

Patricia VENDRAMIN

DIRECTRICE DE RECHERCHE À LA  
FONDATION TRAVAIL-UNIVERSITÉ ;  
PROFESSEUR À L'UCL

## Le rapport au travail des jeunes

À partir de données d'enquêtes, cet article montre que les changements d'attitudes par rapport au travail font partie d'une mutation qui concerne l'ensemble des sociétés européennes et qui se caractérise par l'avènement de valeurs post-matérialistes au détriment de valeurs matérialistes. Les jeunes s'inscrivent dans la continuité de changements amorcés par les générations qui les ont précédés. Le travail comme valeur en soi est peut-être relativisé mais le travail comme champ social où des valeurs importantes peuvent s'exprimer est éminemment important. Ce n'est pas l'âge qui détermine le rapport au travail, c'est le sens qu'on lui donne et l'engagement qu'on y fait ; c'est également le parcours de vie qui façonne les formes d'engagement dans le travail. Il n'est pas possible de comprendre les valeurs, les attitudes et les comportements en lien avec le travail sans prendre en compte la trajectoire des individus ; c'est sans doute là que les générations se distinguent le plus.

## 1. LA PLACE DU TRAVAIL DANS LA VIE

Il existe une littérature abondante 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. C'est parmi les jeunes générations que le travail est supposé être le plus relativisé.

Il y a différentes hypothèses relatives à la place du travail dans la vie des jeunes (Tchernia, 2005). 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, lorsqu'ils sont confrontés à un nombre croissant de responsabilités dans leur vie privée et professionnelle, les jeunes accorderaient plus d'importance au travail. Ceci étant, les différences constatées entre générations restent néanmoins fortes, même dans le cas de jeunes dont les conditions de vie sont proches de la vie adulte (vie en couple, enfants, activité professionnelle). Une deuxième hypothèse concerne des changements structurels profonds dans les sociétés modernes, notamment le développement de l'éducation. La socialisation dans le cadre de l'école a probablement un impact sur la manière dont les jeunes considèrent la vie professionnelle. Cette croissance du niveau d'instruction donnerait à la fois un regard plus distancié sur le travail mais aussi davantage de confiance en soi par rapport au marché du travail. La relativisation du travail (particulièrement chez les jeunes diplômés) ne peut pas non plus 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 (2007) parle de la panne d'ascenseur social pour les jeunes. Paradoxalement, les questions relatives à la distanciation du travail sont aussi contemporaines aux débats relatifs à l'engagement subjectif dans le travail, pouvant culminer jusqu'à une version pathologique, le surinvestissement dans le travail et le burnout.

Il ressort de manière convergente de nombreux travaux, que 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, l'engagement humanitaire, etc. font également partie de la construction identitaire. L'équilibre travail/famille est devenu une dimension importante, tant pour les femmes que pour les hommes. L'hégémonie de la valeur travail fait place à une conception polycentrique de l'existence.

### UNE PERSPECTIVE EUROPÉENNE

Au niveau européen, les enquêtes sur les valeurs (European Value Surveys, EVS) mesurent depuis 20 ans le rapport au travail des européens (première vague de l'enquête en 1981, les suivantes ont eu lieu en 1990 et 1999). L'enquête concernait au départ 9 pays, la vague de 1999 couvrait 34 pays.

Les recherches qui analysent les enquêtes EVS s'inspirent généralement d'une grille d'analyse développée par Inglehart et Baker (2000), se basant eux-mêmes sur les travaux de Maslow. Cette grille d'analyse distingue les orientations extrinsèques ou matérialistes (salaire, sécurité d'emploi, prestige...) et les orientations intrinsèques ou post-matérialistes, c'est-à-dire relatives à l'épanouissement personnel. D'une manière générale, les enquêtes montrent une affirmation croissante en Europe de valeurs post-matérialistes qui relativisent l'importance de ce qui se rapporte à la survie matérielle – subvenir à ses besoins – et donnent plus de place à ce qui touche au développement de la personne – lieu d'expression des potentialités de la personne (Tchernia, 2005).

