

CHRONIQUES du TRAVAIL

Cahiers de l'Institut Régional du Travail



Les Jeunes et le Travail

1. Evolution des Contextes

Directeur de la Publication

Mario Correia

Comité de Parrainage

Jacques Freyssinet (*économiste*), Jacques Garnier (*économiste*), Tiennot Grumbach (*avocat*)

Comité de Rédaction

Jean-François Paulin, Olivier Pujolar (*droit*), Jérôme Gautié, Stéphanie Moullet, Michel Rocca (*économie*),
Christophe Baret, Ariel Mendez (*gestion*), Mario Correia, Vincent Tiano (*sociologie*)

Rédacteurs en Chef

Mario Correia, Henri Eckert

Secrétaire de Rédaction

Christiane Korol

Ont collaboré à ce numéro

Pascal Caillaud, Caroline Datchary, Emmanuel de Lescure, Vanessa di Paola, Henri Eckert,
Frédéric Gonther, Nicolas Le Ru, Nathalie Louit-Martinod, Nicole Maggi-Germain,
Fabienne Maillard, Sylvie Monchatre, Gilles Moreau, Stéphanie Moullet, Ewan Oiry,
Jean-François Paulin, Olivier Pujolar, Eric Verdier

En couverture

« Les Quatre Doigts de la République », photographie de Rémi Belle®

Hommage à Francis Hordern

Ce numéro des *Chroniques du Travail* succède aux *Cahiers de l'Institut Régional du Travail* que Francis Hordern a dirigés pendant plus de 10 ans. Francis avait souhaité « passer la main » en 2010 à l'issue du dernier numéro (19), notamment parce qu'il ne savait pas jusqu'à quand il aurait l'énergie de s'en occuper, mais aussi parce qu'il souhaitait se consacrer plus à sa famille. Il avait toutefois accepté d'apporter sa pierre à cette nouvelle version en prenant en charge une analyse des évolutions salariales considérées d'un point de vue juridique des années 1970 à nos jours. Il avait aussi souhaité faire partie du comité de parrainage.

Malheureusement, la vie en a décidé autrement puisque le 27 mars 2011, sans aucun signe avant-coureur, il a été victime d'une crise cardiaque.

Nous voulons lui rendre hommage à plusieurs titres.

Après sa thèse d'histoire du droit, sous la direction de Marcel David, et portant sur la condition des travailleurs en Alsace au XIX^e siècle, Francis Hordern a d'abord été avocat, puis a intégré l'Institut du Travail de Strasbourg qu'il a quitté en 1969 pour rejoindre celui d'Aix-en-Provence en tant qu'enseignant-chercheur, et pour y faire toute sa carrière professionnelle.

Comme ses collègues, Francis s'est investi pendant près de 40 ans dans le fonctionnement de l'IRT d'Aix, qu'il dirigé de 1971 à 1978. L'histoire des instituts a été émaillée de soubresauts, mais c'est l'investissement constant de son équipe enseignante qui permet que nous continuions encore aujourd'hui à assurer les missions qui sont les siennes.

Francis a ensuite pris la direction des *Cahiers* dont il a fait une revue de référence dans le champ disciplinaire presque vierge de l'histoire du droit du travail. Il a été le principal organisateur du colloque fondateur "Construction d'une Histoire du Droit du Travail" qui s'est tenu à Aix-en-Provence en septembre 2000 et qui a donné lieu à un numéro spécial des *Cahiers*. Les numéros qui ont suivi ont patiemment reconstruit un corpus historique sur l'évolution du droit du travail qui nous sera précieux.

Reprenant le flambeau, et mesurant la difficulté de ce qu'il a réalisé, je tiens ici à lui témoigner toute ma reconnaissance.

Mario Correia

Directeur de l'IRT d'Aix-en-Provence

CHRONIQUES DU TRAVAIL

Les Jeunes et le Travail | 1. Evolution des Contextes

Sommaire du n°1 - Décembre 2011

Ce premier numéro de *Chroniques du Travail* constitue la première étape d'une interrogation générale sur le rapport des jeunes au travail que nous tentons de clarifier. Nous nous proposons d'y dresser un état des lieux partiel des évolutions des contextes professionnels des années 70 à nos jours.

Un Colloque organisé les 4 et 5 octobre 2012 à Marseille, poursuivra cette démarche en recueillant les apports des sciences humaines sur ce thème (cf. l'appel à communication en fin de revue p.251) et en les mettant en discussion avec des acteurs en charge du dialogue social dans l'entreprise (représentants du personnel, inspecteurs du travail, experts, acteurs publics...).

