises.

Les CDI estiment plus souvent travailler sous la pression du temps (58.6% pour 48% de CDD) et avoir une charge de travail trop lourde par rapport au temps imparti 39% pour 23.5% de CDD. Ils sont plus nombreux à avoir bénéficié de formations dans le cadre de leur travail (65.8% pour 53.3% pour les CDD). Les CDI sont plus souvent satisfaits de leurs perspectives de carrière dans l'entreprise (62.3% pour 44.6% des CDD). Les CDI sont plus souvent intéressés par une diminution du

temps de travail (33.6% pour 24.7%), par une formation ou un recyclage (67.6% pour 59.5%), par une diminution de la charge de travail (33.3% pour 24.0%). Pour les CDD, un emploi plus stable est plus souvent une priorité (72.7% pour 45.5% dans le cas des CDI).

Si l'on observe le niveau de satisfaction par rapport à l'emploi actuel en tenant compte du **niveau de diplôme** du jeune salarié, on constate que ces niveaux de satisfaction sont plus élevés quand les diplômes sont élevés mais aussi que la pression sur le travail est plus forte (pression du temps et charge de travail trop élevée). Par contre, les plus diplômés sont 72.4% à avoir eu l'opportunité de suivre une formation dans le cadre de leur travail, les moins diplômés sont 47.3%. Cet accès sélectif à la formation continue vient renforcer des inégalités face à l'emploi qui existe déjà au départ. 17.2% des moins diplômés trouvent leur travail actuel ennuyeux et monotone.

### L'évaluation du contenu du travail actuel Selon le niveau du diplôme

% Tout à fait d'accord et plutôt d'accord 	Supérieur (type long + type court)	Secondaire supérieur	Secondaire inférieur + primaire
Vous avez une certaine <b>autonomie</b> dans l'organisation de votre travail	88.3	76.3	68.0
Votre travail vous permet de <b>développer vos compétences</b>	73.9	56.1	54.5
Votre travail est tout à fait <b>en rapport avec votre formation</b>	62.6	49.3	49.7
Votre travail est <b>ennuyeux</b> et monotone	7.0	17.4	17.2
Vous travaillez toujours sous la <b>pression du temps</b> , des échéances	61.4	52.5	43.4
Votre <b>charge de travail</b> est trop élevée par rapport au temps imparti	39.3	29.9	28.6


Toutefois, lorsqu'il s'agit d'évaluer diverses composantes du travail actuel, les plus diplômés ne sont pas toujours les plus satisfaits. Ainsi, en matière de salaire, de perspectives de carrière et de reconnaissance du travail, les moins diplômés sont plus nombreux à se dire satisfait. **Le diplôme n'est pas une garantie absolue en matière d'emploi et a contrario, le manque de diplôme ne plonge pas d'emblée dans des situations professionnelles insatisfaisantes ou radicalement plus précaires que celles des diplômés.**

Les types de changements souhaités dans la vie professionnelle qui pourraient intéresser les jeunes salariés varient en partie en fonction du niveau du diplôme du jeune salarié, celui-ci étant corrélé à sa situation professionnelle.

La différence la plus importante porte sur la sécurité d'emploi : 66.7% des moins diplômés souhaiteraient un emploi plus stable, c'est le cas pour 48.4% des plus diplômés. Ces derniers sont aussi plus nombreux à souhaiter un travail plus en rapport avec leur formation (69.7% pour 54.7% des moins diplômés).

**La taille de l'entreprise** va modifier certains paramètres d'évaluation du travail actuel. Ce sont surtout sur les dimensions symboliques du travail que des différences apparaissent. Ainsi, il apparaît qu'en ce qui concerne le contenu du travail, les perspectives de carrière, la responsabilité dans le travail, on trouve plus de jeunes salariés satisfaits dans les entreprises de moins de 50 personnes que dans celles de plus de 100 personnes. Par contre, en matière de salaire, d'accès à la formation et de reconnaissance du travail, c'est plutôt l'inverse. En ce qui concerne l'accès à la formation, 53.1% des jeunes salariés occupés dans des entreprises de moins de 50 personnes ont déjà bénéficié de formation(s) organisée(s) par l'employeur ; ils sont 65.3% dans les entreprises de plus de 100 personnes.

#### Degré de satisfaction par rapport à diverses composantes du travail actuel en fonction de la taille de l'entreprise

% Très satisfait et plutôt satisfait 	Salariés occupés dans des entreprises de moins de 50 personnes	Salariés occupés dans des entreprises de plus de 100 personnes
<i>Dimension instrumentale</i>		
Votre salaire	50.2	<b>58.5</b>
Votre sécurité d'emploi	<i>Pas de différence significative</i>	
La durée des pauses pendant la journée de travail	57.8	<b>65.9</b>
Les mesures de protection pour la santé et la sécurité	<i>Pas de différence significative</i>	
Vos horaires de travail	<i>Pas de différence significative</i>	
<i>Dimension sociale</i>		
Les relations avec vos supérieurs	<b>81.1</b>	72.4
Les relations avec les collègues	<i>Pas de différence significative</i>	
<i>Dimension symbolique</i>		
Vos perspectives de carrière dans l'entreprise	<b>50.0</b>	43.8
Vos possibilités de suivre des formations	44.0	<b>50.1</b>
La manière dont votre travail est reconnu	62.5	<b>72.2</b>
Votre niveau de responsabilité dans votre travail	<b>79.3</b>	72.7
Le contenu de votre travail	<b>81.8</b>	76.1

Lorsqu'il s'agit de s'exprimer sur des changements souhaités, on ne constate pas de différences significatives entre les jeunes salariés en fonction de la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.



Dans l'évaluation du travail, notons aussi que 64.9% des salariés occupés dans des petites entreprises déclarent que leur travail est en rapport avec leur formation et 77.2% qu'il leur permet de développer leurs compétences. Dans les grandes entreprises, les pourcentages sont respectivement de 52.9% et 58.5%. Les petites entreprises semblent offrir des contextes plus propices à l'apprentissage.

Pour **les salariés de l'industrie**, le travail semble moins souvent en rapport avec la formation (46% des cas pour 55.6% pour tout l'échantillon). Ils sont aussi plus nombreux à juger leur travail monotone et ennuyeux (19.3% contre 12.9% pour tout l'échantillon). Ils voient moins souvent dans leur travail l'opportunité de développer leurs compétences (46.4% pour 64.1% pour le reste de l'échantillon). Il y a également moins de satisfaction par rapport la possibilité de suivre des formations (36.2% de satisfaits pour 48% pour l'ensemble de l'échantillon).

Ils sont moins nombreux à travailler sous la pression du temps et à avoir une charge de travail trop élevée. Par contre, ils sont plus nombreux à être satisfaits de leur salaire (66.7% pour 55.3% pour l'ensemble de l'échantillon).

Ayant plus de crainte sur leur sécurité d'emploi, tout en ayant proportionnellement plus de CDI, ils sont plus nombreux à se dire intéressés par un emploi plus stable (71.2% pour 55.6% pour l'ensemble de l'échantillon).

**Dans le secteur du commerce**, comme dans l'industrie, le travail semble moins souvent en rapport avec la formation (44% des cas pour 55.6% pour tout l'échantillon), il y a moins d'opportunités de développer ses compétences (51.6% pour 64.1% pour le reste de l'échantillon) et les horaires de travail sont un peu moins souvent jugés satisfaisants (70.4% pour 77.1%). Beaucoup de propositions ont des pourcentages de satisfaction inférieurs à l'ensemble de l'échantillon, comme : le salaire (46.8% pour 55.3% de satisfaits dans l'ensemble de l'échantillon), les perspectives de carrière (38.2% pour 45.2%); la durée des pauses pendant la journée de travail avec beaucoup moins de personnes satisfaites dans le commerce (49.7%) que dans l'ensemble de l'échantillon (63%); les possibilités de suivre des formations (38.2% pour 48%); le niveau de responsabilités (63.3% pour 74%). Bref, un secteur qui, dans l'ensemble, obtient «de moins belles notes» que l'ensemble de l'échantillon.

On constate également un peu moins d'intérêt pour la formation (56.2% pour 64.0% pour le reste de l'échantillon). Changer les horaires de travail serait un souhait pour 45.6% des jeunes salariés du commerce (contre 31.4% pour tous les répondants ainsi qu'augmenter le temps de travail avec 24.4% d'intéressés (contre 14.8%). Il faut rappeler que le temps partiel est important et que, dans plus de 60% des cas, il est non choisi.

F T U

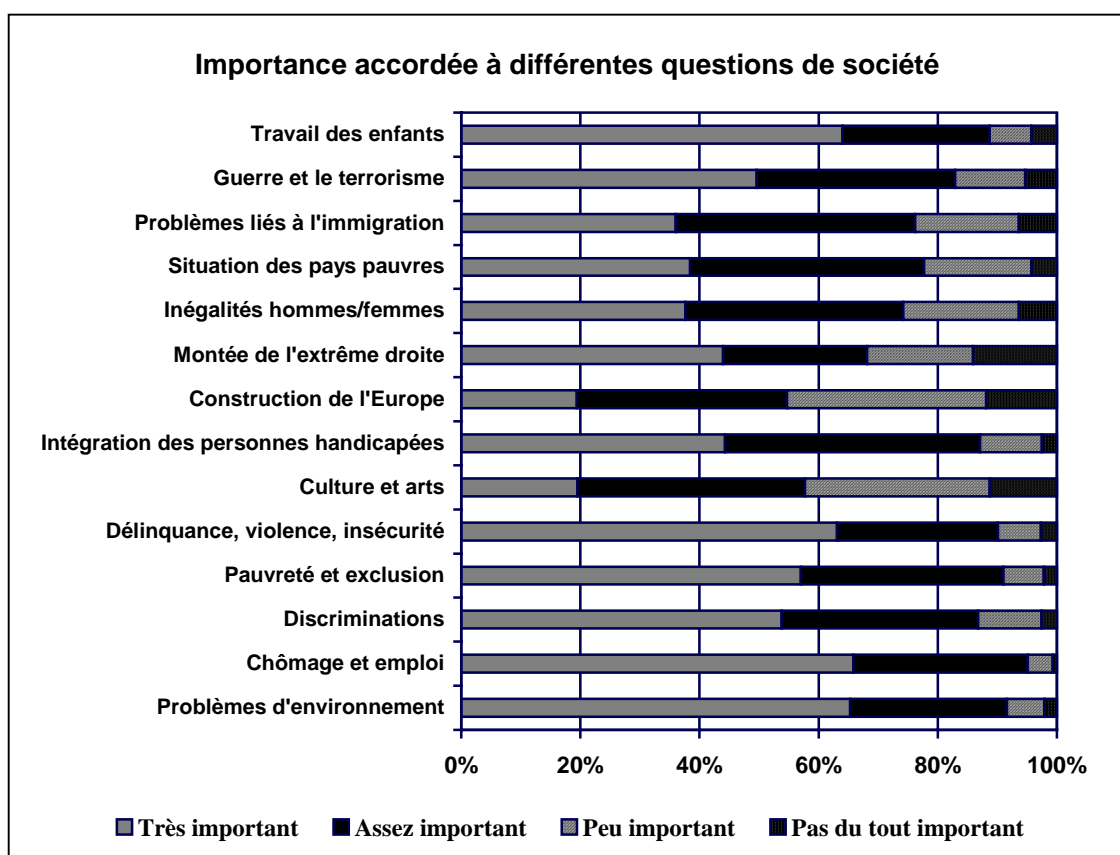
## Les préoccupations sociales

**D**ans le cadre de l'enquête, nous avons essayé à partir de quelques questions, et avant d'aborder d'autres questions relatives à l'engagement syndical, d'évaluer dans quelle mesure les jeunes avaient une fibre sociale et solidaire et si celle-ci correspondait à des engagements ou des affiliations dans des institutions ou des organisations précises. Les chiffres démontrent sans ambiguïté que les jeunes sont très sensibles aux questions de société mais qu'ils sont aussi relativement absents des organisations traditionnelles qui militent sur la scène publique en faveur de ces causes. Nous proposons quelques pistes pour comprendre cette apparente contradiction.

### 1. La sensibilité aux questions de société

Le questionnaire demandait aux jeunes salariés d'exprimer leur position par rapport à diverses questions de société concernant le travail, l'économie, la justice, le développement, l'environnement, etc. Il leur était demandé s'ils trouvaient ces domaines plus ou moins importants ou pas importants. Tout d'abord, nous constatons qu'une large majorité des jeunes considèrent toutes ces questions comme importantes. Ceux qui considèrent qu'elles sont peu ou pas importantes sont chaque fois largement minoritaires.

Le travail (le chômage et l'emploi) est la dimension qui recueille le plus haut pourcentage de réponses « très important et assez important » (95.1% au total). La construction de l'Europe et la culture et les arts sont les domaines qui recueillent les plus faibles scores, avec néanmoins près de 60% de réponses « très important + assez important ». **Les jeunes interrogés n'apparaissent donc pas indifférents au monde autour d'eux et aux questions de société.** La question suivante montre cependant que ce souci pour les problèmes de société ne se traduit pas nécessairement par un engagement dans des associations ou organisations qui militent en faveur de ces causes.