En Europe, l'importance accordée au travail est assez variable (tableau 1) avec cependant une majorité de pays pour lesquels plus d'un citoyen sur deux considère le travail comme très important. Globalement, l'opinion des jeunes suit celle des aînés. Quand le travail est largement valorisé, il l'est également chez les jeunes à l'inverse, lorsqu'il est davantage dévalorisé, il l'est aussi chez les jeunes. Certains pays se démarquent, comme les Pays-Bas où les jeunes valorisent plus le travail que les aînés. À l'inverse, dans certains pays d'Europe de l'Est mais aussi du Nord (Suède), ils dévalorisent davantage le travail. L'importance accordée aux loisirs (tableau 2) est, pour l'ensemble des pays, moindre que celle accordée au travail. Les jeunes se distinguent ; ils sont plus nombreux à considérer que les loisirs sont très importants. Ce constat rejoint la remarque faite plus haut : le travail reste important mais il n'est plus la seule dimension importante de la construction identitaire et de l'équilibre existentiel.

À partir de l'enquête sur les valeurs des européens de 1999, Tchernia (2005) a reconstruit une variable « valorisation

**TABEAU 1**  
ESTIMENT QUE LE TRAVAIL EST «TRÈS IMPORTANT». ENQUÊTE SUR LES VALEURS DES EUROPÉENS 1999

%	Âge				Total
	18-29	30-44	45-59	60+	
<b>Pays membres de l'UE en 1999</b>					
Belgique	59	59	68	62	62
Danemark	38	36	42	41	39
Allemagne	42	49	54	33	44
Grèce	57	57	66	54	59
Espagne	59	63	69	61	63
France	70	63	71	73	69
Irlande	55	53	59	35	51
Italie	55	62	61	65	61
Luxembourg	52	52	50	53	52
Pays-Bas	57	44	49	46	48
Autriche	62	63	68	67	65
Portugal	64	57	69	45	58
Suède	42	49	63	50	51
Finlande	55	52	59	49	54
Grande-Bretagne	42	43	47	23	38
<b>Moyenne</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>60</b>	<b>49</b>	<b>54</b>
<b>Pays d'Europe centrale et orientale membres de l'UE en 2004</b>					
Estonie	41	58	58	46	51
Hongrie	53	60	64	51	57
Lettonie	55	68	76	71	69
Lituanie	54	64	62	29	53
Pologne	80	76	83	70	78
Slovaquie	57	66	71	50	61
Slovénie	49	59	68	71	62
République tchèque	40	52	58	58	53
<b>Moyenne</b>	<b>65</b>	<b>68</b>	<b>74</b>	<b>62</b>	<b>67</b>

Source : Tchernia, 2005, *Op. Cit.*

TABLEAU 2  
ESTIMENT QUE LES LOISIRS SONT « TRÈS IMPORTANTS ». ENQUÊTE SUR LES VALEURS DES EUROPÉENS 1999

%	Âge				Total
	18-29	30-44	45-59	60+	
Belgique	43	43	36	35	39
Moyenne des pays membres de l'UE en 1999	46	39	37	28	37
Moyenne des pays l'Europe centrale et orientale membres de l'UE en 2004	32	25	25	18	25