Le deuxième numéro de *Chroniques du Travail* "Les Jeunes et le Travail - 2. Quel rapport à l'activité?", prévu pour fin 2012, rendra compte de ce Colloque en association avec les revues *Formation Emploi* et *Humanisme & Entreprise*.

► **Introduction** (*M. Correia, H. Eckert*)

1- L'évolution de la structuration et du statut des emplois

L'évolution des métiers en France depuis 25 ans (*N. Le Ru*)

Quand l'emploi atypique devient une norme de recrutement (*V. di Paola, N. Louit-Martinod, S. Moulet*)

2- Les modifications des liens contractuels

Quelques récentes évolutions du droit du travail (*N. Maggi-Germain*)

La fragilisation du lien salarial (*O. Pujolar*)

3- Les évolutions de la relation formation-emploi

Le développement équivoque des stages (*J.-F. Paulin*)

La conversion de l'apprentissage à l'ordre scolaire (*G. Moreau*)

Les paradoxes de la politique éducative (*F. Maillard*)

Le rapport subjectif des jeunes à l'emploi (*H. Eckert*)

Les jeunes sortant « sans qualification » du système éducatif (*E. Verdier*)

La contractualisation et l'individualisation de la formation professionnelle (*P. Caillaud*)

4- Les évolutions du travail et de la gestion du personnel

Jeunesse et valeur travail (*F. Gonthier, E. de Lescure*)

Compétences juvéniles et usages des générations (*S. Monchatre*)

Les évolutions de la GRH (*E. Oiry*)

Charges et situations de dispersion (*C. Datchary*)

► **Table des Matières**

► **Appel à Communication - Colloque « Les Jeunes et le Travail » (4-5 oct. 2012)**



Mario CORREIA (1955)

mario.correia@univmed.fr

Sociologue du travail, maître de Conférences à l'IRT et au LEST (Aix-Marseille Université), directeur de l'Institut Régional du Travail d'Aix (IRT) depuis octobre 2010

Thèmes de recherche :

Parcours professionnels - Mobilité sociale - Militantisme et syndicalisme - Formation professionnelle continue

<http://irt.univmed.fr>

<http://www.lest.cnrs.fr>



Henri ECKERT (1950)

henri.eckert@univ-poitiers.fr

Enseignant, puis conseiller d'orientation psychologue, sociologue au Céreq à Marseille, il est aujourd'hui professeur des Universités en Sociologie, Laboratoire GRESCO (Groupe de Recherche et d'Etudes Sociologiques du Centre Ouest, EA 3815), Université de Poitiers

Thèmes de recherche :

Insertion professionnelle des jeunes - Insertion sociale et parcours de vie - Jeunes ouvriers et socialisation ouvrière - Discrimination à l'école et sur le marché du travail - Sociologie de l'éducation - Sociologie de la jeunesse - Sociologie des professions

<http://gresco.labo.univ-poitiers.fr/spip.php?article187>



► INTRODUCTION

Mario Correia, Henri Eckert

■ Que n'a-t-on pas dit des jeunes et de leur rapport au travail ?...

1973, des étudiants strasbourgeois n'avaient-ils pas tendu, sur la façade du Palais universitaire, une banderole sur laquelle était écrit en lettres immenses : « Ne travaillez jamais ! » ? La crise n'était pas encore passée par là et il soufflait encore un petit air d'après 68. Mais très vite, l'explosion du chômage allait changer la donne. La rareté de l'emploi disponible ne manquait d'aiguiser les concurrences entre jeunes et anciens, sinon entre jeunes et jeunes. Le travail revenait soudain comme moyen de « ne pas partir en vrille »...

En 1997, lors de l'enquête *Génération 1992 en 1997*¹, une question portant sur leur représentation du travail avait été posée à un ensemble de jeunes sortis de formation initiale en 1992 – interrogés, par conséquent, cinq ans après la fin de leurs études et, pour la plupart, après plusieurs années d'activité professionnelle effective. Il s'agissait d'une « question fermée » avec trois réponses possibles :

« une nécessité à laquelle il faut bien se soumettre », « une manière de réaliser ses ambitions », « une manière de se faire plaisir ».