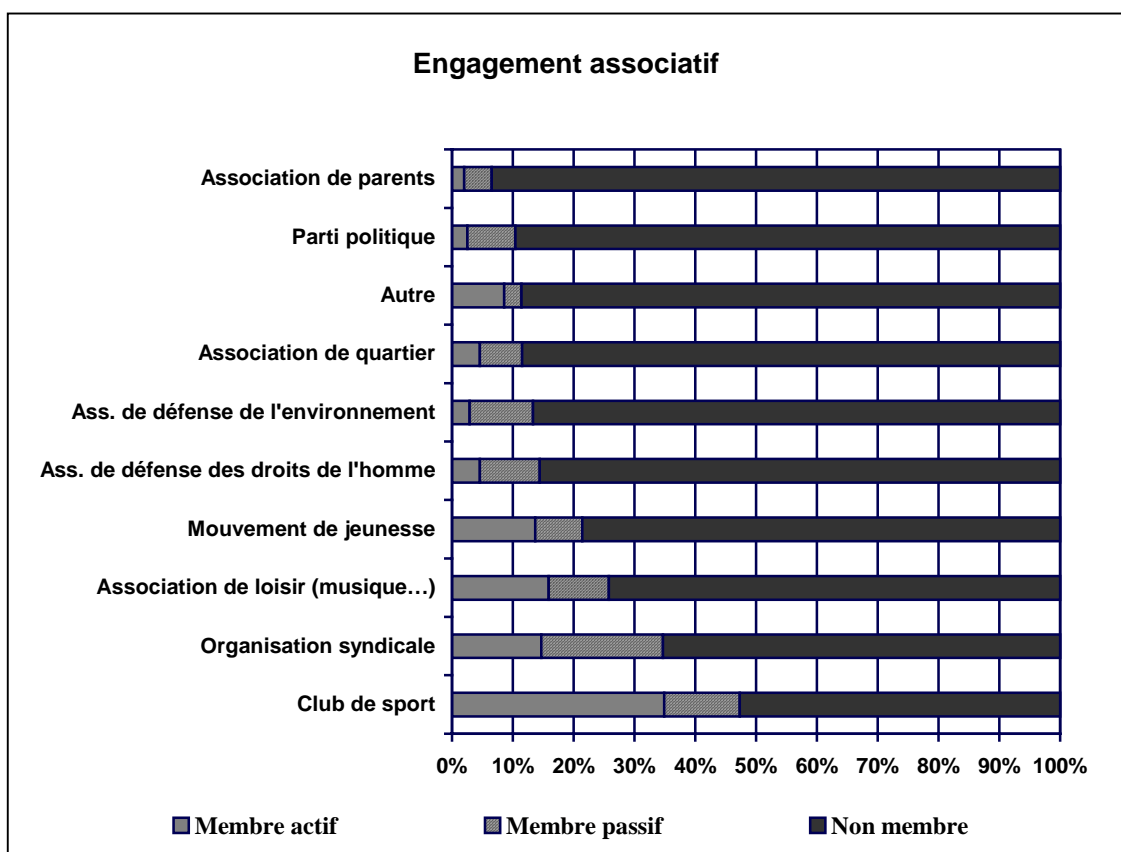
## 2. L'engagement collectif

La sensibilité exprimée pour des questions de société ne se traduit pas par des engagements formels dans des organisations collectives. En matière d'affiliation, les organisations de loisirs viennent en tête, avec le syndicat. Peu de jeunes sont affiliés à des organisations politiques, économiques ou environnementales. Leur sensibilité aux questions socio-économiques et leur capacité à se mobiliser ou s'engager ne passe pas forcément par l'affiliation à une organisation.

**Le point 3 propose quelques clés pour comprendre les transformations des formes d'engagement et dépasser une lecture pessimiste qui ne verrait dans ces faibles taux d'affiliation qu'un désengagement généralisé des jeunes et un repli sur soi.**

Le sociologue français Louis Chauvel<sup>18</sup> met en garde contre l'absence des jeunes générations du jeu politique institutionnel, alors qu'il existe, contrairement aux idées reçues, une réelle politisation de la nouvelle génération. Il relève pour la France qu'en 1982, l'âge du représentant syndical ou politique moyen était de 45 ans, et en 2000, il est de 59 ans (enquête emploi INSEE).

18. Chauvel L., *Op. Cit.*



Il est extrêmement intéressant de relever que 34.7% des jeunes salariés se disent membres d'une organisation syndicale, alors que dans l'échantillon, 68% ont répondu qu'ils étaient affiliés à un syndicat. Ceci confirme l'approche qui est proposée dans la section 3 : l'affiliation à une organisation n'est pas ce qui détermine un engagement. Être affilié ce n'est pas forcément être engagé. Comme être engagé n'est pas forcément être affilié. À travers cette réponse contradictoire à une même question, les répondants à l'enquête témoignent d'une conception de l'engagement qui n'est pas déterminée par une affiliation traditionnelle. La question qui est vraiment centrée sur l'affiliation à des organisations collectives, et qui dans le questionnaire fait suite à celle qui interroge sur les préoccupations pour des questions sociales, recueillent moins de réponses positives par rapport à l'engagement syndical. Lorsqu'il s'agit, à la fin du questionnaire, de répondre à une série de questions signalétiques, le fait d'être membre d'un syndicat est cité beaucoup plus souvent. **L'affiliation ne génère pas de facto le sentiment d'appartenance.**

Nous avons comparé les profils des jeunes salariés affiliés qui expriment un sentiment d'appartenance (les syndiqués qui déclarent être membre actif ou passif d'une organisation syndicale) et les jeunes salariés affiliés qui ne paraissent pas avoir ce sentiment d'appartenance (les syndiqués qui déclarent ne pas être membre d'une organisation syndicale). Les deux groupes ne se distinguent pas par le sexe, le sous-groupe d'âge ou la situation familiale. Ils se distinguent, par contre, par le niveau du diplôme

et le domaine de formation de base, l'insertion sectorielle et la trajectoire professionnelle (voir tableau ci-dessous).

### Affiliation et sentiment d'appartenance à une organisation syndicale

%	Jeunes salariés affiliés et qui expriment un sentiment d'appartenance à l'organisation syndicale	Jeunes salariés affiliés qui n'expriment pas un sentiment d'appartenance à l'organisation syndicale
<b>Niveau de diplôme</b>		
Primaire + secondaire inférieur	12.8	16.7
Secondaire supérieur	35.3	49.1
Supérieur (court + long)	49.3	32.3
<b>Domaine de formation de base</b>		
Technique ou artisanale	30.1	36.9
Commerciale	9.2	14.2
Sciences humaines et sociales	26.4	13.9
<b>Statut</b>		
CDI	74.0	65.3
Temps partiel	16.6	22.1
<b>Insertion sectorielle</b>		
Industrie	24.2	29.8
Commerce de gros, dé détail, réparation véhicules et appareils	11.5	19.6
Administrations publiques	10.9	5.0
Éducation, enseignement	12.4	8.3
Activités associatives	10.9	2.7
<b>Trajectoire professionnelle</b>		
A changé plus de trois fois d'employeur	20.0	28.0
Les changements étaient <i>toujours</i> volontaires	45.2	40.6
A connu le chômage (au-delà de six mois)	23.0	31.0

Par rapport l'organisation syndicale, on peut émettre l'hypothèse que les affiliations non contraintes par les conditions d'emploi ou de travail se traduisent plus fréquemment par un sentiment d'appartenance tandis que les affiliations contraintes par une trajectoire plus difficile ne se traduisent pas d'emblée par un sentiment d'appartenance mais sont aussi vécues comme des démarches plutôt administratives.

L'engagement des deux groupes dans des organisations diverses est différent. Le premier groupe se déclare plus souvent membre actif ou passif de diverses organisations.

**Affiliation et sentiment d'appartenance à une organisation syndicale**

% Membre actif + membre passif	Jeunes salariés affiliés et qui expriment un sentiment d'appartenance à l'organisation syndicale	Jeunes salariés affiliés qui n'expriment pas un sentiment d'appartenance à l'organisation syndicale
Club de sport	53.2	38.1
Parti politique	17.0	5.9
Association de défense de l'environnement	19.6	7.4
Association de parents	9.0	3.5
Association de loisir (musique, danse, etc.)	31.2	18.6
Association de quartier	14.3	8.2
Mouvement de jeunesse	27.8	13.3
Association de défense des droits de l'homme	20.0	7.9

### 3. Pour comprendre l'individualisme que l'on prête aux jeunes

Dans le cadre de l'enquête, nous avons essayé à partir de quelques questions, et avant d'aborder d'autres questions relatives à l'engagement syndical, d'évaluer dans quelle mesure les jeunes avaient une fibre sociale et solidaire et si celle-ci correspondait à des engagements ou des affiliations dans des institutions ou des organisations précises. Les chiffres démontrent sans ambiguïté que les jeunes sont très sensibles aux questions de société mais qu'ils sont aussi relativement absents des organisations traditionnelles qui militent sur la scène publique en faveur de ces causes. Nous avons donc voulu proposer un cadre pour comprendre ce paradoxe. Leur absence des organisations collectives conduit souvent à interpréter abusivement ce constat comme étant le reflet d'un individualisme croissant parmi les jeunes. Cette section donne quelques clés pour dépasser cette approche réductrice en termes d'individualisme<sup>19</sup>.

Tout d'abord, **ce ne sont pas les jeunes qui sont individualistes, c'est la société dans son ensemble qui subit des transformations.** Il s'agit d'une tendance lourde, une mutation socioculturelle à l'œuvre depuis plusieurs siècles, mais qui connaît une accélération ces dernières décennies. **L'individualisme est une caractéristique de la modernité.** L'individualisme est une notion qui fait l'objet de beaucoup d'interprétations, en philosophie et en sociologie, notamment. Ces interprétations sont souvent empreintes de jugements de valeur. L'individualisme est ainsi souvent perçu, à tort, comme une forme d'égoïsme ou d'indifférence à l'autre, un refus de toute forme de référence collective. Certains éléments peuvent expliquer le sentiment de

19. Vendramin P., *Le travail au singulier - Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, Académia Bruylant (Louvain-la-Neuve) - L'Harmattan (Paris) collection « Sciences & enjeux », 2004.

malaise que l'on observe souvent à l'égard de cette mutation socioculturelle. Tout d'abord, la perte de références collectives dans des domaines clés de la vie sociale (rôles sexuels, famille, travail, vie publique) qui génère un sentiment d'insécurité. L'individu privé d'identités prédéfinies doit se chercher des repères et une normalité parmi la diversité des modes d'existence. Le sentiment d'insécurité vient également du décalage entre le monde vécu et celui des institutions. Les institutions (du travail, le droit...) ne sont plus suffisamment en phase avec ce qui est vécu par les individus. La valorisation de la subjectivité est un autre aspect qui génère un sentiment de malaise par rapport à la modernité. Dans cette perspective, chacun est libre de choisir son destin (son conjoint, son métier, son lieu d'habitation, son mode de vie...). Cette liberté est aussi une contrainte ; chacun est autorisé et sommé d'être l'acteur de sa propre vie. Chaque individu peut et doit décider ce qui est bon ou mauvais pour lui.

Toutefois, **l'individualisme n'est pas une tare ; il fait partie du processus de civilisation.** C'est une victoire de l'individu, sa reconnaissance en tant que personne individuelle et non en tant que partie anonyme d'un groupe, d'une classe, d'une lignée, d'un espace social quelconque. Il s'agit donc bien d'une évolution émancipatrice mais dont les dimensions fragilisantes ne doivent pas être ignorées. Pour pouvoir profiter de ce statut d'individu émancipé des carcans sociaux, il faut disposer de ressources de diverses natures : matérielles, cognitives, psychologiques, etc.

**Glisser du concept d'individualisme à celui d'individualisation** aide à comprendre ces transformations. Il permet de se rapprocher des faits. Ce que l'on observe alors c'est un processus social de différenciation des individus en fonction de caractères individuels. Ce processus est à la fois volontaire et contraint. Il correspond à une aspiration individuelle mais en même temps, il n'y a guère d'autres solutions offertes. L'individualisation est une forme de destin collectif. Ce processus de différenciation se manifeste dans toutes les sphères de la vie, au travail également :

- dans la gestion des ressources humaines qui multiplie les dispositifs individualisants (évaluation, rémunération, etc.) et dans le recentrage du rapport salarial sur l'individu allant jusqu'à la mobilisation subjective ;
- dans les situations de travail, avec la flexibilité sous toutes ses formes qui amplifie sans cesse la diversification des situations de travail (diversification des statuts, des parcours professionnels, des rapports à l'emploi...) ;
- dans l'approche de l'emploi, avec la notion d'employabilité qui place l'individu singulier au cœur de son devenir professionnel ;



- dans l'approche de la compétence, avec le glissement de la notion de qualification à celle de compétence et avec l'importance prise par les compétences sociales (du savoir-faire au savoir-être) ;
- dans le rapport au travail, avec la croissance d'attentes qualitatives et la recherche d'un équilibre entre des engagements dans diverses sphères (travail, famille, etc.) ; le travail n'est plus une valeur exclusive.

