



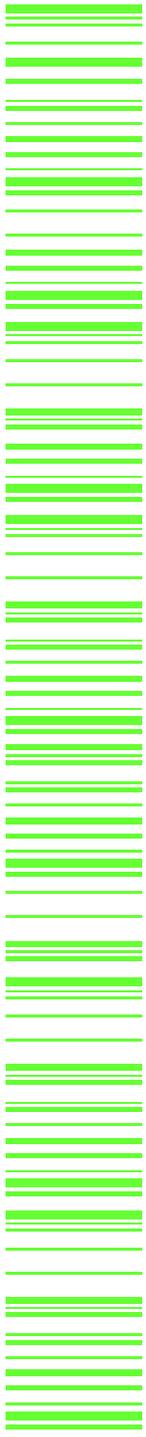
Les jeunes, le travail et l'emploi

Jeunes CSC
Ter Nood, 10 octobre 2007

Patricia Vendramin

Pvendramin@ftu-namur.org

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



Plan

- 1. Introduction: l'enquête**
- 2. Première partie: l'expérience de l'emploi et du travail**
- 3. Deuxième partie: la perception du travail**
- 4. Troisième partie: les opportunités et les contraintes dans le travail**
- 5. Quatrième partie: Le rapport à l'organisation syndicale**



Introduction

- ◆ Enquête par questionnaire réalisée pour les jeunes CSC en collaboration avec la FTU
- ◆ Public: salariés de moins de 30 ans des régions wallonne et bruxelloise
- ◆ Échantillon / Représentativité
 - 1079 réponses
 - Représentatif des jeunes salariés de moins de 30 ans en régions wallonne et bruxelloise.

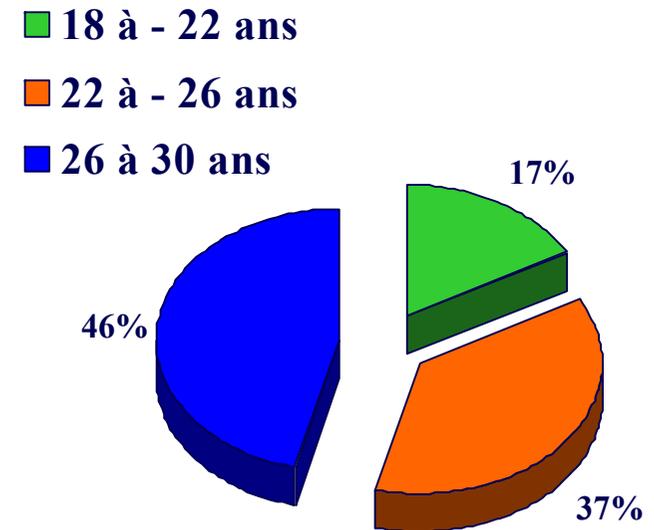
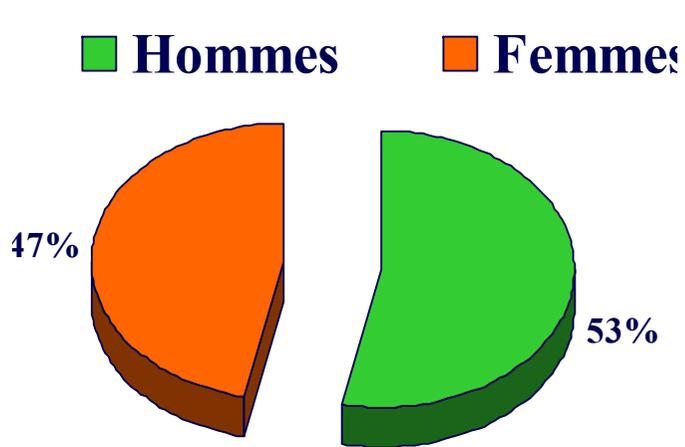