Le risque était grand, pour les enquêteurs, de n'avoir proposé que des solutions de réponse dans lesquelles les jeunes auraient du mal à se reconnaître. Or, il se trouve que dans leur quasi-totalité, les individus interrogés ont bien voulu répondre et choisir l'une ou l'autre des trois réponses soumises. Le résultat permet de se faire une idée assez précise sur l'orientation majeure de la conception du travail chez les jeunes à la fin du siècle dernier. Si un gros tiers considère le travail comme une nécessité, la réponse majoritairement choisie témoigne des attentes fortes liées au travail : l'engagement dans le travail leur apparaît d'abord comme un moyen d'arriver au but qu'ils se sont fixés. Au détriment du plaisir qu'ils pourraient retirer de leur activité professionnelle : un peu moins d'un individu sur cinq seulement déclare que le travail constitue une manière de se faire plaisir.

1. Enquête réalisée par le Céreq (Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications).

Voir <http://www.cereq.fr/index.php/sous-themes/Enquetes-Generation-Sous-Themes/Generation-1992-Enquete-1997-1998>

Tableau • Les jeunes et le travail, selon le niveau scolaire qu'ils ont atteint (pourcentages en ligne)

Pour vous, travailler c'est...	une nécessité à laquelle il faut bien se soumettre	réaliser ses ambitions	une manière de se faire plaisir	effectif pris en compte - 100%
enseignement supérieur long	26	40	34	84 952
enseignement supérieur court	32	49	19	69 685
bacheliers ayant échoué dans l'enseignement supérieur	35	45	20	29 952
bacheliers (tous bacs) et équivalents	35	50	15	112 330
CAP, BEP et équivalents	40	45	15	165 351
CAP et Bep non diplômés	40	45	15	47 912
Sans diplôme	40	40	20	23 371
tous	35	46	19	533 553

Source : Génération 1992 en 1997 - traitement Henri Eckert

Note de lecture : 26% des sortants de l'enseignement supérieur long voient le travail comme une nécessité à laquelle il faut bien se soumettre

Au-delà du résultat global, la variation des réponses selon le niveau scolaire atteint par les individus est instructive. Seuls les jeunes sortis de formation au niveau le plus élevé ont témoigné d'une réelle sensibilité à cette dimension de l'activité professionnelle : c'est parmi eux seulement que cette réponse arrive en deuxième position, après le souci de réaliser ses ambitions, mais avant le sentiment de la nécessité de travailler. Cette dimension ludique du travail – en termes triviaux fréquents dans le discours des jeunes « s'éclater dans son boulot » – paraît ainsi surtout l'apanage d'une catégorie très précise : la catégorie de ceux qui ont de bonnes chances, au vu de leur formation initiale, de pouvoir se livrer à des activités dans lesquelles un certain accomplissement personnel est possible, dans le prolongement de leur formation initiale et du plaisir qu'ils ont pu y trouver. L'autonomie dans une activité choisie offre sans doute une des clefs d'interprétation de cette plus grande sensibilité au plaisir qu'il est possible de retirer de l'activité professionnelle.

Reste, cependant, que la réponse la plus fréquemment choisie, quel que soit le niveau auquel l'individu a quitté le système de formation initiale, est celle qui témoigne du désir de réaliser ses ambitions. Si les sortants de l'enseignement supérieur court sont parmi les plus nombreux à opter pour cette réponse, peut-être faut-il y voir comme un effet du rôle dévolu à leur formation pour ceux qui ont préparé un BTS ou un DUT. Nombreux sont, en effet, les jeunes issus de milieux populaires qui ont opté pour une formation supérieure courte dans l'espoir d'en tirer parti pour accéder à des positions sociales plus avantageuses que celles de leurs parents. L'enseignement supérieur court a ainsi constitué, dans la France de la fin du XX^{ème} siècle, l'une des voies promotionnelles majeures, à une époque où l'ascenseur social n'était pas encore en panne. La même hypothèse pourrait être avancée également pour saisir pourquoi les jeunes sortants au niveau du baccalauréat ont aussi répondu pour moitié d'entre eux que le travail était l'occasion

de réaliser leurs ambitions. La création du baccalauréat professionnel – les « bac pro » constituent le plus gros flux de sortants à ce niveau de formation – a en effet ouvert, pour beaucoup de jeunes issus des milieux les plus modestes, orientés souvent contre leur gré vers le lycée professionnel, l'espoir de s'extraire de la condition ouvrière, et la possibilité d'accéder à des emplois qui leur assureraient une promotion sociale en leur permettant de s'intégrer aux catégories sociales intermédiaires.