C'est dans un monde du travail ainsi individualisé que les jeunes salariés doivent trouver leur place et se construire une trajectoire. Cette individualisation croissante des sociétés modernes et du monde du travail est souvent invoquée pour expliquer la désyndicalisation et le manque présumé d'engagement des travailleurs dans des projets collectifs. Cette lecture est exagérément fataliste. Le lien social dans le travail n'est pas en train de se dissoudre dans un individualisme croissant. La nature et les formes de ce lien social s'expriment différemment. Cette transformation s'explique par des changements dans le travail lui-même mais aussi et surtout par une évolution des individus eux-mêmes et de leur manière de s'engager.

**L'engagement collectif ne dépérit pas ; il se transforme.** Les solidarités se structurent différemment ; elles deviennent à la fois plus localisées et plus globales. Elles sont plus mouvantes. Elles se construisent et se transforment autour d'objectifs limités dans le temps, en vertu de valeurs partagées. Elles allient présence et distance. Les solidarités ne sont pas liées à des appartenances prédéterminées.

**Deux formes de critique sociale et d'engagement collectif peuvent être distinguées.** Elles sont schématisées pour permettre la compréhension ; dans la réalité, elles ne se distinguent pas aussi catégoriquement.

On retrouve d'une part, **la critique sociale par plans** propre, par exemple, aux organisations syndicales ou aux partis politiques : elle caractérise les entités militantes traditionnelles ; elle est constituée de grandes organisations hiérarchiques composées d'adhérents (principe d'adhésion) ; les règles formelles et la structure sont importantes ; le *nous* prédomine sur le *je* (parole collective) ; le principe de fonctionnement est la délégation (organisations pyramidales).

L'autre forme de critique sociale est **la critique sociale par projets**, celle que l'on retrouve dans les nouveaux mouvements sociaux (liés à la défense de l'environnement, alter-mondialistes, sans-papiers, sans-abri, contre le sida, contre les abus vis-à-vis des enfants...) : elle caractérise les nouvelles formes de militance ; les actions sont spontanées ; elles sont portées par des réseaux de personnes (principe d'action) ; la mobilisation est éphémère, autour de projets concrets et immédiats ; il y a peu de règles formelles, peu de frontières claires entre l'interne (nous) et l'externe (ils) ; l'engagement est personnel.

Les formes d'engagement collectif de l'individu contemporain se distancient de la critique sociale par plans ; la critique sociale par projets semble plus en phase avec ses aspirations. Le rapport au collectif se fait aujourd'hui davantage dans une logique de *réseau*, articulée autour de *projets* avec des *individus / sujets* qui sont désireux d'intervenir directement et personnellement sur leur environnement<sup>20</sup>.

Les jeunes se reconnaissent moins souvent dans la critique sociale par plans et sont peu nombreux dans les organisations militantes traditionnelles, par contre ils se reconnaissent mieux dans la critique sociale par projets et sont plus actifs dans ces nouvelles formes d'engagement. Effectivement, si l'on ne considère que la première forme d'engagement, on peut conclure qu'il existe, particulièrement chez les jeunes, un désengagement social. Toutefois, une telle perspective ignore tout un pan bouillonnant de l'engagement collectif contemporain. Le syndicalisme est confronté à cette diversification, voire mutation, de l'engagement collectif.

Le syndicalisme s'adapte à une nouvelle donne économique, organisationnelle et technologique ; en témoigne, la multiplication des lieux et des niveaux de négociation (entreprise, national, régional, européen) comme l'élargissement des champs de la négociation (flexibilité, formation, qualité de vie au travail, environnement...). **Le syndicalisme doit aussi s'adapter à une nouvelle figure du salarié** qui a un sens du collectif et de l'engagement différent du salarié qui a animé l'action syndicale pendant de nombreuses années. Il est important de repenser la nature des liens, de la solidarité et de l'engagement collectif *en même temps* que la nature des individus reliés.

---

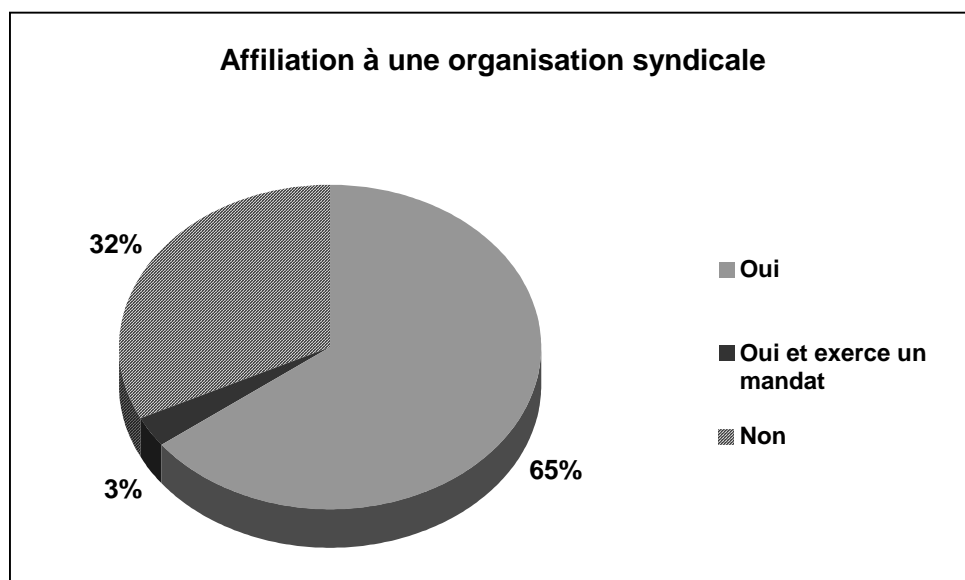
20. Vendramin P., 2004, *ibid.*

## Le rapport à l'organisation syndicale

**C**ontrairement à une idée largement répandue, le chômage n'est pas la principale porte d'entrée dans le syndicat pour les jeunes, même si l'expérience du chômage a une incidence sur les taux de syndicalisation. Le moment dans la trajectoire personnelle, le statut dans l'emploi, l'âge (plus ou moins jeune), le type d'insertion ont une incidence sur l'affiliation. La perception du syndicat et du travail syndical est plutôt positive parmi les jeunes salariés. Il importe, toutefois, de distinguer affiliation et sentiment d'appartenance.

### 1. Profil des jeunes syndiqués et non syndiqués

Dans l'enquête, nous avons 68% de jeunes syndiqués. Pour rappel, l'enquête a été diffusée par des relais syndicaux avec pour consignes de distribuer le questionnaire en respectant certains quotas et en s'adressant tant aux syndiqués qu'aux non syndiqués.



Par rapport aux données disponibles relatives à la syndicalisation, il existe une surreprésentation de personnes syndiquées. Selon le rapport *Industrial*

*relation in Europe*<sup>21</sup>, la densité syndicale en Belgique serait de 49%, c'est-à-dire le pourcentage de personnes actives en emploi et syndiquées. Cette donnée est un indicateur, les pourcentages varient en fonction des sources. Ils ne sont pas basés sur un relevé exhaustif mais sur des données d'enquête ; ils fournissent cependant des points de comparaison.

La première question que l'on se pose face aux chiffres de l'enquête des Jeunes CSC est : **qu'est-ce qui différencie les syndiqués et les non syndiqués?**

- Les plus jeunes sont un peu plus nombreux parmi les non syndiqués. Compte tenu de la structure d'âge, les situations familiales sont sensiblement différentes et les non syndiqués (plus jeunes) sont moins nombreux en situation d'indépendance.
- Les non syndiqués sont plus nombreux parmi les diplômés du supérieur long.
- Les non syndiqués sont plus nombreux à être occupés dans des entreprises de moins de 50 personnes.
- Les syndiqués ont des trajectoires professionnelles et familiales plus instables. Ils ont eu plus souvent l'expérience du chômage, de même que leurs parents ; ils ont changé plus souvent d'employeur et ces changements étaient moins souvent volontaires.

Après avoir observé ce qui les différencie, nous pouvons également observer **ce qui est commun aux syndiqués et aux non syndiqués**. La valeur accordée au travail est la même et les mêmes dimensions sont jugées importantes dans le travail (cf. chapitre 2).

Les données relatives au profil des jeunes syndiqués montrent une tendance à la **reproduction sociale dans la syndicalisation** : 68.2% des jeunes syndiqués ont des parents syndiqués pour 37.6% des non syndiqués. Attention cependant, pour les non syndiqués, le pourcentage de réponse « ne sais pas » à cette question est nettement plus élevé que pour les syndiqués : un quart des jeunes non syndiqués (25.9%) ne savent pas si leurs parents sont syndiqués.

---

21. European Commission, *Industrial relation in Europe 2006*, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

**Syndiqués - Non syndiqués I**

%	Syndiqués	Non syndiqués
<b>Âge</b>		
18 à – de 22 ans	9.0	29.2
22 à – de 26 ans	39.0	38.1
26 à 30 ans	52.0	32.7
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<b>Situation familiale</b>		
Vivants chez les parents	30.2	42.6
En situation d'indépendance	69.8	57.4
<b>Niveaux d'études</b>		
Primaire + secondaire inférieur	15.0	13.2
Secondaire supérieur	42.0	28.9
Supérieur type court	31.7	30.2
Supérieur type long	8.9	23.6
Autre	2.4	4.1
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<b>Taille d'entreprise</b>		
Occupés dans une entreprise de moins de 50 personnes	21.5	38.1
<b>Trajectoire personnelle et familiale</b>		
Ont des parents qui ont connu le chômage	41.6	34.2
Ont eux-mêmes l'expérience du chômage	55.4	28.2
Ont déjà changé d'employeur	57.7	36.8
<i>Ces changements étaient toujours volontaires</i>	<i>42.9</i>	<i>61.3</i>

**Syndiqués - Non syndiqués II**

%	Syndiqués	Non syndiqués
Ont des parents syndiqués	68.2	37.6
<i>Attention, le pourcentage de "je ne sais pas si mes parents étaient syndiqués" est plus important chez les non syndiqués (qui sont aussi plus jeunes)</i>	<i>9.9</i>	<i>25.9</i>

À la question relative à l'engagement (chapitre 4), seulement 34.7% des jeunes salariés disent être membres (actifs ou passifs) d'une organisation syndicale. Quand il s'agit à la fin du questionnaire de dire si on est syndiqué ou pas, les réponses sont différentes : 68% répondent positivement. L'affiliation relève pour certains de la « fiche signalétique » mais pas d'un sentiment d'appartenance à une organisation. Être affilié ne

signifie pas de facto avoir un sentiment d'appartenance à une organisation.

Les jeunes salariés qui ont eu **l'expérience du chômage** sont plus nombreux à être syndiqués : 85.7% pour 63.7% de ceux qui n'ont jamais connu le chômage.

## 2. Le contact avec l'organisation syndicale

L'affiliation à une organisation syndicale se fait, pour plus d'un tiers des jeunes salariés, de leur propre initiative (39%), pour un cinquième, en même temps que l'inscription au chômage (21.9%) et pour un autre cinquième (21.2%) sur proposition d'un délégué. Pour les autres, l'affiliation se fait via les relations, parents ou collègues. **Ces données viennent infirmer le présupposé selon lequel le chômage serait la principale porte d'entrée vers le syndicat pour les jeunes salariés. Nous rappelons que l'enquête n'inclut pas les jeunes sans emploi.**

### Affilié à une organisation syndicale Via quelles démarches ? (%)

De ma propre initiative	39.0
En même temps que mon inscription au chômage	21.9
Dans mon emploi, sur proposition d'un délégué	21.2
Dans mon emploi, sur proposition d'un collègue	6.0
Via les parents, les relations	9.7
Autre	2.2
<i>Total</i>	<i>100.0</i>

### Non affilié à une organisation syndicale Quelles en sont les raisons ? (%)

Cela ne m'intéresse pas	32.7
Je n'y ai jamais pensé	<b>30.9</b>
Ce n'est pas utile pour moi, je me débrouille bien seul	6.1
Je ne sais pas comment on fait	3.6
Ça serait mal vu dans mon milieu de travail	2.5
Je ne sais pas à quoi cela sert	4.7
C'est contraire à mes convictions personnelles	4.7
La cotisation est trop chère	5.4
Autre	9.4
<i>Total</i>	<i>100.0</i>

Le tiers de jeunes salariés qui ne sont pas syndiqués l'expliquent par les raisons suivantes :

- **Les non intéressés (43.5%)** : 32.7% parce que cela ne les intéresse pas ; 6.1% parce qu'ils se débrouillent bien seuls ; 4.7% parce que c'est contraire à leurs convictions personnelles.
- **Les mal informés (39.2%)** : 30.9% n'y ont jamais pensé, 3.6% ne savent pas comment on fait ; 4.7% ne savent pas à quoi cela sert.
- **Les divers (17.3%)** : 5.4% la cotisation est trop chère ; 2.5% cela serait mal vu dans mon milieu professionnel ; 9.4% d'autres raisons.

**La présence syndicale dans l'entreprise est fortement corrélée à la syndicalisation.** Les jeunes syndiqués connaissent plus souvent d'autres personnes syndiquées sur leur lieu de travail, ont eu plus fréquemment un contact avec un délégué lors de leur entrée dans l'entreprise actuelle. Les jeunes syndiqués sont plus nombreux dans les entreprises de plus de 100 personnes (73.3%) que dans celles de moins de 50 personnes (54.5%). Dans ces grandes entreprises, ils sont nombreux à avoir eu un contact avec un délégué syndical lors de leur entrée dans l'entreprise actuelle (61.4% pour 16.8% dans les petites entreprises).

