



## La vie rêvée des jeunes au travail

Les générations se succèdent mais ne se ressemblent pas. Comment les jeunes appréhendent-ils aujourd'hui leur travail ? Comment se comportent-ils ? Mario Correia, sociologue et directeur de l'institut régional du travail d'Aix-en-Provence, mène et dirige de nombreux travaux de recherche sur le travail ; il s'est penché sur la question du rapport que les jeunes entretiennent avec lui.

L'individu appréhende le travail selon trois dimensions :

- il développe une relation au travail dans la perspective d'une carrière,
- il entretient une relation au collectif de travail, à l'entreprise,
- il a un rapport au travail en tant qu'activité et à ce qu'il fait concrètement.

**Quel est le contexte actuel et comment expliquer les changements survenus ?**

La permanence du chômage fait que les jeunes peinent à s'intégrer de manière stable sur le marché du travail. Il existe aujourd'hui une multiplicité de



Créatif photo : Carl Dwyer

contrats précaires, à durée déterminée. Parallèlement, on assiste à une augmentation du niveau de diplôme détenu par la population active. La conjonction de ces différentes situations engendre une situation moins stable et confortable pour les jeunes que la situation qu'ont vécu leurs aînés. Auparavant, au sortir des études, les nouveaux diplômés accédaient à un

travail stable très rapidement. Aujourd'hui, non seulement les jeunes restent souvent dans l'antichambre du marché du travail du fait des contrats qui leur sont proposés, mais sont de plus, moins bien payés. En outre, ils sont souvent surdiplômés dans leurs fonctions, ce qui occasionne des déclassements en cascade dans les postes de travail.

## Colloque : "Les jeunes et le travail", les 4 et 5 octobre 2012 dans l'hémicycle du Conseil régional PACA, à Marseille

Organisé par l'IRT, le LEST, en collaboration avec  
le Pôle régional du travail PACA et le réseau na-  
tional des instituts du travail.

Ce colloque présentera des éclairages diversifiés  
sur la question du rapport au travail des jeunes,  
éclairages issus des travaux de recherche des dif-  
férentes disciplines des sciences humaines. Il four-  
nira aux acteurs en charge du dialogue social  
dans l'entreprise, les connaissances nécessaires  
à l'action et à la prise de décisions. Il s'adresse  
donc à la fois aux chercheurs en sciences sociales  
et aux représentants du personnel, aux acteurs  
institutionnels, aux étudiants et aux mouvements  
de jeunesse.

Ainsi, les jeunes entrant progres-  
sivement dans la vie d'adulte  
font l'expérience de la désillusion  
et de la frustration, vivant un  
décalage entre rêve et réalité.

La vie rêvée des jeunes au travail  
n'étant pas au rendez-vous,  
cela induit souvent chez eux des  
comportements de nomadisme  
et une relation mercenaire avec  
l'entreprise, loin de la fidélité

qu'entretenaient les  
générations antérieures  
avec leur employeur.  
Maltraités par l'entreprise,  
ils peuvent manifester un  
détachement par rapport  
au travail, d'autant  
qu'ils s'investissent dans  
d'autres domaines. Le  
travail est pour eux  
important mais pas  
essentiel.

Par ailleurs, la gestion  
des ressources humaines  
au sein de l'entreprise  
s'individualise, tant dans le  
domaine salarial, que de  
l'évaluation des salariés  
ou de la formation.  
Cette individualisation est  
concomitante à la place  
croissante prise par l'in-  
dividu dans la société, au  
détriment du collectif...

Cette individualisation explique  
la moindre confiance que  
les jeunes accordent aux  
organisations politiques, aux  
syndicats et aux groupes  
professionnels... La solidarité par  
réseaux affinitaires (solidarité  
organique) supplante peu à  
peu la solidarité entre pairs, ou  
entre salariés, soumis aux mêmes  
conditions de travail (solidarité  
mécanique).

Plus autonomes, les jeunes di-  
plômés redéfinissent en profon-  
deur les relations collectives : ils  
acceptent moins les contraintes  
et moins la hiérarchie. Ils  
revendiquent plus souvent des  
relations égalitaires, exigeants  
que les ordres donnés s'appuient  
sur des compétences et non  
plus uniquement sur une position  
statutaire.

Bien sûr, la catégorie "jeunes"  
n'est pas homogène : 25 %  
d'entre-eux, ont un niveau infé-  
rieur au bac ou ne disposent  
d'aucun diplôme. Une partie  
de cette population n'accè-  
dera jamais au marché du  
travail. Il existe également une  
hétérogénéité des comporte-  
ments au travail chez les jeunes  
aux conditions identiques : il y  
a des individus passionnés qui  
assument leur vocation, des  
"carriéristes", qu'aucune con-  
trainte ne parviendra à lasser ;  
des jeunes qui se réalisent et  
s'expriment pleinement dans leur  
travail.