Source : Tchernia, 2005, *Op. Cit.*

du travail » qu'il découpe en quatre positions, correspondant aux quatre quartiles de la population, sur une échelle de valorisation : très faible, assez faible, assez forte, très forte. À partir de cette variable, il compare les pays et cherche des explications possibles aux différentes attitudes dégagées. Le tableau 3 reprend le quartile qui valorise le plus le travail. Premier constat, le groupe de pays qui valorisent beaucoup le travail est sous-représenté dans le groupe des pays de l'UE de 1999, c'est-à-dire qu'il représente moins de 25% de la population. À l'inverse, il est sur-représenté dans les pays d'Europe centrale et orientale. Ce clivage rejoint la théorie selon laquelle le développement économique favorise la croissance de valeurs post-matérialistes et un relatif détachement du travail, qui n'est plus une condition de survie, ou du moins une cohabitation du travail avec d'autres valeurs clés (Inglehart, 2000). Le deuxième constat fait par Tchernia est que les jeunes constituent la classe d'âge qui valorise le moins le travail mais il insiste aussi sur le fait que les générations qui les précèdent valorisent aussi moins le travail que les seniors. La priorité que les générations anciennes accordaient au travail s'est érodée. Tchernia (2005, p. 226-227) précise toutefois « cette dévalorisation doit être bien comprise : il ne s'agit pas de nier l'importance du travail, mais de rejeter les normes sociales qui s'y rapportent ; c'est ce qui permet d'ailleurs de parler de dévalorisation. Le travail comme valeur en soi a perdu de son aura, mais reste un domaine qui peut favoriser des nouvelles valeurs telles que l'expression de soi, l'autonomie, la réalisation personnelle, la créativité. En tant que tel, d'ailleurs, il peut parfois être perçu comme un des domaines possibles pour l'épanouissement de telles valeurs, mais pas le seul (...) C'est au fond ce qui caractérise l'évolution des valeurs vers le post-matérialisme : les grands domaines où la personnalité des individus peut s'exprimer ne sont plus perçus comme des valeurs intrinsèques, mais comme des champs d'action

pour faire vivre d'autres valeurs. Cette évolution a été mise en évidence depuis plusieurs années. »

L'interprétation des différences entre pays est un exercice difficile. De nombreux auteurs s'y sont attelés, les uns privilégiant la culture nationale, d'autres le niveau de développement économique, d'autres encore les cadres institutionnels. La distinction entre les orientations extrinsèques (matérialistes) et les orientations intrinsèques (post-matérialistes) est la plus fréquemment utilisée bien que certaines réserves soient émises. « La distinction a priori entre valeurs matérialistes et post-matérialistes et la projection de toute une série de questions sur ces deux axes peut brouiller les résultats. Les jeunes pourraient, par exemple, donner plus de valeur à leur salaire que leurs aînés, mais moins à la sécurité d'emploi, qui fait également partie des aspects extrinsèques de l'emploi (Davoine, 2007). Les attentes à l'égard du travail peuvent ne pas se résumer à ces deux dimensions. Davoine (2007) essaie de comprendre l'effet du contexte socio-économique (chômage, précarité, inégalité...) sur le rapport au travail. Ses conclusions rejoignent la thèse du développement économique ; néanmoins, elle ouvre aussi la piste des inégalités de genre dans la compréhension du rapport au travail.

#### LES JEUNES SALARIÉS EN BELGIQUE FRANCOPHONE

À la différence des enquêtes européennes, l'enquête reprise ci-dessous ne concerne que les jeunes en activité. Cette enquête a été réalisée par la Fondation Travail-Université, en collaboration avec les jeunes CSC (1) ; elle concerne les salariés de moins de trente ans en Belgique francophone (Vendramin, 2007).

Au total, les chiffres montrent un profil dominant de jeune salarié concordant avec les tendances décrites au niveau européen : 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

**TABEAU 3**  
**VALORISATION DU TRAVAIL : PROPORTION DE CHAQUE CLASSE D'ÂGE QUI VALORISE BEAUCOUP LE TRAVAIL**  
**ENQUÊTE SUR LES VALEURS DES EUROPÉENS 1999**

%	Âge				Total
	18-29	30-44	45-59	60+	
<b>Pays membres de l'UE en 1999</b>					
Belgique	8	11	15	30	17
Danemark	20	13	24	34	22
Allemagne	11	18	12	27	18
Grèce	11	25	32	47	23
Espagne	17	14	25	26	20
France	14	17	27	47	27
Irlande	6	13	17	21	14
Italie	23	28	38	44	34
Luxembourg	21	21	30	45	29
Pays-Bas	5	2	5	13	6
Autriche*	-	-	-	-	-
Portugal	21	27	36	29	28
Suède	9	10	19	30	17
Finlande	3	5	11	16	9
Grande-Bretagne	8	7	7	11	9
<b>Moyenne**</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>20</b>
<b>Pays d'Europe centrale et orientale membres de l'UE en 2004</b>					
Estonie	16	22	29	31	25
Hongrie	33	36	48	58	45
Lettonie	12	21	30	43	29
Lituanie	19	18	23	29	22
Pologne	23	43	56	57	46
Slovaquie	28	35	44	46	38
Slovénie	17	26	41	53	34
République tchèque	17	21	32	44	29
<b>Moyenne</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>52</b>	<b>40</b>

\* L'Autriche n'est pas incluse dans ce tableau car cette question a été posée de manière différente et les résultats ne sont donc pas comparables aux autres pays.