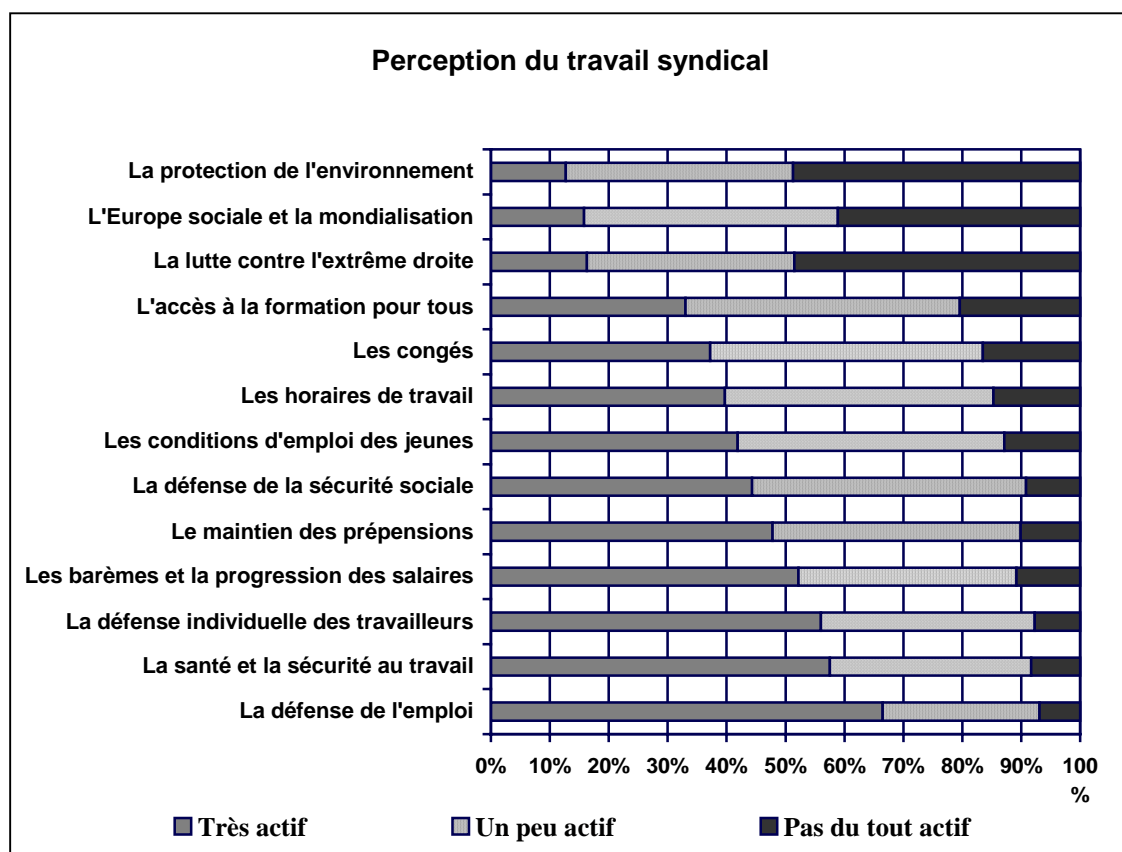
#### Présence syndicale dans l'entreprise (%)

Connaissez-vous des personnes syndiquées sur votre lieu de travail ?		
	Syndiqués	Non syndiqués
Oui	<b>94.9</b>	<b>63.3</b>
Non	5.1	36.7
Y a t-il un délégué syndical dans votre entreprise ?		
	Syndiqués	Non syndiqués
Oui	<b>81.8</b>	<b>50.8</b>
Non	10.9	22.2
Je ne sais pas	7.3	27.0
Lors de votre entrée dans votre entreprise actuelle, avez-vous eu un contact avec un délégué syndical de l'entreprise ?		
	Syndiqués	Non syndiqués
Oui	<b>55.2</b>	26.2
Non	44.3	<b>73.7</b>
Si vous n'avez-vous pas eu de contact avec un délégué syndical lors de votre entrée dans votre entreprise actuelle, quelles en sont les raisons ?		
Parce que cela ne m'intéresse pas		22.4
Parce qu'il n'y a pas de délégué dans mon entreprise		25.0
Parce que je ne sais s'il y a un délégué dans mon entreprise		25.2
Autre		27.4
<i>Total</i>		<i>100.0</i>

### 3. La perception du syndicat

L'affiliation est un fait, parfois assortie d'un sentiment d'appartenance, parfois non. La question suivante concerne **la perception du travail syndical**. Quelles perceptions ont les jeunes, syndiqués et non syndiqués, du travail syndical ? Dans quels domaines les voient-ils plus ou moins actifs ou au contraire absents ? Nous avons proposé une série de domaines et suggéré trois réponses possibles : très actif, peu actif ou pas du tout actif. Les domaines concernent le monde du travail, le marché de l'emploi, et certaines questions de société.

Sur ce point, il est intéressant de signaler d'emblée qu'il y a peu de différences entre les réponses des syndiqués et des non syndiqués. **La non syndicalisation ne s'explique pas par une perception différente du travail syndical**. La perception du travail syndical n'est pas non plus influencée par le fait d'être passé ou pas par le chômage.



Les syndicats sont perçus comme actifs dans la plupart des domaines suggérés. Leur action est moins perçue dans les domaines plus extérieurs au monde du travail : la protection de l'environnement, la lutte contre l'extrême droite, l'Europe sociale et la mondialisation.

C'est dans la défense de l'emploi qu'ils sont perçus comme les plus actifs. Notons que les conditions d'emploi des jeunes n'apparaissent pas comme

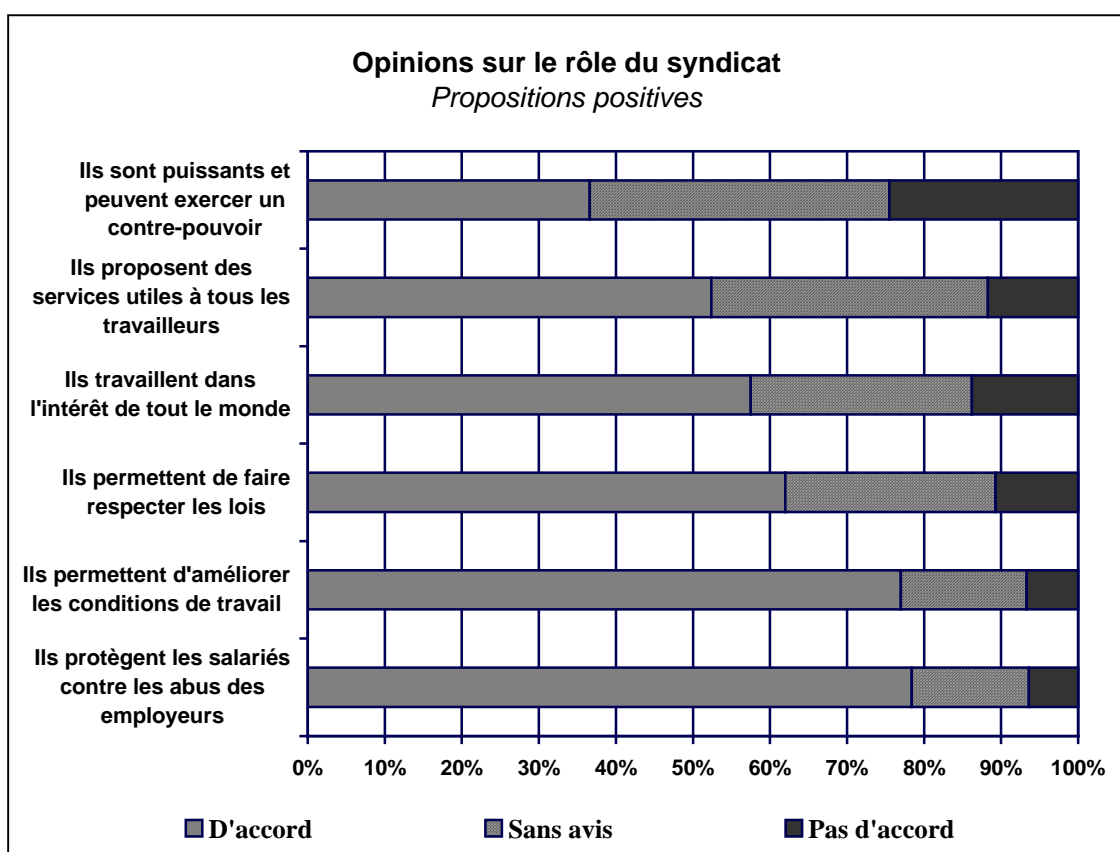


un des premiers chevaux de bataille des syndicats : 41.9% des jeunes salariés les voient très actifs dans ce domaine (47.8% les voient très actifs dans le maintien des prévisions).

Nous avons ensuite proposé une série d'affirmations, tantôt positives, tantôt négatives, sur le syndicat. Ces affirmations reprennent des opinions, des clichés que l'on peut entendre à propos du fait syndical.

Le premier tableau reprend toutes les **affirmations positives** sur le syndicat : leur puissance, leur utilité, leur efficacité. Les répondants devaient dire s'ils étaient d'accord ou pas avec ces affirmations.

Les affirmations positives obtiennent des majorités « d'accord », à l'exception de l'affirmation relative à la puissance des syndicats, capables d'exercer un contre-pouvoir. Que les syndicats protègent contre les abus des employeurs et qu'ils permettent d'améliorer les conditions de travail est partagé par près de 80% des jeunes. Quant au fait de savoir s'ils travaillent dans l'intérêt de tous et s'ils proposent des services utiles à tous, les pourcentages « d'accord » sont toujours majoritaires mais moins élevés (moins de 60%).



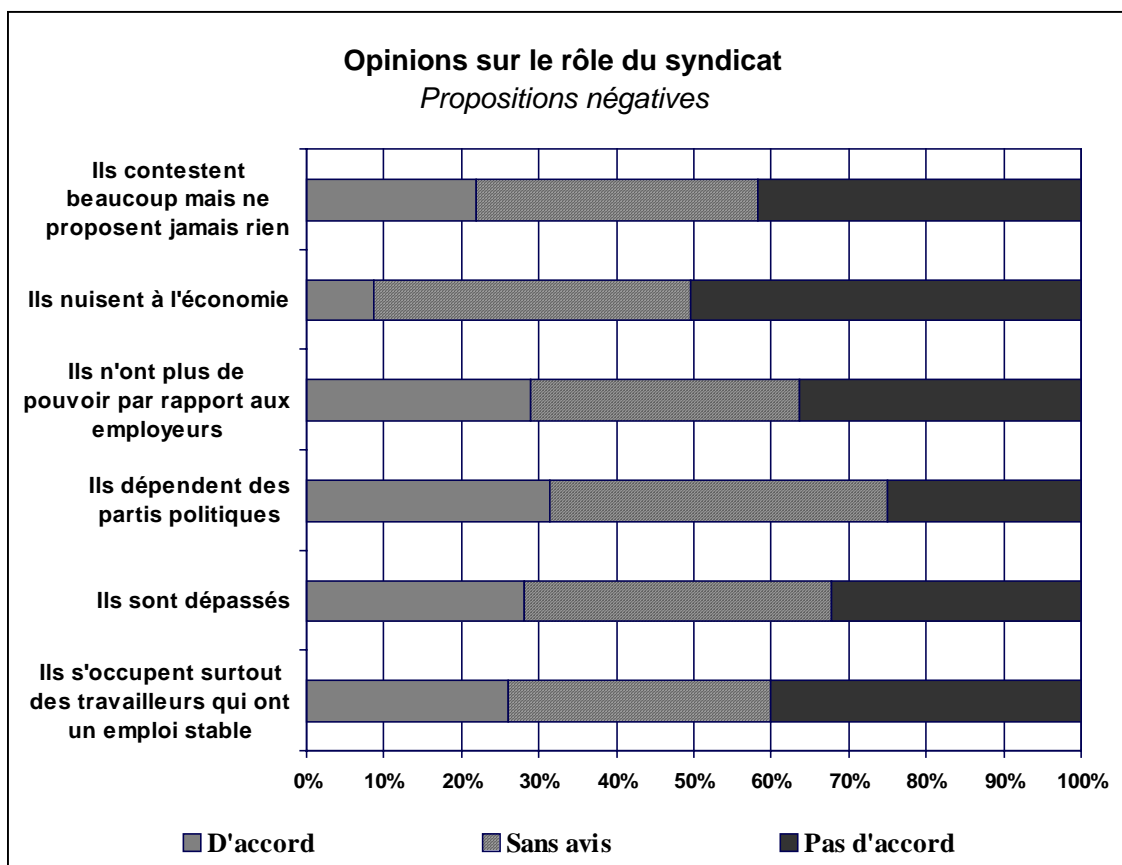
Il y a peu de différences entre syndiqués et non syndiqués dans les réponses à cette question. Pour les non syndiqués, les différences

consistent souvent en un transfert de *sans avis* vers des *avis positifs*, mais pas un transfert vers les avis négatifs.