Introduction *suite*

◆ Thèmes

- **La situation dans l'emploi**: secteur, contrat, taille d'entreprise, activité complémentaire.
- **La trajectoire**: job étudiant, expérience du chômage, changements d'employeur, perception de la sécurité d'emploi.
- **La perception du travail**: valeur accordée au travail, dimensions importantes, rapport aux salariés plus âgés.
- **Les opportunités et contraintes dans l'emploi actuel**: évaluation du contenu, satisfaction, perspectives, bien-être, souhaits.
- **Les préoccupations sociales**: intérêt pour diverses problématiques, engagement personnel.
- **Le rapport à l'organisation syndicale**: engagement/distance, évaluation de l'action, attentes
- **Information sur la situation des parents**: chômage des parents, parents syndiqués ou non
- **Signalétique**: sexe, groupe d'âge, diplôme, situation familiale

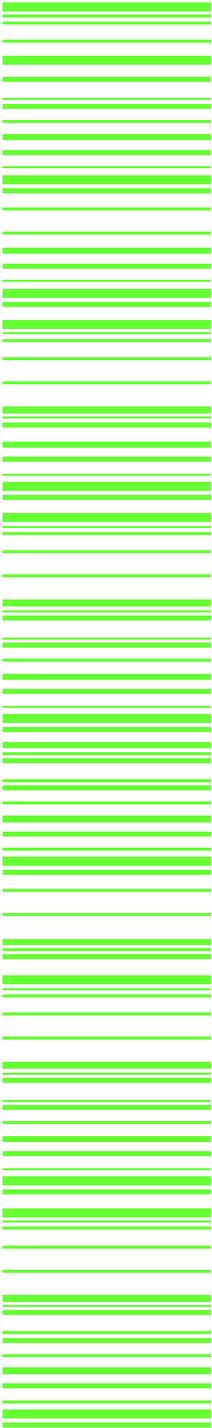
Profil des jeunes salariés



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%

Primaire + secondaire inf.	15.0%
Secondaire supérieur	37.8%
Supérieur type court	30.8%
Supérieur type long	14.4%
Autre	3.0%

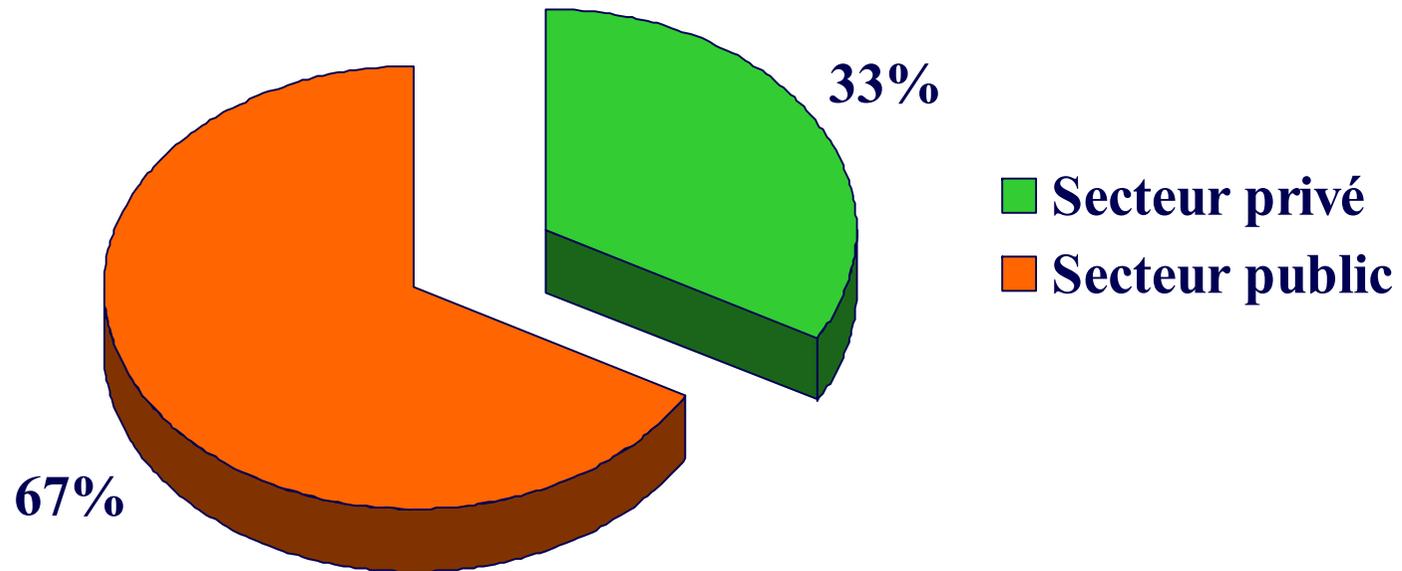
Branches d'activités	%	Tous
Industrie, agriculture, horticulture		21.9
électricité, gaz, eau		2.9
Construction		4.9
Commerce de gros, de détail, réparation véhicules et appareils		15.6
Hôtels, restaurants		4.2
Transports, voyages, entreposage, poste, télécommunications		3.6
Activités financières (banques, assurances...)		3.9
Services aux entreprises (location, intérim, nettoyage, conseil...), immobilier, services informatiques, R&D		7.6
Administration publique		8.0
Education, 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
Autre		3.9