\*\* Autriche non comprise

Source : Tchernia, 2005, *Op. Cit.*

TABLEAU 4  
LA VALEUR DU TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ / SALARIÉS DE MOINS DE 30 ANS EN BELGIQUE FRANCOPHONE

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

Source : Vendramin P., *Les jeunes, le travail et l'emploi, Enquête auprès des salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone*, co-édition FTU-Jeunes CSC, 2007.

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.

Les jeunes salariés (tableau 4) 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 soit 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 un 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 : un jeune salarié sur deux 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.

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% ; ils sont 44.2% à penser que le travail est un devoir vis-à-vis de la société (contre 57.9%).

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.

À l'intérieur de la classe d'âge des moins de trente ans, 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 ?

**TABEAU 5**  
LA VALEUR DU TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ - SELON LE NIVEAU DU DIPLÔME  
SALARIÉS DE MOINS DE 30 ANS EN BELGIQUE FRANCOPHONE

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

Source : Vendramin P., 2007, *Op. Cit.*

Si l'on prend en compte le niveau du diplôme du répondant (tableau 5), 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 du travail est confirmée par tous mais sa puissance morale s'atténue avec la croissance du capital culturel.

## 2. LES ATTENTES PAR RAPPORT AU 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 (Drancourt, Rouleau-Berger, 2001 ; Riffault, Tchernia, 2002) :

- 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.
  - 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 (Habermas, 1987 ; Zoll, 1992 ; Drancourt, Rouleau-Berger, 2001). 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 (Zoll, 1992). Cette lecture amène vers d'autres hypothèses relatives à une grande distanciation du travail, voire à la « disparition » de la valeur travail.

## LE TRAVAIL RÊVÉ

L'enquête réalisée auprès des jeunes salariés en Belgique francophone, comme d'autres travaux de recherche, suggère 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'enquête demandait aux jeunes salariés ce qu'ils considéraient comme important dans un travail (tableau 6). 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 du tableau 6 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, notamment 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.

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 similaires : 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.



TABLEAU 6  
LES DIMENSIONS PLUS OU MOINS IMPORTANTES DU TRAVAIL  
SALARIÉS DE MOINS DE 30 ANS EN BELGIQUE FRANCOPHONE

%	Très important + plutôt important	Sans avis	Plutôt pas important + pas du tout important
<b>Dimension instrumentale (% moyen)</b>	<b>79.7</b>	<b>13.2</b>	<b>7.1</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>Dimension sociale (% moyen)</b>	<b>91.7</b>	<b>5.2</b>	<b>3.1</b>
être dans une bonne ambiance de travail	97.6	1.7	0.7
Rencontrer des gens	85.8	8.8	5.4
<b>Dimension symbolique (% moyen)</b>	<b>90.6</b>	<b>6.8</b>	<b>2.6</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

Source : Vèdramin P., 2007, *Op. Cit.*



### LE TRAVAIL RÉEL

Quelle évaluation font les jeunes salariés de leur travail actuel par rapport aux trois dimensions décrites dans le point précédent (instrumentale, sociale, symbolique) ? L'enquête menée auprès des jeunes salariés francophones tente de répondre à cette question (tableau 7).

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% mais 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 jugées peu satisfaisantes 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 francophones, le paysage n'est pas trop ténébreux. 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%).