Un deuxième tableau reprend une série d'**affirmations négatives**. Ici aussi, il s'agissait de dire si l'on était d'accord ou pas avec ces affirmations. Le succès des affirmations négatives est moindre. Beaucoup plus de jeunes disent être d'un avis contraire ou sans avis. Observons néanmoins le détail des pourcentages obtenus par ces affirmations négatives sur le syndicat. Celle qui obtient le plus haut pourcentage *d'accord* est celle qui concerne le lien entre les syndicats et les partis politiques, avec un peu plus de 30% *d'accord*.

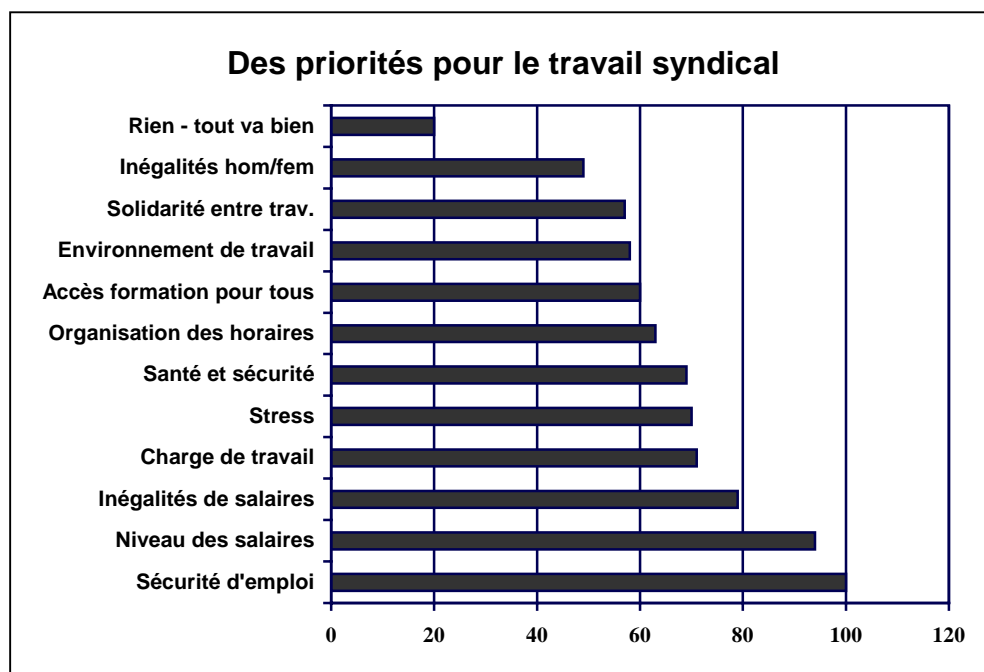
Considérer que les syndicats sont dépassés et qu'ils n'ont plus de pouvoir par rapport aux employeurs est l'avis de près de 30% des jeunes salariés. Il est intéressant de noter que parmi ceux qui expriment cet avis, de nombreux sont syndiqués : 67.6% de ceux qui sont d'accord pour dire que les syndicats sont dépassés sont syndiqués, de même que 71% de ceux qui pensent que les syndicats n'ont plus de pouvoir par rapport aux employeurs. Notons aussi qu'**un peu plus d'un quart des jeunes salariés pensent qu'ils ne s'occupent que des salariés qui ont un emploi stable**.

Un cinquième des jeunes salariés pensent que les syndicats contestent beaucoup et ne proposent jamais rien et moins de 10% qu'ils nuisent à l'économie.



Sur ces deux questions, il est intéressant de relever le **pourcentage élevé de « sans avis »**, particulièrement pour les propositions négatives. Les *sans avis* sont intéressants, au même titre que les autres réponses. Ils rendent compte soit, d'une indifférence soit, d'un manque d'information ou de connaissance du sujet. Dans le tableau relatif aux affirmations positives, certaines affirmations recueillent des pourcentages relativement « normaux » de *sans avis*, attendu pour ce type de question. Pour les affirmations négatives, tous les pourcentages de *sans avis* sont élevés. Choisir la solution *sans avis*, c'est refuser de se prononcer, dans un sens comme dans l'autre, soit parce que l'on a jamais réfléchi à la question soit, parce que l'on est pas assez informé pour pouvoir trancher. Rappelons que sous la rubrique « d'accord », le répondant pouvait choisir *plutôt d'accord* ou *tout à fait d'accord*, même chose pour le désaccord ; la nuance était possible.

Une dernière question relative au syndicat demandait aux jeunes salariés d'établir un ordre de priorité pour le travail syndical. Chaque proposition a obtenu un score ( nous avons donné le score 100 à la proposition qui venait en tête). Le graphique suivant montre le palmarès obtenu : la sécurité d'emploi vient en tête, suivie du niveau des salaires, ensuite des inégalités de salaires. Les autres propositions recueillent également des scores élevés, hormis peut-être les inégalités entre hommes et femmes qui paraissent moins prioritaires. Nous avons pourtant relevé, par exemple, que les jeunes femmes avaient une situation moins favorables que celles de jeunes garçons (plus diplômées mais plus de CDD, plus de temps partiel, la plupart non choisi...).



## 4. Des différences entre les jeunes salariés

Il n'y a pas de différences entre **hommes et femmes** en matière de syndicalisation. Il y en a entre **CDI et CDD**, mais ici il faut tenir compte d'un **facteur âge** car les CDD sont en moyenne beaucoup plus jeunes que les CDI.

Les CDI sont plus nombreux à être syndiqués (73.8% pour 56.6% des CDD). Les raisons principales invoquées pour la non syndicalisation sont sensiblement différentes. Beaucoup de raisons évoquées par les CDD relèvent de l'information (38.7% + 7.3% + 6.5%, soit 52.5%, cf. tableau suivant).

### Non affilié à une organisation syndicale Quelles en sont les raisons ? (%)

	CDD	CDI
Cela ne m'intéresse pas	27.4	38.5
Je n'y ai jamais pensé	<b>38.7</b>	24.5
Ce n'est pas utile pour moi, je me débrouille bien seul	4.0	6.3
Je ne sais pas comment on fait	<b>7.3</b>	0.7
Ça serait mal vu dans mon milieu de travail	0.8	4.2
Je ne sais pas à quoi cela sert	<b>6.5</b>	2.8
C'est contraire à mes convictions personnelles	4.8	4.9
La cotisation est trop chère	2.4	8.4
Autre	8.1	9.7

Pour les CDD, l'affiliation a plus souvent été liée à une inscription au chômage (28.9% pour 19.6% dans le cas des CDI).

Par rapport aux CDD, de nombreuses différenciations relatives à l'organisation syndicale, sont aussi largement corrélées à l'âge moyen plus bas et à la moins longue expérience du marché du travail.

Le taux de syndicalisation augmente avec **l'âge**. Ainsi, parmi les moins de 22 ans, on compte 38.8% de syndiqués, 69% parmi les 22 à moins de 26 ans et 77.6% au-delà de 26 ans. La perception du syndicat est plus ou moins la même selon les sous-groupes d'âge. Notons toutefois que les « sans avis » sont plus élevés chez les plus jeunes et qu'une partie de ces « sans avis » glissent vers les opinions positives à l'égard du syndicat au fur et à mesure que l'âge augmente.

**Le niveau de diplôme** et le capital culturel des jeunes salariés interviennent dans le rapport à l'organisation syndicale mais ils ne modifient pas radicalement le rapport au fait syndical. La première distinction concerne le taux de syndicalisation : les plus diplômés sont un peu moins nombreux à être syndiqués. Quand ils sont syndiqués, ou non

syndiqués, c'est plus souvent l'expression d'un choix ou d'une démarche personnelle.

### Le rapport à l'organisation syndicale Selon le niveau du diplôme

%	Supérieur (type long + type court)	Secondaire supérieur	Secondaire inférieur + primaire
Sont syndiqués	61.2	75.5	66.7
<i>Via quelles démarches ?</i>			
De ma propre initiative	43.8	35.0	38.7
En même temps que mon inscription au chômage	18.3	24.1	23.7
Dans mon emploi, sur proposition d'un délégué	17.8	25.3	20.4
Dans mon emploi, sur proposition d'un collègue	8.9	4.3	3.2
Via les parents, les relations	8.2	10.1	10.8
Autres	3.1	1.2	3.2
<i>Les parents sont-ils syndiqués ?</i>			
Oui	55.7	62.4	55.9
Non	30.1	24.6	21.4
Ne sait pas	14.2	13.0	22.7
<i>Les non syndiqués, pour quelles raisons ?</i>			
Non intéressés	46.7	36.2	<i>Nombre insuffisant</i>
Mal informés	32.4	47.5	
Divers	20.9	16.3	


En matière de contact avec les délégués éventuels, ou de présence de délégués dans l'entreprise, il y a peu de différences entre les jeunes salariés en fonction de leur niveau de diplôme.

À la question relative aux domaines dans lesquels les syndicats sont perçus comme plus ou moins actifs ou pas du tout actifs, il y a beaucoup de convergence d'opinions entre les jeunes salariés, quel que soit leur niveau de diplôme, à l'exception de trois domaines. La première divergence concerne *les conditions d'emploi des jeunes* : les moins diplômés sont plus nombreux à juger les syndicats *très actifs* dans ce domaine : 47.3% pour les moins diplômés, 42.9% pour les diplômés du secondaire supérieur et 37.7% des diplômés de l'enseignement supérieur. Pour les questions qui sont en dehors du cœur du métier du syndicat, la lutte pour la protection de l'environnement et la lutte contre l'extrême droite, le pourcentage de jeunes salariés qui jugent les syndicats non actifs dans ces domaines augmente avec le niveau du diplôme. Ainsi, pour l'environnement c'est 70% des diplômés de l'enseignement supérieur qui pensent que les syndicats ne sont *pas actifs* dans ce domaine, pour les moins diplômés c'est 36% ; pour la lutte contre l'extrême droite, les pourcentages sont respectivement de 56% et 35.7%.

En ce qui concerne les opinions, positives ou négatives, sur le syndicat lui-même, il y a également beaucoup de convergence entre les jeunes salariés, quel que soit le niveau de leur diplôme, hormis toutefois

quelques variations sur certains points : le plus grand intérêt pour les salariés qui ont un emploi stable (avis d'un tiers des moins diplômés) ; le lien aux partis politiques (avis d'un tiers des plus diplômés) ; le fait de travailler dans l'intérêt de tous ; le travail pour l'intérêt collectif ; le fait d'être jugé dépassés.

### Opinions positives et négatives sur le rôle des syndicats Selon le niveau du diplôme

% Tout à fait d'accord et plutôt d'accord 	Supérieur (type long + type court)	Secondaire supérieur	Secondaire inférieur + primaire
<i>Propositions positives</i>			
Ils permettent d'améliorer les conditions de travail	<i>Pas de différence significative</i>		
Ils protègent les salariés contre les abus des employeurs	82.6	75.0	77.0
Ils permettent de faire respecter les lois	<i>Pas de différence significative</i>		
Ils proposent des services utiles à tous les travailleurs	<i>Pas de différence significative</i>		
Ils travaillent dans l'intérêt de tout le monde	54.9	59.2	61.9
Ils sont puissants et peuvent exercer un contre-pouvoir	<i>Pas de différence significative</i>		
<i>Propositions négatives</i>			
Ils s'occupent surtout des travailleurs qui ont un emploi stable	19.2	30.5	33.8
Ils sont dépassés	30.1	27.0	22.6
Ils dépendent des partis politiques	34.3	27.4	27.0
Ils n'ont plus de pouvoir par rapport aux employeurs	<i>Pas de différence significative</i>		
Ils nuisent à l'économie	<i>Pas de différence significative</i>		
Ils contestent beaucoup mais ne proposent jamais rien	<i>Pas de différence significative</i>		

**La taille de l'entreprise** est un paramètre important en matière de syndicalisation. Le taux de syndicalisation augmente de manière linéaire avec la taille de l'entreprise, de 50.6% dans les entreprises de moins de 20 personnes à 73.3% dans les entreprises de plus de 100 personnes. Que les jeunes salariés soient occupés dans une grande ou une petite entreprise, leur perception du travail syndical est la même ainsi que la proportion de jeunes qui ont des parents syndiqués. Les démarches via lesquelles les uns et les autres se sont syndiqués sont néanmoins différentes, notamment, le rôle du délégué est important dans les grandes entreprises et l'expérience du chômage pour ceux qui travaillent dans des petites entreprises. Rappelons toutefois que l'expérience du chômage est la même pour les deux groupes. Il n'y en a pas un qui a une expérience plus longue du chômage.

Dans 61.4% des cas, les jeunes salariés des grandes entreprises ont eu un contact avec un délégué (16.8% dans les petites entreprises).

**Affilié à une organisation syndicale***Via quelles démarches ? (%)*

	Jeunes salariés occupés dans des entreprises de moins de 50 personnes	Jeunes salariés occupés dans des entreprises de plus de 100 personnes
De ma propre initiative	43.2	37.5
En même temps que mon inscription au chômage	<b>30.3</b>	18.4
Dans mon emploi, sur proposition d'un délégué	8.3	<b>27.4</b>
Dans mon emploi, sur proposition d'un collègue	3.8	7.1
Via les parents, les relations	14.4	7.7
Autre	-	1.9

**Les jeunes salariés de l'industrie**, sont plus nombreux à être syndiqués : 84.6% pour 67.9% pour l'ensemble de l'échantillon. 67.4% avaient des parents syndiqués (58.4% pour tout l'échantillon).