Malgré un contexte de crise persistante, le travail est donc loin d'avoir perdu toute valeur promotionnelle. Mais si l'espoir de la carrière ne s'est pas évanoui avec la montée du chômage, il apparaît en tous les cas que la conception du travail comme nécessité est affirmée quel que soit le niveau de formation atteint par l'individu mais, plus encore, que ce sentiment d'une nécessité à laquelle il faut bien se soumettre croît en raison inverse du niveau de formation atteint par les individus. Ce sont, en effet, les moins diplômés qui éprouvent le plus cette nécessité. Il est, là encore, tentant de mettre ce sentiment en relation avec les types d'emplois accessibles à ceux qui ne disposent d'aucun diplôme ou de diplômes peu prestigieux, sinon peu recherchés sur le marché du travail : une conception instrumentale du travail serait plus l'apanage de ceux qui savent qu'ils ne pourront guère tirer plus de leur emploi qu'un maigre salaire et qu'ils n'ont guère de raison d'en attendre ni promotion ni plaisir. La dualisation accentuée du marché du travail renforce

certainement ce penchant : lorsque le travail n'offre guère de perspectives d'épanouissement personnel ou de promotion individuelle, l'instabilité de l'emploi ajoute encore au désarroi des individus.

La précarité ne peut alors que renforcer un peu plus un rapport purement utilitaire à l'activité professionnelle.

Si l'enquête *Génération 1992 en 1997* nous a permis de baliser sommairement l'espace des représentations du travail chez les jeunes à la fin du siècle dernier, il faut souligner qu'une exploration plus récente de ces représentations fait actuellement défaut.

La question sur laquelle nous nous sommes appuyés a disparu des éditions successives de l'enquête « Génération » et seules quelques enquêtes conduites sur des échantillons plus restreints, généralement par le moyen d'entretiens ou d'observations directes, ont pu fournir de nouvelles indications. Il faut dire aussi que l'attention s'est davantage focalisée sur des populations particulières, jeunes des banlieues notamment ou populations exposées à diverses formes de discrimination. Les préoccupations liées à l'emploi, compte tenu de l'augmentation dramatique du chômage à la fin des années 70, ont aussi orienté les regards vers l'insertion ou la réinsertion professionnelle, au détriment des rapports de l'homme au travail.

Les interrogations sur les jeunes se sont davantage focalisées sur la période de transition professionnelle : fin des études, entrée sur le marché du travail, galère, stabilisation retardée.

En effet, le monde du travail dans lequel s'insèrent actuellement les jeunes est radicalement différent de celui qu'ont connu leurs aînés. Ce numéro tente d'en rendre partiellement compte à partir de différents points de vue : sociologie, économie, droit, sciences de la gestion.

Ces modifications sont d'abord visibles par les transformations du système d'occupations professionnelles sur les 25 dernières années détaillées par **Nicolas Le Ru**². Le tableau qu'il dresse, et en particulier la tertiairisation des activités, a comme conséquence de modifier en profondeur la liaison existante entre formation initiale et niveau d'emploi. La correspondance entre niveau de diplôme et niveau d'emploi ne va pas de soi dans le secteur tertiaire et ouvre la porte à des interrogations sur la désarticulation entre le niveau de l'individu et le niveau du poste occupé.

Les caractéristiques des nouveaux entrants (en particulier leur niveau de diplôme en augmentation, auquel la population féminine en accroissement participe grandement) intensifient aussi la concurrence pour l'occupation des postes les plus élevés avec comme conséquence, comme le décrit **Nicolas le Ru**, l'élévation de la « norme de qualification », particulièrement chez les employés. Or, la part des emplois occupés par les plus anciens (aux deux extrémités des niveaux de qualification) constitue un obstacle à l'intégration dans l'emploi et à l'évolution professionnelle.

Outre l'obligation d'accepter des postes

moins bien situés dans l'échelle des qualifications, se développent aussi une précarisation et une complexification de la période d'insertion dont rendent compte **Vanessa di Paola**, **Nathalie Louit-Martinod** et **Stéphanie Moullet**. Alors qu'il existe une norme d'emploi - l'utilisation du terme atypique l'atteste - où le recours au contrat temporaire est juridiquement limité, les auteurs constatent que le contrat temporaire se répand à tous les nouveaux recrutements. Une nouvelle norme d'emploi vient ainsi concrètement supplanter la règle juridique en installant des statuts dérogatoires. Si, pour la plupart, cela ne concerne que les premiers emplois, certains jeunes s'y trouvent définitivement cantonnés. Les auteurs montrent aussi que l'origine sociale des individus, leur position plus ou moins dominée dans le champ social, est discriminante pour l'accès à l'emploi mais aussi, par effet indirect, pour l'évolution professionnelle. Toutefois, l'accès à l'emploi atypique est une mesure médiane entre l'emploi typique et le chômage, dessinant les contours de trois populations de jeunes, posant la question de l'univocité d'une catégorie jeunesse.