**TABEAU 7**  
**DEGRÉ DE SATISFACTION PAR RAPPORT À DIVERSES COMPOSANTES DU TRAVAIL ACTUEL**  
**SALARIÉS DE MOINS DE 30 ANS EN BELGIQUE FRANCOPHONE**

%	Très satisfait et plutôt satisfait	Indifférent	Plutôt pas satisfait et pas du tout satisfait
<b>Dimension instrumentale</b>			
<b>(moyenne des pourcentages)</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>Dimension sociale (moyenne des pourcentages)</b>			
Les relations avec vos supérieurs	74.9	12.6	12.5
Les relations avec les collègues	87.8	7.5	4.7
<b>Dimension symbolique (moyenne des pourcentages)</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

Source : Vendramin P., 2007, *Op. Cit.*

### 3. L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DES ATTITUDES PAR RAPPORT AU TRAVAIL

Les enquêtes cherchent des traits communs entre groupes d'âge, des variables explicatives avec comme hypothèse un rôle discriminant joué par l'âge. Les enquêtes convergent pour démontrer une relativisation progressive du travail, sans remise en cause cependant de son importance mais plutôt sa coexistence avec d'autres champs sociaux jugés essentiels également. Toutefois, cette tendance lourde, incontestablement liée à l'âge, masque des différences importantes au sein même des groupes d'âge. Il peut y avoir davantage de points communs entre salariés de générations différentes qu'entre salariés du même âge. Qu'il s'agisse de la jeune génération, des travailleurs d'âge moyen ou des travailleurs plus âgés, il n'est guère correct de les considérer comme formant des groupes homogènes dans leur rapport au travail.

Une recherche européenne intitulée SPReW (2) s'intéresse aux dimensions intergénérationnelles des mutations du rapport au travail. Dans le cadre de cette recherche, une vaste démarche empirique qualitative, reposant sur des entretiens biographiques, a été mise en oeuvre dans 6 pays. Les résultats confirment que le rapport au travail n'est pas une affaire de générations ; chaque groupe d'âge est éclaté entre différentes manières d'appréhender le travail.

Une typologie des formes de rapport au travail est proposée dans le rapport belge (Cultiaux, Vendramin, 2008) et les jeunes salariés se distribuent entre les quatre types d'attitudes relevées (tableau 8). Cette typologie n'est pas une fin en soi, c'est une manière d'ordonner la réalité au-delà

du constat de l'hétérogénéité des groupes d'âge par rapport à l'engagement dans le travail. Quels sont les points communs entre les personnes qui montrent des manières convergentes de s'engager dans le travail ? Cette distinction n'a pas qu'un intérêt sociologique ; elle a un intérêt pragmatique. En effet, le type de rapport au travail détermine une vision du travail, des attentes par rapport à celui-ci, une vision du management et de la carrière, un rapport à l'apprentissage et la connaissance. La recherche détaille les implications pragmatiques de chacune de ces manières de s'engager dans le travail (Cultiaux, Vendramin, 2008).

Cette typologie est construite autour de deux axes : un premier qui différencie le type d'engagement dans le travail, soit dominé par le pragmatisme, soit dominé par l'engagement subjectif ou réflexif. On retrouve ici la distinction entre orientations matérialistes et post-matérialistes. L'engagement pragmatique correspond à l'idée qu'il est indispensable de travailler pour satisfaire ses besoins personnels et familiaux. Le travail n'est pas « la vie », c'est un moyen. Dans la mesure où celui-ci prend une place importante dans la vie, le travail doit aussi être agréable (bonne ambiance, utilité, relative sécurité...). Dans l'engagement plutôt réflexif, le travail joue un rôle plus essentiel dans l'identité individuelle. Le développement personnel est important, l'initiative, la créativité, le développement des connaissances.

Dans l'engagement pragmatique, comme dans l'engagement réflexif, deux attitudes différentes sont possibles ; elles sont influencées par les trajectoires, les parcours de vie des individus. Cette dimension « parcours de vie » est importante, les individus se distinguent globalement entre

TABLEAU 8  
TYPOLOGIE DES FORMES DE RAPPORT AU TRAVAIL

	Engagement pragmatique dans le travail	Engagement réflexif dans le travail
Parcours de vie standardisé	Le travail est une contrainte à vivre positivement	Le travail est un support au développement personnel
Parcours de vie individualisé	Le travail est un moyen de gagner de l'argent	Le travail est central dans l'identité

La relation à l'emploi domine la relation au travail

La relation au travail domine la relation à l'emploi

Source : Cultiaux J., Vendramin P., 2008, Op. Cit.

deux groupes : ceux qui suivent, tant bien que mal, un parcours plus ou moins standardisé, un « calendrier normatif » qui enchaîne des étapes (études, travail, vie indépendante, vie en couple, famille...) selon un calendrier institutionnalisé, et ceux qui suivent un parcours individualisé, volontairement ou de manière contrainte, dans une trajectoire qui n'est pas toujours en phase avec les normes sociales dominantes et les institutions.