Dans 94% des cas, il y a un délégué syndical dans l'entreprise (71.9% pour tout l'échantillon). Dans 66.2% des cas, ils ont eu un contact avec le délégué (45.7% des cas pour l'ensemble de l'échantillon).

**Dans le secteur du commerce**, le pourcentage de jeunes salariés syndiqués est le même que celui de l'ensemble de l'échantillon (68%). La démarche d'affiliation est la même, le pourcentage de jeunes ayant des parents syndiqués également par contre on compte un peu plus de parents ayant connu le chômage (47.8% pour 38.8%). Il y a cependant un peu plus de méconnaissance à propos du délégué syndical (éventuel) dans l'entreprise : 20.9% répondent qu'ils ne savent pas s'il y en a un (13.4% pour l'ensemble de l'échantillon). Signalons que les jeunes salariés du commerce sont un peu plus nombreux à travailler dans des entreprises de moins de 50 personnes.

D'une manière générale, la vision de l'organisation syndicale est plus positive, hormis qu'ils sont un peu plus nombreux à penser que les syndicats s'occupent surtout des personnes qui ont un emploi stable (34.3% pour 26%).

F T U



## Conclusions

**P**arcourir un rapport d'enquête, hormis pour le chercheur laborieux, ne se fait pas comme on lit un ouvrage ou un roman. Des données d'enquête s'approprient à petites doses, à partir de questions que l'on pose, des questions bien particulières liées à des préoccupations spécifiques. Pour une fois, le zapping est autorisé, voire encouragé. C'est l'empilement des réponses à diverses questions spécifiques qui vont, au final, donner une vision plus précise et plus compréhensive de ce qu'est l'expérience du travail pour un jeune salarié aujourd'hui, mais aussi de ce qu'elle n'est pas. Pour aider à cette lecture, nous proposons en guise de conclusion, des réponses brèves à une série de questions incontournables sur le sujet. Des réponses plus détaillées seront trouvées dans le corps du rapport. Chacune de ces questions se clôture également par la mise en exergue d'enjeux éventuels posés par la situation décrite.

Qui sont les jeunes salariés ?

La population des salariés de moins de 30 ans, dans les régions considérées, est constituée quasi pour moitié d'hommes (53%) et pour moitié de femmes (47%). Dans cette enquête, les salariés de moins de 30 ans ont été divisés en 3 sous-groupes d'âge : 18 à moins de 22 ans (17% des répondants) ; 22 à moins de 26 ans (37%) ; 26 à moins de 30 ans (46%).

Un tiers des jeunes salariés vit encore au domicile des parents tandis que les autres ont une vie indépendante, en couple ou isolé. Le niveau de scolarité des jeunes salariés est relativement élevé : 37.8% ont un diplôme du cycle secondaire supérieur et près de 50% ont un diplôme supérieur, 30.8% du supérieur de type court et 14.4% du supérieur de type long ou universitaire.

- *Les jeunes salariés sont loin de constituer un groupe homogène ; l'âge, et les trajectoires qu'il enferme, est un facteur de différenciation important.*

Où travaillent les jeunes salariés ?

Les jeunes salariés se répartissent dans l'ensemble des branches d'activité. L'insertion professionnelle des jeunes est plutôt à l'image de la structure de l'emploi dans la zone concernée, avec toutefois, un pourcentage un peu plus élevé de jeunes dans le secteur privé par rapport à l'emploi global. Les jeunes salariés sont occupés pour près d'un tiers dans des entreprises de moins de 50 personnes. Contrairement à la distribution des jeunes salariés entre secteur public et privé, cette distribution est à l'image des régions concernées.

- *Les jeunes salariés se retrouvent dans les mêmes lieux que les autres salariés.*

Quels sont les statuts dans l'emploi des jeunes salariés ?

Environ la moitié des jeunes salariés ont un statut d'employé (47%) ; 30% sont ouvriers. La catégorie *autre* (9%) est surtout composée de jeunes en formation ou apprentissage. 7% sont enseignants, 4% sont fonctionnaires et 3% ont un statut de cadre.

Un peu moins de deux tiers (63%) des salariés de moins de 30 ans sont occupés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée tandis que 37% sont occupés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, quelle que soit sa forme. Le temps plein concerne 68% des jeunes salariés et le temps partiel 14%. Ce dernier est dans 6 cas sur dix non choisi.

➤ *Le CDD concerne toujours plus d'un tiers des salariés de moins de 30 ans.*

Les jeunes femmes et les jeunes hommes ont-ils les mêmes opportunités ?

Hommes et femmes n'ont pas exactement les mêmes positions dans l'emploi. Ainsi, les jeunes femmes sont plus nombreuses dans le secteur public (45% des femmes pour 22% des hommes). Elles sont aussi plus nombreuses en CDD, 40.9% des femmes sont en CDD et 33.1% des hommes. Elles sont plus nombreuses à avoir un statut d'employée : 60% pour 37.1% des hommes. Ces derniers sont 46.5% à avoir un statut d'ouvrier.

Le temps partiel est également féminin : 7.3% des jeunes hommes travaillent à temps partiel et 19.7% des jeunes femmes. Dans 64.6% des cas, les jeunes femmes n'ont pas choisi le travail à temps partiel.

Par ailleurs, les jeunes femmes sont plus diplômées que les jeunes hommes : 56.7% des femmes ont un diplôme d'enseignement supérieur (court ou long) pour 33% des hommes. Les types de formation sont différents : 12% des femmes ont une formation technique ou artisanale (50% des hommes) ; 15% ont une formation administrative (5% des hommes) ; 26.5% ont une formation en sciences humaines et sociales (13.3% des hommes).

Les jeunes femmes sont aussi moins nombreuses à vivre encore au domicile des parents, 29.7% pour 39.3% des jeunes hommes ; elles sont plus nombreuses à vivre en couple.

Le nombre de changements d'employeur est plus ou moins similaire pour les jeunes hommes et les jeunes femmes, avec toutefois plus de changements involontaires pour les femmes : 33.7% disent que les changements n'ont jamais été volontaires pour 22.3% des hommes dans ce cas.

➤ *Les jeunes femmes démarrent globalement leur vie professionnelle avec un bagage scolaire plus important que celui des jeunes hommes et pourtant, leur expérience de l'instabilité est plus importante que celle des jeunes hommes. Néanmoins, les inégalités entre hommes et femmes n'apparaissent pas comme*

*une problématique prioritaire pour les jeunes, qu'ils soient hommes ou femmes. Il s'agit d'un domaine où la cécité est persistante.*

Comment se fait la distribution des CDD et des CDI ?

Les CDD semblent moins nombreux dans l'industrie et plus nombreux dans l'éducation et l'enseignement. Ils touchent aussi plus souvent les jeunes femmes. Ils sont aussi proportionnellement plus nombreux dans le secteur public et les entreprises de moins de 20 personnes. Les jeunes salariés en CDD ont plus souvent subi que choisi leurs changements d'employeur par rapport à ceux occupés dans des CDI : 52.8% de ces derniers ont « toujours changé *volontairement* d'employeur » pour 37.6% de CDD dans cette situation de choix permanent. L'expérience du chômage est la même pour les CDD et les CDI. Leur perception du travail varie peu, ce qui les distingue fortement, c'est la perception de leur sécurité d'emploi à court ou moyen terme. Les CDD ont plus souvent des craintes avec, quand même, un tiers d'entre eux qui savent qu'ils seront réengagés.

Ce qui distingue surtout le CDD et les CDI, c'est la moyenne d'âge ; celle des CDD est significativement plus basse que celle des CDI. La distribution des CDD et CDI selon les niveaux de diplôme est un peu plus favorable pour les plus diplômés, sans toutefois qu'il s'agisse d'un écart très important : 65.4% de CDI pour les diplômés du supérieur ; 65.3% pour les détenteurs d'un diplôme du secondaire supérieur et 58% pour les autres.

➤ *Il ne semble pas y avoir de véritable rempart contre le CDD. La plupart des jeunes semblent devoir l'expérimenter, certains un peu plus souvent que d'autres néanmoins.*

Que change le diplôme ?

Le niveau de diplôme est une variable discriminante par rapport au statut dans l'emploi. Le diplôme donne certaines garanties mais ne protège pas de tous les écueils du parcours des jeunes salariés. Les avantages que le diplôme procure à court terme sont parfois modestes. Nous rappelons que l'enquête concerne les jeunes salariés et que les jeunes sans emploi ne sont pas inclus dans l'analyse.

Les plus diplômés sont un peu plus favorisés par rapport au CDI, de même que par rapport à l'expérience du chômage. Les différences sont cependant modérées. 82.3% des diplômés du supérieur n'ont jamais connu le chômage ou l'ont connu moins de 6 mois ; c'est le cas pour 72.4% des détenteurs d'un diplôme du secondaire supérieur et 76.9% des moins diplômés (primaire + secondaire inférieur).

En matière de trajectoires, les plus diplômés ont davantage de maîtrise de leur parcours professionnel : ils sont un peu moins nombreux à avoir changé d'employeur, leur nombre de changements est plus limité et ceux-ci sont plus souvent volontaires. Toutefois, c'est surtout sur ce dernier point que les différences sont importantes – le caractère volontaire ou

non des changements. Pourtant, lorsqu'il s'agit de se prononcer sur sa sécurité d'emploi, il n'y a pas plus de pessimisme ou de crainte chez les moins diplômés.

Le diplôme n'est pas une garantie absolue en matière d'emploi et a contrario, le manque de diplôme ne plonge pas d'emblée dans des situations professionnelles insatisfaisantes ou radicalement plus précaires que celles des diplômés. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'évaluer divers aspects du travail actuel, les plus diplômés ne sont pas toujours les plus satisfaits. En matière de salaire, de perspectives de carrière et de reconnaissance du travail, les moins diplômés sont plus nombreux à se dire satisfaits.

- *Le diplôme procure un avantage certain par rapport au chômage, un peu moins par rapport à l'emploi.*

Que penser de l'instabilité professionnelle ?

Un jeune salarié sur deux a déjà changé d'employeur (51%), toutefois parmi ces 51%, près de la moitié (48%) disent avoir *toujours* changé volontairement d'employeur. Ce constat reflète la complexité du phénomène.

Il y a peu de différences entre ceux n'ont *jamais* changé d'employeurs et ceux qui ont changé un *nombre limité* de fois (1 à 3). La différenciation entre jeunes est plus forte quand les changements ont été plus nombreux. 2 à 3 changements d'employeur semblent « dans la normalité », au-delà on trouve des trajectoires plus précaires et une reproduction sociale de l'insécurité professionnelle. Les 22% des jeunes qui ont changé plus de 3 fois d'employeur sont aussi plus nombreux à avoir des parents qui ont connu le chômage. Ces changements ont été proportionnellement plus souvent involontaires et ces jeunes, peu stabilisés, sont plus nombreux à avoir eu une expérience du chômage. En ce qui concerne leur profil de qualification, ces derniers ont en moyenne des niveaux de diplôme moins élevés et sont un peu plus nombreux dans les formations techniques ou artisanales.

- *Les changements d'employeur en début de carrière professionnelle sont dus à la multiplication des statuts précaires pour les jeunes salariés mais ils sont aussi le reflet d'un rapport au travail qui accorde une place importante à la dimension expressive du travail. Toutefois, au-delà d'un certain seuil en termes de changement, on trouve des trajectoires plus précaires et une reproduction sociale de l'insécurité professionnelle.*

Les jeunes salariés sont-ils tous passés par le chômage ?

Un peu plus d'un jeune salarié sur deux (54%) n'a jamais connu le chômage, à l'inverse près d'un jeune sur deux (46%) a une expérience du chômage. Un peu plus de la moitié des jeunes qui ont connu le chômage, l'ont connu durant une période de moins de 6 mois. Pour 12% des jeunes salariés, le chômage a représenté de 6 mois à un an dans leur parcours ; pour 7%, cette expérience prend plus de place, de 1 à 2 ans, et pour 3%

des jeunes salariés, la part du chômage dans le parcours d'insertion a représenté 2 ans ou plus.

Ce sont les « plus âgés » des jeunes qui ont eu une plus longue expérience du chômage, un peu plus souvent les femmes, mais également les jeunes moins diplômés. Le travail étudiant est plus fréquent chez ceux qui n'ont pas connu le chômage.

- *À côté d'un bon tiers de jeunes qui sont actuellement sans emploi, il faut également compter avec près d'un jeune salarié sur deux qui a connu un jour le chômage. L'expérience du chômage est une réalité à laquelle la majorité des jeunes ont été confrontés.*

Comment les jeunes salariés voient l'avenir de leur emploi à moyen terme ?

Une majorité des jeunes salariés ne perçoivent pas l'avenir de l'emploi comme étant problématique pour leur entreprise : 36% pensent que cette dernière pourrait augmenter l'emploi et 19% que l'emploi devrait rester stable. Près d'un tiers (32%) ne savent pas se prononcer et 13% sont plutôt pessimistes et envisagent une éventuelle diminution de l'emploi.