Mais une fois entrés sur le marché du travail, les jeunes bénéficient-ils des mêmes avantages que leurs aînés ? **Francis Hordern** avait pour charge de dresser un tableau des évolutions juridiques pouvant avoir un impact sur les conditions de travail des salariés. Francis est hélas décédé le 27 mars de

2. Nous adressons tous nos remerciements aux services de la Dares, qui ont autorisé **Nicolas le Ru** à publier ici, une version légèrement remaniée de l'article qu'il avait auparavant publié dans *Dares Analyses*, n°66, sept. 2011.

cette année et n'a donc pu mener à bien cette tâche. Rappelons toutefois que jusqu'aux années 1980, la législation jouait de manière importante en faveur des salariés : le temps consacré au travail diminuait régulièrement, que ce soit le temps hebdomadaire jusqu'à 39h, les temps de congés avec l'obtention de la 5^{ème} semaine de congés, sans contrepartie. En outre le salaire, et le salaire minimum accolé à la croissance, augmentaient aussi. Par voie de conséquence, les biens que le salaire permettait d'obtenir étaient de plus en plus accessibles, au point de voir émerger une critique de la « société de consommation ». Les conditions de vie et de logement s'amélioreraient sans cesse en permettant aux individus d'accéder à un confort de plus en plus grand.

L'espérance de vie augmentait et la protection sociale prenait de plus en plus en charge les problématiques de la santé. Les analyses de Francis nous manquent pour savoir si cette vision idyllique correspondait vraiment à une réalité et si elle couvrait l'ensemble de la population active, mais aussi comment les crises successives que nous avons vécues ont fait évoluer les textes juridiques qui réglementent les relations entre salariés et employeurs.

Nicole Maggi-Germain et Olivier Pujolar nous éclairent sur deux points particuliers de cette évolution : l'un concerne les possibilités de progression des salariés, l'autre la nature du lien qui lie ceux-ci à leur employeur. Depuis le passage d'Ernest-Antoine Sellières au Medef, les employeurs promeuvent un report du

risque professionnel sur l'individu par le biais de la notion d'employabilité, qui déplace vers le salarié un certain nombre de protections accordées auparavant aux collectifs.

Dans un contexte où la mobilité professionnelle est prônée comme solution à l'adaptation des entreprises à la concurrence, la question du mode d'évolution professionnelle devient centrale.

Les ruptures professionnelles, les probabilités de passage par le chômage ont pour effet de généraliser « l'insécurité professionnelle ».

Or, la plupart des droits des salariés sont attachés à l'emploi, et la perte de cet emploi provoque aussi la perte des droits. L'analyse présentée par Nicole Maggi-Germain de l'opérationnalisation du concept de capacité permettrait de repenser autrement cette question : l'attachement des droits à la personne inclurait un transfert de ces droits tout le long des parcours de « sécurisation professionnelle ». Mais ces débats restent pour l'instant largement prospectifs. Ce que nous donne à voir l'article est la tension actuelle entre salariés et employeurs sur des conceptions différentes de la construction des qualités professionnelles permettant une mobilité éventuelle. Or, le concept d'employabilité pose bien sûr la question de savoir si toute la population entrant actuellement sur le marché du travail dispose des ressources nécessaires pour la construire. Le cantonnement d'une partie des jeunes sur des segments du marché du travail cumulant les difficultés, et que l'article précédent nous a présenté, ne plaide pas en ce sens.