Le croisement de ces deux axes donne quatre manières de vivre le travail : 1) une contrainte à vivre positivement 2) un moyen de gagner de l'argent 3) un support au développement personnel 4) un élément central dans l'identité.

Dans le cadre de cette recherche, une distinction entre le rapport à l'emploi et au travail a été introduite. La relation au travail fait référence au contenu du travail, à la gestion des relations sociales, aux pratiques de travail, au rapport au savoir et aux connaissances. La relation à l'emploi concerne la position sur un marché du travail, le statut, le contrat, les perspectives de carrière. Cette relation à l'emploi est ancrée dans la trajectoire individuelle. Les tensions potentielles entre générations au travail se jouent davantage au niveau du rapport à l'emploi que dans le rapport au travail.

#### 4. LA MARQUE DES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES

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. Les groupes d'âge se différencient en matière de trajectoires, à la fois dans leurs dimensions individuelles et collectives. De nombreux travaux (Chauvel, 2007 ; Flamant, 2005 ; Anctil, 2007) 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 (Vendramin, 2008). 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 (2007) 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 (2005)

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 quatre sous-groupes parmi les jeunes salariés en fonction de leur trajectoire : 1) les post-scolaires qui sortent de l'école et attendent de l'entreprise qu'elle leur offre 2) les ex-apprentis qui ont effectué leur apprentissage et qui cherchent à valoriser et à développer leurs compétences 3) 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 4) 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 (Anctil, 2007), 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 cet article 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 (Guedes, 2007) vient de publier un ouvrage qui raconte son histoire professionnelle ; le titre ne laisse pas d'équivoque : « j'accuse les baby-boomers ».

## 5. CONCLUSIONS

Que retenir de ce parcours dans l'univers du travail des jeunes ? Tout d'abord qu'il est réducteur et erroné de considérer que les jeunes générations sont détachées au travail et qu'elles entretiennent un rapport exclusivement instrumental avec celui-ci. Le travail comme valeur centrale dans la société est questionné mais ce phénomène n'est pas neuf, il est entamé depuis plus de vingt ans. L'avènement de valeurs post-matérialistes, qui touchent à l'épanouissement de la personne, au détriment de valeurs matérialistes, qui concernent la survie matérielle, caractérise l'ensemble des sociétés européennes ; cette mutation est un attribut du développement économique. Les jeunes générations s'inscrivent dans la continuité de changements amorcés bien avant par les générations qui les ont précédés. Opposés aux plus âgés, ils peuvent paraître singuliers, opposé à la génération qui les précède, ils ne sont pas très atypiques.

Les jeunes ont des attentes élevées par rapport au travail. Le travail comme valeur en soi est peut-être relativisé mais le travail comme champ social où des valeurs importantes peuvent s'exprimer est éminemment important. Les trois dimensions du travail restent importantes : sa dimension instrumentale – le salaire, l'importance du revenu et des possibilités de promotion ; sa dimension sociale – l'importance des relations humaines au

travail ; sa dimension symbolique – 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. Contrairement aux prédictions de certains travaux, la dimension instrumentale ne domine pas les deux autres.

Les groupes d'âge ne constituent pas des groupes homogènes, quelle que soit la génération. Il peut y avoir plus de points communs entre des salariés de générations différentes qu'entre des salariés appartenant au même groupe d'âge. Ce n'est pas l'âge qui détermine le rapport au travail, c'est le sens qu'on lui donne et l'engagement qu'on y fait ; c'est aussi le parcours de vie qui façonne les formes d'engagement dans le travail et les attentes et attitudes spécifiques.