À côté de cette perception de la sécurité d'emploi dans l'entreprise, qu'en est-il de la perception de *leur propre sécurité d'emploi*, les deux n'étant pas forcément liés ? Un peu plus de la moitié des jeunes salariés n'ont pas de crainte pour leur sécurité d'emploi. Un jeune sur cinq ne sait pas se prononcer et un sur cinq a des perspectives plutôt négatives en matière de sécurité d'emploi. Avoir eu l'expérience du chômage entraîne plus fréquemment de l'incertitude quant à l'avenir, à la fois de son entreprise et de sa propre sécurité d'emploi.

Au total, pour l'ensemble des jeunes salariés, environ 4 jeunes sur 10 n'ont pas de certitudes en ce qui concerne leur sécurité d'emploi et un peu plus d'un sur deux n'a pas trop de crainte pour sa sécurité d'emploi.

- *Au-delà du dilemme du verre à moitié plein ou à moitié vide, c'est au total pour la jeunesse (Régions wallonne et bruxelloise), 63% des jeunes<sup>22</sup> qui ont un emploi, 37% qui sont au chômage et parmi ceux qui ont un emploi, seulement 1 sur 2 (données enquête Jeunes CSC) qui n'a pas trop de craintes pour sa sécurité d'emploi.*

Pourquoi la trajectoire est importante ?

Les trajectoires façonnent et laissent des traces ; elles ne sont pas neutres. Si la transition est trop longue vers un emploi stable et/ou un travail satisfaisant, ou si la précarité perdure, il est difficile de se réinventer une trajectoire après 30 ans, voire même avant. L'histoire passée compte dans une trajectoire individuelle et les expériences passées

---

22. Les chiffres proviennent de l'IWEPS ; ils concernent les jeunes de 15 à 24 ans. Nous ne disposons pas de données pour les jeunes de moins de 30 ans – la catégorie que nous avons ciblée dans l'enquête.

ont un impact sur les étapes suivantes. La trajectoire des jeunes travailleurs qui entrent dans une entreprise a un impact sur leur relation au travail, leurs attentes par rapport à l'entreprise et au management.

- *L'accès à un emploi stable et un travail intéressant ne viennent pas gommer l'histoire chaotique passée, les désillusions, et dans les pires des cas, la galère.*

Est-il préférable de travailler dans une grande ou une petite entreprise ?

Les grandes entreprises « préfèrent » les hommes, les jeunes expérimentés, c'est-à-dire un « peu moins jeunes ». Elles proposent aussi davantage de CDI. Par contre, les jeunes occupés dans des petites entreprises ont plus souvent une vision optimiste pour l'avenir de l'emploi dans leur entreprise. Toutefois, par rapport à leur propre sécurité professionnelle, les avis sont les mêmes, quelle que soit la taille de l'entreprise où le jeune travaille.

La taille de l'entreprise va modifier certains paramètres d'évaluation du travail actuel. C'est surtout la dimension symbolique<sup>23</sup> du travail qui est évaluée en partie différemment. Ainsi, il apparaît qu'en ce qui concerne le contenu du travail, les perspectives de carrière, la responsabilité dans le travail, on trouve plus de jeunes salariés satisfaits dans les entreprises de moins de 50 personnes que dans celles de plus de 100 personnes. Par contre, en matière de salaire, d'accès à la formation et de reconnaissance du travail, c'est plutôt l'inverse.

- *En matière de statut et de salaire, les grandes entreprises semblent plus avantageuses ; en matière de contenu du travail, davantage de jeunes semblent satisfaits de leur travail dans les petites entreprises.*

C'est quoi le travail pour un jeune salarié ?

Les données de l'enquête montrent un profil dominant de jeune salarié qui est le suivant : un jeune salarié qui considère toujours le travail comme important, mais sans en faire la pierre angulaire de sa vie. Un jeune salarié qui préfère travailler que recevoir de l'argent sans rien faire mais qui ne juge pas trop durement les personnes qui ne travaillent pas. Qu'il faille travailler pour vivre est pour lui une évidence. Entre hommes et femmes, il y a peu de différences dans la perception du travail.

L'expérience du chômage ne modifie pas les opinions par rapport à la valeur travail mais relativise certaines positions. Ainsi, les jeunes qui ont connu le chômage sont moins nombreux à penser que *les gens qui ne travaillent pas sont paresseux* (16.3% pour 28.2% pour ceux qui n'ont pas connu le chômage) ; ils sont 44.2% à ne pas être d'accord avec le fait que *les gens ne devraient pas être obligés de travailler s'ils ne le souhaitent pas*, les autres sont 57.9% à être opposés à cette idée ; ils sont 44.2% à penser que *le travail est un devoir vis-à-vis de la société* (contre 57.9%).

---

23. Voir chapitre 2, section 2, l'explication des trois dimensions du travail : instrumentale, sociale et symbolique.

Si l'on prend en compte le niveau du diplôme du répondant, les contours de la valeur travail restent les mêmes, avec toutefois quelques nuances intéressantes. Que le travail soit nécessaire pour vivre et pour s'épanouir et qu'il soit un devoir vis-à-vis de la société constituent des opinions qui ne varient pas avec le diplôme et le capital culturel du répondant. Par contre, recevoir de l'argent sans avoir à travailler pour cela est plus souvent jugé comme étant dégradant par les moins diplômés. Ces derniers sont aussi beaucoup plus nombreux (1 sur 3) à penser que le travail devrait toujours passer en premier, même si cela veut dire moins de temps libre. Ils jugent aussi plus souvent négativement les personnes qui ne travaillent pas.

Le fait de travailler dans une grande ou une petite entreprise ne modifie pas la valeur accordée au travail, ni les attentes par rapport au travail. Ces dimensions sont indépendantes du lieu où le jeune travaille.

- *La centralité du travail est confirmée par tous. Toutefois, sa puissance morale s'atténue avec l'expérience du chômage mais aussi avec la croissance du capital culturel.*

Qu'attendent les jeunes salariés du travail ?

L'enquête demandait aux jeunes salariés ce qu'ils considéraient comme important dans un travail. D'une manière générale, tout est considéré comme important dans un travail, ceci indique que les attentes sont élevées par rapport au travail et la déception peut être proportionnelle à l'ampleur des attentes. Le rapport au travail est loin d'être dominé par le seul souci financier. Les jeunes salariés espèrent de leur travail des choses très pratiques, tout d'abord un salaire correct, mais ils espèrent aussi pouvoir travailler dans un bon environnement humain et aussi que leur travail soit source de développement personnel et de reconnaissance.

Le fait d'avoir eu une expérience du chômage ne modifie pas les attentes par rapport au travail, chacune des dimensions garde la même importance.

Il y a peu de différences entre CDD et CDI en ce qui concerne la perception du travail et du non travail. Les différences ne constituent pas des renversements d'opinions, ni des nuances majeures. Ainsi, les CDD sont plus nombreux à penser que le travail devrait toujours passer en premier (26% pour 17.9% des CDI),

Par rapport à ce qui est attendu du travail ou ce qui est jugé important dans le travail, les moins diplômés accordent davantage d'importance aux dimensions instrumentales et les plus diplômés à certaines dimensions sociales et symboliques. Toutefois, les tendances restent identiques, le diplôme ne vient pas inverser les tendances, ni diminuer ou augmenter radicalement certaines attentes. Les différences relevées restent toujours à l'intérieur de pourcentages largement majoritaires et convergents.

- *L'enquête montre que les attentes des jeunes sont très élevées pour les trois composantes du travail : instrumentale, sociale et symbolique.*

Les jeunes salariés sont-ils satisfaits de leur travail actuel ?

Les données de l'enquête montrent qu'il y a un certain décalage entre le rêve et la réalité, ceci n'est pas propre au travail des jeunes, et une bonne partie des attentes semblent malgré tout rencontrées.

Un premier constat concerne *la dimension sociale du travail* ; c'est dans ce domaine que la moyenne des pourcentages de satisfaction est la plus élevée (81.3%). La moyenne de satisfaction pour les items repris dans *la dimension instrumentale* est de 64%. Toutefois, cette moyenne lisse des différences importantes. C'est le niveau du salaire qui est le moins souvent jugé satisfaisant (1 jeune salarié sur 2) ; la sécurité d'emploi est jugée satisfaisante par 59.3% des jeunes. La satisfaction moyenne pour les items repris dans *la dimension symbolique* est également positive (59.8%) mais on pourrait ajouter une mention « peut mieux faire ». Les perspectives de carrière, les possibilités de suivre des formations, la manière dont le travail est reconnu sont jugés peu satisfaisants par un peu plus d'un quart des jeunes salariés. Le contenu du travail et le niveau des responsabilités ne semblent guère problématiques pour la plupart des jeunes salariés.

Dans l'ensemble, pour les jeunes salariés, le paysage n'est pas trop terne. Si l'on calcule une moyenne de pourcentages de satisfaits, d'indifférents et de non satisfaits, à partir de tous les avis exprimés sur l'ensemble des items, on obtient 65.1% de jeunes salariés qui se déclarent satisfaits de leur travail, 16.1% qui n'ont pas d'avis et 18.8% qui se disent non satisfaits. Ceci nous donnerait une estimation moyenne de près de 7 jeunes sur 10 satisfaits de leur travail actuel et d'un jeune sur 5 qui n'en est pas satisfait. Les points noirs concernent : le salaire (36.3% d'insatisfaits) ; la sécurité d'emploi (22.6% d'insatisfaits) ; les perspectives de carrière dans l'entreprise (26.1% d'insatisfaits) ; l'accès aux formations (26.9%) ; la reconnaissance du travail (26.4%).

Les jeunes salariés qui sont passés, plus ou moins longuement, par le chômage n'ont pas une vision plus négative que les autres de leur travail actuel. De même, le fait d'avoir changé plusieurs fois d'employeur ne semblent pas avoir une influence sur le degré de satisfaction par rapport à l'emploi actuel. Entre CDD et CDI, il y a des différences dans l'évaluation des opportunités et des contraintes dans le travail ; celles-ci ne sont pas toujours en faveur des CDI.

- *Les attentes sont élevées par rapport au travail en général et le travail « réel » rencontre une bonne partie de ces attentes. Jusqu'à un certain point, l'expérience passée ne vient pas ternir l'expérience du travail actuel.*

Comment les jeunes salariés voient-ils leurs collègues plus âgés ?

Les collègues de plus de 50 ans sont perçus comme étant des sources d'apprentissage pour les jeunes (73%) même s'ils ne sont pas toujours



disponibles. 51.9% des répondants disent que les collègues plus âgés sont souvent disponibles pour aider les jeunes salariés et 1 jeune salarié sur 5, n'est pas d'accord avec ce constat (20.5%). Le mélange des groupes d'âge est majoritairement perçu comme quelque chose de positif dans le travail, 76% pensent qu'il favorise une bonne ambiance de travail.

En matière de capacité d'adaptation au changement, un jeune sur deux (48%) pense que les collègues de plus de 50 ans s'adaptent plus difficilement. Quant à la distribution des tâches et des statuts au sein des entreprises, les avis sont plus partagés. 35.6% des jeunes salariés pensent que les bons statuts sont toujours pour les collègues plus âgés mais à peu près le même pourcentage (39.6%) a un avis contraire. Les avis sont moins partagés lorsqu'il s'agit de se prononcer sur le fait que le travail plus intéressant soit toujours pour les collègues plus âgés : près d'un jeune sur 4 (23%) est de cet avis mais 1 sur deux (52.5%) ne le pense pas.

Notons également qu'un quart des jeunes salariés, en moyenne, n'ont pas d'avis sur les collègues de plus de 50 ans, soit parce qu'ils n'ont pas d'expérience professionnelle avec des collègues plus âgés ou simplement, parce qu'ils n'ont pas envisagé cet aspect « âge » jusqu'ici.

Les difficultés par rapport à l'emploi (expérience plus ou moins longue du chômage, CDD...) diminuent les pourcentages d'avis positifs par rapport aux collègues âgés.

- *La vision des salariés de plus de 50 ans est majoritairement positive dans le domaine de la transmission des connaissances. En ce qui concerne l'égalité de distribution des bons statuts, les avis sont plus partagés. À la suite d'autres travaux<sup>24</sup>, nous pouvons émettre l'hypothèse que les tensions intergénérationnelles possibles concernent « l'emploi » plutôt que « le travail ».*

Les jeunes salariés sont-ils vraiment individualistes ?

Dans le cadre de l'enquête, nous avons essayé à partir de quelques questions, et avant d'aborder d'autres questions relatives à l'engagement syndical, d'évaluer dans quelle mesure les jeunes avaient une fibre sociale et solidaire et si celle-ci correspondait à des engagements ou des affiliations dans des institutions ou des organisations précises. Les chiffres démontrent sans ambiguïté que les jeunes sont très sensibles aux questions de société mais qu'ils sont aussi relativement absents des organisations traditionnelles qui militent sur la scène publique en faveur de ces causes. Nous avons proposé un cadre pour comprendre cette apparente contradiction. Le rapport donne quelques clés pour dépasser les approches réductrices en termes d'individualisme<sup>25</sup>.