Les salariés étaient, dans le compromis fordiste, relativement protégés des aléas du marché. Le contrat du travail comme engagement sur la durée entre salariés et employeurs permettait la stabilité des relations, la prévisibilité de l'activité, sur une base de relative confiance réciproque. La loi accordait en outre des droits collectifs qui corrigeaient en partie le déséquilibre de la relation salariale. En outre, la prime accordée à l'ancienneté, c'est-à-dire à l'expérience, pouvait parfois offrir, même en l'absence de diplômes, une carrière ascendante. Or là aussi, nous explique **Olivier Pujolar**, l'évolution juridique change la donne en fragilisant le lien salarial de plusieurs manières. Le découpage du salariat en sous-catégories (dont la catégorie jeune) fragilise le contenu du contrat. En outre, en insistant sur la liberté réciproque de rupture du contrat, les nouveaux textes participent à la « subjectivation » de la rupture. Les salariés les mieux armés, c'est-à-dire les plus diplômés, les plus à même de se construire des projets d'avenir, d'analyser les contextes et d'y négocier leur place et leur évolution, y compris les modalités de rupture, pourraient y trouver partiellement leur compte. Qu'en sera-t-il de ceux qui ne disposent que peu de ces capacités cognitives ?

Pour comprendre le sort réservé aux jeunes sur le marché du travail, il est aussi nécessaire d'interroger l'articulation formation-emploi et singulièrement les dispositifs de formation initiale et continue qui dessinent des modes de transfert d'un champ à l'autre.

C'est d'abord le cas des stages en entreprise lors du cursus de formation initiale, qui se généralisent à partir des années 80. Pour **Jean-François Paulin**, ce qui est au départ conçu comme un mode de découverte du monde professionnel pour les étudiants permet aussi aux entreprises de disposer d'une main d'œuvre gratuite. La « stagiarisation » décrite dans l'article étire ainsi au maximum les formes atypiques d'emploi vues précédemment, puisque dans ce cas, on peut travailler sans être employé, ce qui justifie le plaidoyer de l'auteur pour un encadrement juridique plus strict de ces périodes.

Le rapprochement de ces deux mondes (scolaire et professionnel) est classiquement l'objet des dispositifs d'apprentissage.

L'analyse présentée par **Gilles Moreau** des transformations qui y ont cours recouvre plusieurs dimensions. L'apprentissage accueillait auparavant le public le plus rétif à la discipline scolaire et concevait le diplôme comme une partie accessoire puisqu'il donnait la « priorité au travail ». Aujourd'hui, l'apprentissage hiérarchise les publics.

Au public traditionnel, le plus faible scolairement, plutôt destiné à occuper un emploi dans les entreprises artisanales, succède un public plus âgé, plus diplômé, dont les débouchés professionnels se trouvent plus fréquemment dans les grandes entreprises.

Ces publics utilisent en fait l'apprentissage comme moyen de compléter ou de convertir leur « excédent scolaire », d'après l'expression très imagée utilisée dans l'article. Pour l'auteur, cela a deux

conséquences. En premier, il constate un rapprochement du modèle scolaire dont sont issus les nouveaux publics, alors que les publics traditionnels en étaient plutôt exclus. Mais il constate aussi un développement de la concurrence entre ces publics et leurs usages de leur formation qui semblent jouer en défaveur du public traditionnel en tirant le dispositif vers la production de diplômes de plus en plus élevés.

Cette translation vers le haut des diplômés dans le champ de la formation professionnelle est aussi analysée par **Fabienne Maillard** : le Bac devient un « diplôme ordinaire » et remplace progressivement le CAP, qui devient un « sous-diplôme », et le BEP qui est intégré dans les cursus de Bac Professionnel. La revalorisation de la filière professionnelle s'inscrit alors, comme l'apprentissage, dans une nouvelle hiérarchisation entre diplômes nobles et généraux et diplômes professionnels, hiérarchisation traversée de tensions et de contradictions où se manifestent les difficultés de mise en relation du système éducatif et du système productif. Pour autant, si le Bac devient la base nécessaire mais non suffisante pour accéder à l'emploi, qu'en est-il des populations qui ont continué leur cursus une fois ce diplôme obtenu ? En arrivant sur le marché du travail, ils sont confrontés à la raréfaction des emplois, à la concurrence entre diplômés et à la tentation des entreprises de se doter d'individus disposant de « plus que ce qui leur sera demandé » dans leur activité professionnelle. Mais, nous dit **Henri Eckert**, cette analyse n'est pas complète, si l'on ne s'interroge pas sur la

perception qu'en ont les individus eux-mêmes. Or, cette perception est dépendante du niveau et du degré de spécialisation atteints, mais dépend aussi des caractéristiques sociales des individus.

Au total, si Henri Eckert s'interroge sur la signification du sentiment de déclassement, il n'en reste pas moins que l'écart entre espérances portées par le niveau de diplôme atteint et réalité des postes obtenus peut être source de désenchantement.