Enfin, il n'est pas possible de comprendre les valeurs, les attitudes et les comportements en lien avec le travail sans prendre en compte la trajectoire des individus. L'histoire passée laisse des traces et c'est sans doute là que les générations se distinguent le plus. Les trajectoires, dans leurs dimensions individuelles et collectives, peuvent être fondamentalement différentes. Ces trajectoires façonnent l'expérience du présent et le rapport à l'autre.



## Notes

(1) Au 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. Au-delà des données sur l'emploi et le chômage, l'enquête fournit des informations qualitatives originales sur l'insertion professionnelle des jeunes, leurs attentes par rapport au travail et à l'emploi, ainsi que leur perception du syndicat. Rapport téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.ftu-namur.org/nouveautés.html>

(2) SPReW (Dimensions intergénérationnelles des mutations du rapport au travail) - Recherche européenne menée dans le cadre du 6<sup>ème</sup> programme cadre de recherche de l'Union européenne. La recherche réunit 8 partenaires et 6 pays (BE, IT, FR, HU, DE, PT). Elle a débuté en juin 2006 et se termine en juin 2008. <http://www.ftu-namur.org/sprew>

## Références :

- Ancitil 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 », internet reference, <http://louis.chauvel.free.fr/ofceralentissementgenerationnel5.pdf>, (visité le 7.11.2007)
- Chauvel L., Le destin des générations, PUF, Paris, 2002 (2ème édition).
- Chauvel L. (1998), Le destin des generations, Puf, Paris.
- Cultiaux J., Vendramin P., « Report from Belgium », in Vendramin P. (editor), Changing social patterns of relation to work – Qualitative approach through biographies and group interviews, Report of the SPReW projet (CIT5-028048), 6PC, European Commission, DG Research, 2008, pp. 15-64. Téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.ftu-namur.org/sprew>
- Davoine L., Le rapport au travail et à l'emploi : quelques éléments d'analyse dans une perspective comparative et générationnelle, Note de travail pour le projet SPReW, janvier 2007. <http://matisse.univ-paris1.fr/davoine/noteSPREW.pdf>
- Flamant N., Les jeunes, les seniors et l'entreprise - Faux débats, vraies questions, Etude 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.
- Inglehart R., Baker W. E., « Modernization, cultural change, and the persistence of traditional value ? in American sociological review, vol. 65, n° 1, 2000, pp. 19-51.
- Inglehart R., La transition culturelle dans les sociétés avancées, Economica, Paris, 1993.
- Nicole-Drancourt C., Rouleau-Berger L., Les jeunes et le travail. 1950-2000, Puf, Paris, 2001.
- Riffault H. et Tchernia J.-E., « Les Européens et le travail : un rapport plus personnel », in Futuribles, n°227, 2002, pp. 63-77.
- Riffault H. et Tchernia J.-E., « Sens du travail et valeurs économiques », in Bréchon P. (dir.), Les valeurs des français, Armand Colin, Paris, 2003, pp. 108-129.
- Tchernia J.-P., « Les jeunes européens, leur rapport au travail », in Galland O., Roudet B., Les valeurs des jeunes, La Découverte, Paris, 2005, pp. 205-228.
- Vendramin P. (editor), Changing social patterns of relation to work – Qualitative approach through biographies and group interviews, Report of the SPReW projet (CIT5-028048), 6PC, European Commission, DG Research, 2008. Téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.ftu-namur.org/sprew>
- Vendramin P. (editor), Social patterns of relation to work – A state of the art, First report of the SPReW projet (CIT5-028048), 6PC, European Commission, DG Research, 2006. Téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.ftu-namur.org/sprew>
- Vendramin P., Les jeunes, le travail et l'emploi, Enquête auprès des salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone, co-édition FTU-Jeunes CSC, 2007. Rapport téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.ftu-namur.org/nouveautés.html>
- Zoll R., « Jeunes, sens du travail et nouvel individualisme en Allemagne », in Rouleau-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.
- Zoll R., Nouvel individualisme et solidarité quotidienne, Kimé, Paris, 1992.