L'engagement collectif ne dépérit pas ; il se transforme. Les solidarités se structurent différemment ; elles deviennent à la fois plus localisées et plus globales. Elles sont plus mouvantes. Elles se construisent et se

---

24. SPReW, *Op. Cit.*

25. Vendramin P., 2004, *Op. Cit.*

transforment autour d'objectifs limités dans le temps, en vertu de valeurs partagées. Elles allient présence et distance. Les solidarités ne sont pas liées à des appartenances prédéterminées. Le rapport distingue deux formes de critique sociale et d'engagement collectif. *La critique sociale par plans* qui est propre, par exemple, aux organisations syndicales ou aux partis politiques. Elle caractérise les entités militantes traditionnelles ; elle est constituée de grandes organisations hiérarchiques composées d'adhérents (principe d'adhésion) ; les règles formelles et la structure sont importantes ; le *nous* prédomine sur le *je* (parole collective) ; le principe de fonctionnement est la délégation (organisations pyramidales). *La critique sociale par projets* est celle que l'on retrouve dans les nouveaux mouvements sociaux (liés à la défense de l'environnement, alter-mondialistes, sans-papiers, sans-abri, contre le sida, contre les abus contre les enfants...). Elle caractérise les nouvelles formes de militance ; les actions sont spontanées ; elles sont portées par des réseaux de personnes (principe d'action) ; la mobilisation est éphémère, autour de projets concrets et immédiats ; il y a peu de règles formelles, peu de frontières claires entre l'interne (nous) et l'externe (ils) ; l'engagement est personnel. Les jeunes se reconnaissent moins souvent dans la critique sociale par plans et sont peu nombreux dans les organisations militantes traditionnelles, par contre, ils se reconnaissent mieux dans la critique sociale par projets et sont plus actifs dans ces nouvelles formes d'engagement.

- *Si l'on ne considère que les formes d'engagement traditionnel, on peut conclure qu'il existe, particulièrement chez les jeunes, un désengagement social. Toutefois, une telle perspective ignore tout un pan bouillonnant de l'engagement collectif contemporain dans lequel les jeunes sont bien présents.*

Qu'est-ce qui distingue le jeune salarié syndiqué du non syndiqué ? *Les non syndiqués* sont plus nombreux parmi les plus jeunes. Compte tenu de la structure d'âge, les situations familiales sont sensiblement différentes et les non syndiqués (plus jeunes) sont moins nombreux en situation d'indépendance. Les non syndiqués sont plus nombreux à être occupés dans des entreprises de moins de 50 personnes. Ils sont aussi plus nombreux parmi les diplômés du supérieur long. *Les syndiqués* ont des trajectoires professionnelles et familiales plus instables. Ils ont eu plus souvent l'expérience du chômage, de même que leurs parents ; ils ont changé plus souvent d'employeur et ces changements étaient moins souvent volontaires. Les jeunes salariés syndiqués et non syndiqués accordent la même valeur au travail et les mêmes dimensions sont jugées importantes dans le travail.

Les jeunes salariés qui ont eu l'expérience du chômage sont plus nombreux à être syndiqués : 85.7% pour 63.7% de ceux qui n'ont jamais connu le chômage. Le tiers de jeunes salariés qui ne sont pas syndiqués l'expliquent par les raisons suivantes :

- Les *non intéressés* (43.5%) : 32.7% parce que cela ne les intéresse pas ; 6.1% parce qu'ils se débrouillent bien seuls ; 4.7% parce que c'est contraire à leurs convictions personnelles.

- Les *mal informés* (39.2%) : 30.9% n'y ont jamais pensé, 3.6% ne savent pas comment on fait ; 4.7% ne savent pas à quoi cela sert.
- Les *divers* (17.3%) : 5.4% la cotisation est trop chère ; 2.5% cela serait mal vu dans mon milieu professionnel ; 9.4% d'autres raisons.

Le taux de syndicalisation augmente avec l'âge. Les CDI sont également plus nombreux à être syndiqués (73.8% pour 56.6% des CDD). La taille de l'entreprise est un autre paramètre important en matière de syndicalisation : le taux de syndicalisation augmente de manière linéaire avec la taille de l'entreprise.

Le niveau de diplôme et le capital culturel des jeunes salariés interviennent dans le rapport à l'organisation syndicale mais ils ne modifient pas radicalement le rapport au fait syndical. La première distinction concerne le taux de syndicalisation : les plus diplômés sont un peu moins nombreux à être syndiqués. Quand ils sont syndiqués, ou non syndiqués, c'est plus souvent l'expression d'un choix ou d'une démarche personnelle.

- *La différenciation entre jeunes syndiqués et non syndiqués semble plus liée à des conditions contingentes qu'à la valeur accordée au travail et aux attentes par rapport à ce dernier.*

Est-on syndiqué parce que l'on est passé par le chômage ?

L'affiliation à une organisation syndicale se fait, pour plus d'un tiers des jeunes salariés, de leur propre initiative (39%), pour un cinquième, en même temps que l'inscription au chômage (21.9%) et pour un autre cinquième (21.2%) sur proposition d'un délégué. Pour les autres, l'affiliation se fait via les relations, parents ou collègues.

- *Ces données viennent infirmer le présupposé selon lequel le passage par le chômage serait la principale porte d'entrée vers le syndicat pour les jeunes qui ont un emploi.*

Que pensent les jeunes salariés du syndicat ?

Sur ce point, il est intéressant de signaler d'emblée qu'il y a peu de différences entre les réponses des syndiqués et des non syndiqués. La non syndicalisation ne s'explique pas par une perception différente du travail syndical. La perception du travail syndical n'est pas non plus influencée par le fait d'être passé ou pas par le chômage.

Les syndicats sont perçus comme actifs dans la plupart des domaines suggérés par l'enquête (les domaines concernent le monde du travail, le marché de l'emploi, et certaines questions de société). Leur action est moins perçue dans les domaines plus extérieurs au monde du travail : la protection de l'environnement, la lutte contre l'extrême droite, l'Europe sociale et la mondialisation.

C'est dans la défense de l'emploi qu'ils sont perçus comme étant les plus actifs. Notons que les conditions d'emploi des jeunes n'apparaissent pas comme un des premiers chevaux de bataille des syndicats : 41.9% des jeunes salariés les voient très actifs dans ce domaine (47.8% les voient très actifs dans le maintien des prépensions).

Nous avons ensuite proposé une série d'affirmations, tantôt positives, tantôt négatives, sur le syndicat (cf. chapitre 5, section 3). Ces affirmations reprennent des opinions, des clichés que l'on peut entendre à propos du fait syndical.

Les affirmations positives obtiennent des majorités « d'accord », à l'exception de l'affirmation relative à la puissance des syndicats, capables d'exercer un contre-pouvoir. Que les syndicats protègent contre les abus des employeurs et qu'ils permettent d'améliorer les conditions de travail est un avis partagé par près de 80% des jeunes. Quant au fait de savoir s'ils travaillent dans l'intérêt de tous et s'ils proposent des services utiles à tous, les pourcentages « d'accord » sont toujours majoritaires mais moins élevés (un peu moins de 60%).

Il y a peu de différences entre syndiqués et non syndiqués dans les réponses à cette question. Pour les non syndiqués, les différences consistent souvent en un transfert de *sans avis* vers des *avis positifs*, mais pas un transfert vers les avis négatifs.

Le succès des affirmations négatives est moindre. Beaucoup plus de jeunes disent être d'un avis contraire (pas d'accord) ou sans avis. L'affirmation négative sur le syndicat qui obtient le plus haut pourcentage *d'accord* est celle qui concerne le lien entre les syndicats et les partis politiques, avec un peu plus de 30% *d'accord*. Considérer que les syndicats sont dépassés et qu'ils n'ont plus de pouvoir par rapport aux employeurs est l'avis de près de 30% des jeunes salariés. Notons aussi qu'un peu plus d'un quart des jeunes salariés pensent qu'ils ne s'occupent que des salariés qui ont un emploi stable. Un cinquième des jeunes salariés pensent que les syndicats contestent beaucoup et ne proposent jamais rien et moins de 10% qu'ils nuisent à l'économie.

Sur ces deux questions, il est intéressant de relever le pourcentage élevé de « sans avis », particulièrement par rapport aux propositions négatives. Les *sans avis* sont intéressants, au même titre que les autres réponses. Ils rendent compte soit, d'une indifférence soit, d'un manque d'information ou de connaissance du sujet.

- *L'image du syndicat auprès des jeunes est plutôt bonne. Le fait d'être syndiqué ou pas ne s'explique pas par une image du syndicat qui serait plutôt bonne ou plutôt mauvaise.*

## Références

Amparo S. P. and Waddington J., *Les jeunes : le marché de l'emploi et les syndicats*, Confédération Européenne des syndicats, 2000.

Anctil M., *Les nouvelles générations et le sens du travail. Des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibre dans la vie*, Thèses de l'Université de Laval  
<http://www.theses.ulaval.ca/2006/23823/23823.html>  
(visité le 20.11.2007)

Chauvel L., "Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social."  
<http://louis.chauvel.free.fr/ofceralentissementgenerationnel5.pdf>  
(visité le 7.11.2007).

European Commission, *Industrial relation in Europe 2006*, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Flamant N., *Les jeunes, les seniors et l'entreprise - Faux débats, vraies questions*, Étude Entreprise & Personnel, Paris, 2005.

Guedes A., *J'accuse les baby-boomers*, En clair Mango, Paris, 2007.

Habermas J., *Théorie de l'agir communicationnel*, Fayard Paris., 1987.

Meyers R. A., « Millennial workers : communication issues between generations », *Proceedings of the GFA conference in Kassel in September 2007* ; to be published.

Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L., *Les jeunes et le travail. 1950-2000*, Puf, Paris, 2001.

Paugam S., *Le salarié de la précarité*, Puf, Paris, 2000.

Riffault H. et Tchernia J.-F., « Les Européens et le travail : un rapport plus personnel », *Futuribles*, n°227, 2002, pp. 63-77.

Riffault H. et Tchernia J.-F., « Sens du travail et valeurs économiques », Bréchon P. (dir.), *Les valeurs des français*, Armand Colin, Paris, 2003, pp. 108-129.

SPReW (Social Patterns of Relations to Work) . Recherche européenne menée dans le cadre du 6ème programme cadre de recherche de l'Union européenne. La recherche s'intéresse aux facteurs de solidarité ou de tensions dans les relations intergénérationnelles, dans le domaine du travail. Elle réunit 8 partenaires et 6 pays (BE, IT, FR, HU, DE, PT). Elle

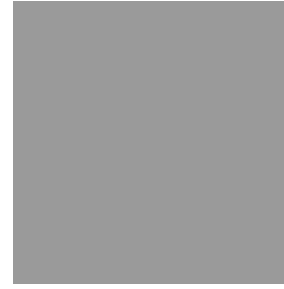
a débuté en juin 2006 et se termine en juin 2008. La Fondation Travail-Université est coordinatrice du projet. <http://www.ftu-namur.org/sprew>

Tchernia J.-P., « Les jeunes européens, leur rapport au travail », Galland O., Roudet B., *Les valeurs des jeunes*, La Découverte, Paris, 2005, pp. 205-228.

Vendramin P., *Le travail au singulier - Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, Académia Bruylant (Louvain-la-Neuve) - L'Harmattan (Paris) collection « Sciences & enjeux », 2004.

Zoll R. (1992), *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne*, Kimé, Paris, 1992.

Zoll R., « Jeunes, sens du travail et nouvel individualisme en Allemagne », Roulleau-Berger L., Gauthier M., *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, Editions de l'Aube, La tour d'Aigues, 2001, pp. 261-272.



## Table des matières

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
1. L'enquête : objectifs et déroulement.....	5
2. Présentation du dossier.....	6
<b>CHAPITRE I</b>	
<b>L'EXPÉRIENCE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL</b> .....	<b>7</b>
1. Profil des jeunes salariés .....	7
2. L'insertion professionnelle .....	10
3. Le statut dans l'emploi .....	11
4. Les trajectoires professionnelles .....	13
5. La marque des trajectoires.....	20
6. Des différences entre les jeunes salariés.....	21
<b>CHAPITRE II</b>	
<b>LA PERCEPTION DU TRAVAIL</b> .....	<b>27</b>
1. La valeur du travail .....	27
2. Les composantes du travail .....	29
3. Les générations au travail .....	32
4. Des différences entre les jeunes salariés.....	34
<b>CHAPITRE III</b>	
<b>LES OPPORTUNITÉS ET LES CONTRAINTES DANS LE TRAVAIL</b> .....	<b>41</b>
1. L'évaluation du travail actuel .....	41
2. Les changements souhaités .....	45
3. Des différences entre les jeunes salariés.....	46
<b>CHAPITRE IV</b>	
<b>LES PRÉOCCUPATIONS SOCIALES</b> .....	<b>51</b>
1. La sensibilité aux questions de société.....	51
2. L'engagement collectif .....	52
3. Pour comprendre l'individualisme que l'on prête aux jeunes ..	55

<b>CHAPITRE V</b>	
<b>LE RAPPORT À L'ORGANISATION SYNDICALE .....</b>	<b>59</b>
1. Profil des jeunes syndiqués et non syndiqués.....	59
2. Le contact avec l'organisation syndicale.....	62
3. La perception du syndicat .....	64
4. Des différences entre les jeunes salariés.....	68
<b>CONCLUSIONS .....</b>	<b>73</b>
<b>RÉFÉRENCES .....</b>	<b>85</b>