Cette élévation des niveaux de diplômes, pose bien sûr, en creux, avec beaucoup d'acuité, le problème de l'accès à l'emploi de ceux qui restent exclus de ce mouvement.

Le tour d'horizon du public « sans qualification », que propose **Eric Verdier**, insiste sur la relativité de la notion puisque celle-ci peut arranger différemment les mêmes ingrédients en fonction de spécificités nationales. Cette catégorisation a, particulièrement en France, des effets puissants de stigmatisation. Ces effets sont d'autant plus forts que le nombre de ceux qui sont dépourvus de qualification a été divisé par quatre en l'espace de 40 ans. L'élévation de la « norme de qualification » analysée par Nicolas le Ru et l'élévation continue du chômage juvénile a pour conséquence centrale le risque de décrochage vis-à-vis de l'emploi. Pour **Eric Verdier**, ce risque est d'autant plus fort que les dispositifs qui devraient permettre de compenser le handicap initial ne touchent qu'une partie très minoritaire de ce public.

Le système de formation professionnelle continue fonctionnait auparavant comme un filet de rattrapage de ceux qui n'avaient pu aller aussi loin qu'ils le souhaitaient dans les filières de formation initiale.

Pascal Caillaud constate qu'à ces visées d'évolution professionnelle se sont substituées des préoccupations liées à l'emploi et l'émergence progressive de la figure du salarié acteur de sa formation. S'impose ainsi un modèle consumériste de la formation, dont on peut penser qu'il exclut fortement les populations les plus fragiles et les plus exposées, et dont Pascal Caillaud interroge la compatibilité avec le droit du travail.

Il reste alors à voir ce qui change une fois les salariés installés dans un emploi. Pour **Frédéric Gonthier** et **Emmanuel de Lescure** s'imposerait, outre le constat d'un allongement de la jeunesse, le fait que les jeunes d'aujourd'hui sont confrontés à plus de difficultés que leurs aînés, notamment dans l'accès à l'emploi. Pourtant, malgré ces difficultés, les jeunes continuent à accorder autant, sinon plus, d'importance au travail que les générations précédentes.

Les auteurs constatent aussi que ce sont les catégories les plus favorisées culturellement et économiquement qui minimisent l'importance du travail. Du coup, la polysémie du mot travail, qui recouvre dans l'acception courante les notions de travail mais aussi d'emploi, pose problème. Tout fonctionne comme si les conditions les plus favorables d'emploi permettaient la prise de

distance au travail, alors que les positions les plus difficiles par rapport à l'emploi rendaient le travail d'autant plus précieux. Le rapport des jeunes au travail n'aurait pourtant rien de spécifique. Mais F. Gonthier et E. Lescure signalent que le niveau de diplôme oriente les attentes des jeunes vers les aspects relationnels, ouvrant ainsi une piste d'investigation. Par voie de conséquence, ce n'est peut-être pas la relation au travail qui distingue les jeunes et les anciens, mais un certain nombre de dimensions du contexte professionnel (dont certaines sont citées dans l'appel à communication p.251). Comptons sur les contributions présentées au Colloque³ pour préciser ce rapport dans toutes ses dimensions.

Toutefois, les rapports au travail dépendent aussi des modes de gestion qui leur sont appliqués.

Pour les entreprises et les managers, dont **Sylvie Monchatre** analyse le fonctionnement, les jeunes auraient l'avantage, outre d'être moins coûteux en termes salariaux, de détenir des qualités particulières (la jeunesse en est une en tant que telle) et précieuses pour les entreprises. Puisque les jeunes disposent d'un socle cognitif acquis en formation initiale et parfois trop élevé par rapport aux exigences du poste, la question de la compétence ne se réduit plus à sa composante technique : elle met en œuvre des systèmes de positionnement réciproques qui tendent d'une part à considérer les individus un à un et non comme membres d'une même catégorie professionnelle, et à considérer que les

3. Colloque "Les Jeunes et le Travail" organisé par l'IRT d'Aix-en-Provence et le LEST les 4 et 5 octobre 2012 à Marseille.

relations salariés/employeurs se rapprochent du contrat marchand qui voit en théorie négocié des acteurs à égalité d'information et de position. L'analyse présentée dépasse le constat de l'individualisation, la métaphore sportive met l'accent sur les aspects de personnalité (enthousiasme, engagement), mais permet aussi - en faisant de ces dimensions les clefs de l'efficacité - d'absoudre l'organisation de son inefficacité en reportant sur les individus la gestion des dysfonctionnements organisationnels.

L'analyse de l'évolution historique de la gestion du personnel effectuée par **Ewan Oiry**, à partir de l'analyse de la doctrine véhiculée par les ouvrages de management, vient préciser le rôle des managers dans ces déplacements de focale. La GRH a des difficultés à appréhender et à gérer les aspects collectifs du travail pour des raisons pratiques, mais aussi parce qu'elle est confrontée à des oppositions fortes de la part des organisations syndicales, qui souhaitent rester les garants du collectif, et de la part de l'encadrement direct, qui revendique le contrôle du travail concret. C'est donc en partie de manière défensive que la GRH investit le champ de l'individuel et de la motivation, terrain fertile dans les populations jeunes, compte tenu du paysage dressé par Sylvie Monchatre. Se pose alors la question des conditions dans lesquelles les salariés et les nouveaux entrants exercent leur activité.

L'analyse développée par **Caroline Datchary** à partir d'enquêtes sur des

terrains diversifiés insiste sur les charges que les salariés supportent au travail. En creux se dessine une organisation du travail où les arbitrages entre différents objectifs de travail, parfois même contradictoires, sont reportés sur le salarié, précisant ainsi d'une part le tableau décrit par Sylvie Monchatre, mais aussi les points aveugles de la GRH mis en évidence par Ewan Oiry.

Ces situations à injonctions paradoxales (travailler toujours plus avec de moins en moins de moyens, être autonome en situation de prescription et de contrôle forts) tendent à se diffuser dans les organisations, y compris du secteur public. La généralisation de situations de dispersion décrites par Caroline Datchary en constitue la trace concrète.

La distinction effectuée entre charge mentale (surcharge informationnelle et pression temporelle) et charge psychique (gestion de l'autonomie), mais aussi le cumul des charges physiques supportées par tous les salariés - y compris l'encadrement - dresse un tableau des conditions de travail liées aux nouveaux modes d'organisation du travail, mais aussi et surtout, de la pression supportée maintenant par les salariés.

Ce panorama des évolutions, sur 40 ans, ne peut être que partiel. Nous espérons qu'en posant les grands traits des changements affectant le travail, il puisse servir de base à l'interrogation sur la relation au travail des jeunes que le Colloque d'octobre 2012 à Marseille⁴ permettra de mieux appréhender.

4. Cf. appel à communication en fin de numéro (p.251).

CHRONIQUES du TRAVAIL... ou comment « concilier rigueur et lisibilité, et assurer une fonction qui n'est pas d'initiation ou de vulgarisation, mais de diffusion des résultats de la recherche » (selon Jacques Freyssinet, membre du Comité de Parrainage de la revue, 2011).

L'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence (IRT), avec les dix autres Instituts du Travail français, apporte une contribution universitaire à la formation des militants syndicaux appartenant aux principales organisations ouvrières confédérées et des acteurs sociaux (de la région PACA, pour ce qui le concerne).

Fondé en 1960 par François Sellier, professeur d'économie du travail et spécialiste des relations industrielles, l'Institut fait partie intégrante de l'Université de la Méditerranée (Aix-Marseille II), future Aix-Marseille Université (AMU) au 1^{er} janvier 2012.

C'est Charles Cadoux qui a créé la revue *Cahiers de l'Institut Régional du Travail* en 1988. Dans cette version (1988-2010), 19 numéros ont été édités.


Francis Hordern en a été l'acteur principal en la dirigeant pendant plus de 10 ans et en lui permettant de devenir une référence en matière d'histoire contemporaine du droit du travail.

2011... une nouvelle orientation et un nouveau titre pour les Cahiers qui ambitionnent de devenir une revue de sciences sociales du travail sous le nom « *Chroniques du Travail* ». La double spécificité de cette revue (pluridisciplinarité appliquée au champ du travail et utilité sociale), rare dans un domaine où les logiques disciplinaires sont dominantes, vise à rapprocher chercheurs, acteurs publics, militants syndicaux... pour progresser dans la connaissance du monde du travail et du monde syndical.



prix : 20€

Édition et Publication : IRT
12, traverse Saint-Pierre - 13100 Aix-en-Provence
<http://irt.univmed.fr>

Mise en page et Impression : Studio  Empreinte
23, rue de Navarin - 13006 Marseille
www.empreinte-std.com



9 782954 083209

ISBN : 978-2-9540832-0-9
ISSN : 0991-6202