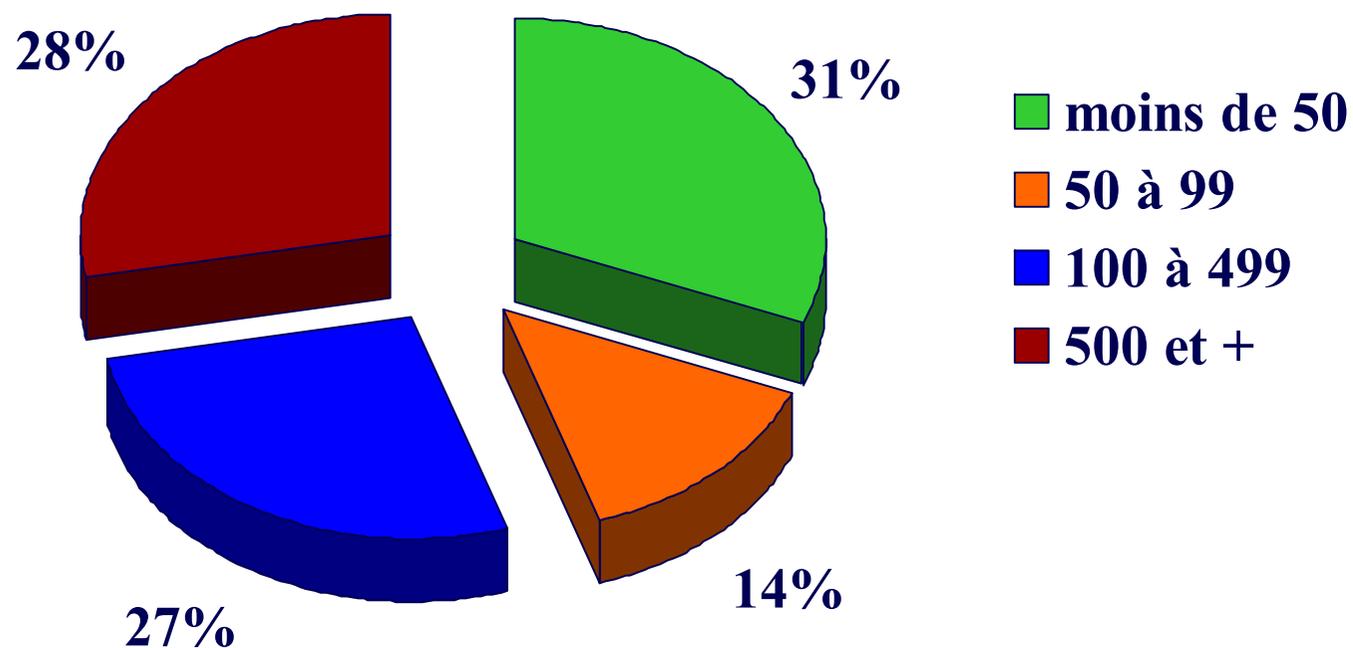
Première partie

L'expérience de l'emploi et du travail

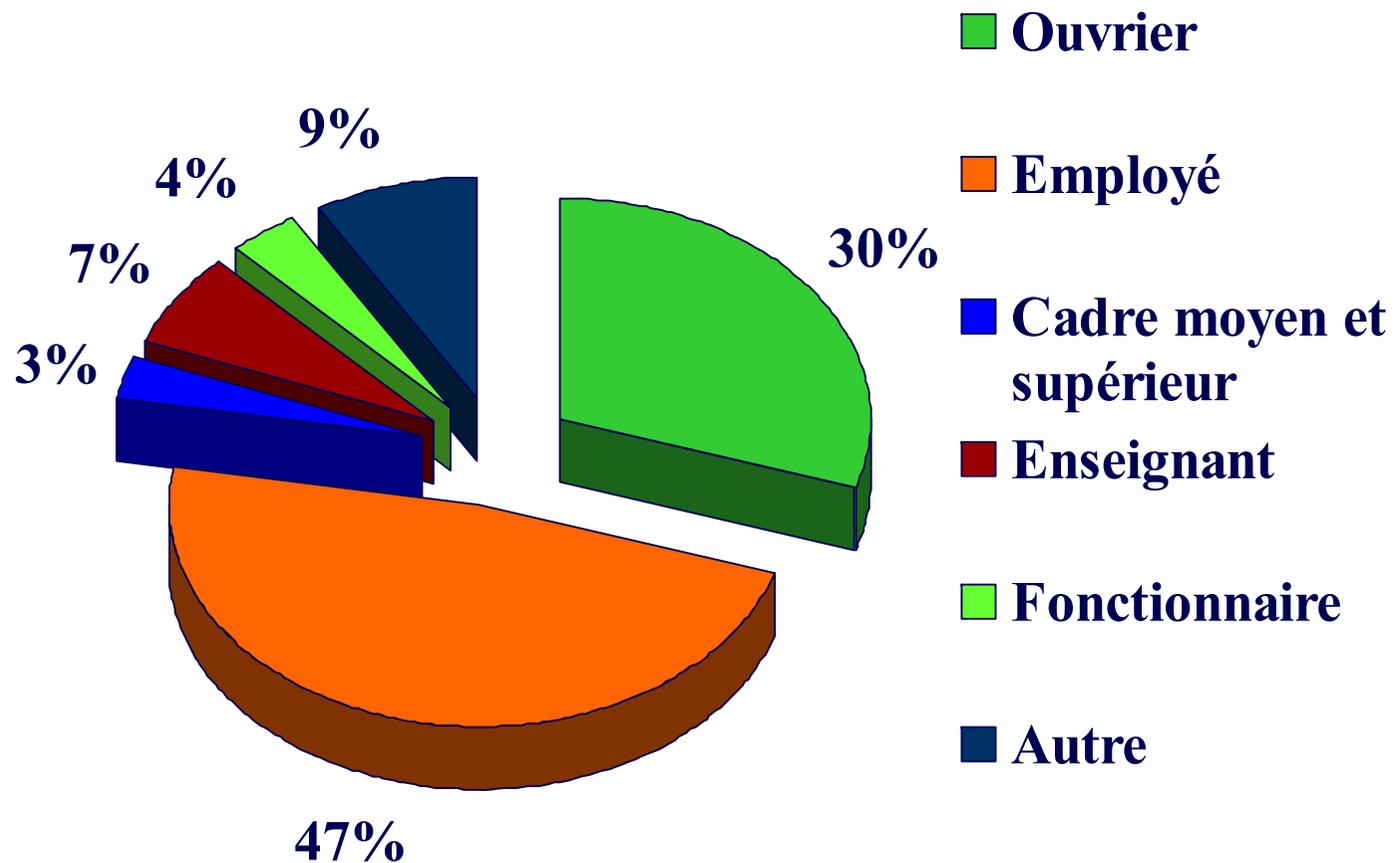
Emploi secteur privé / secteur public



Emploi selon la taille de l'entreprise / nombre de personnes



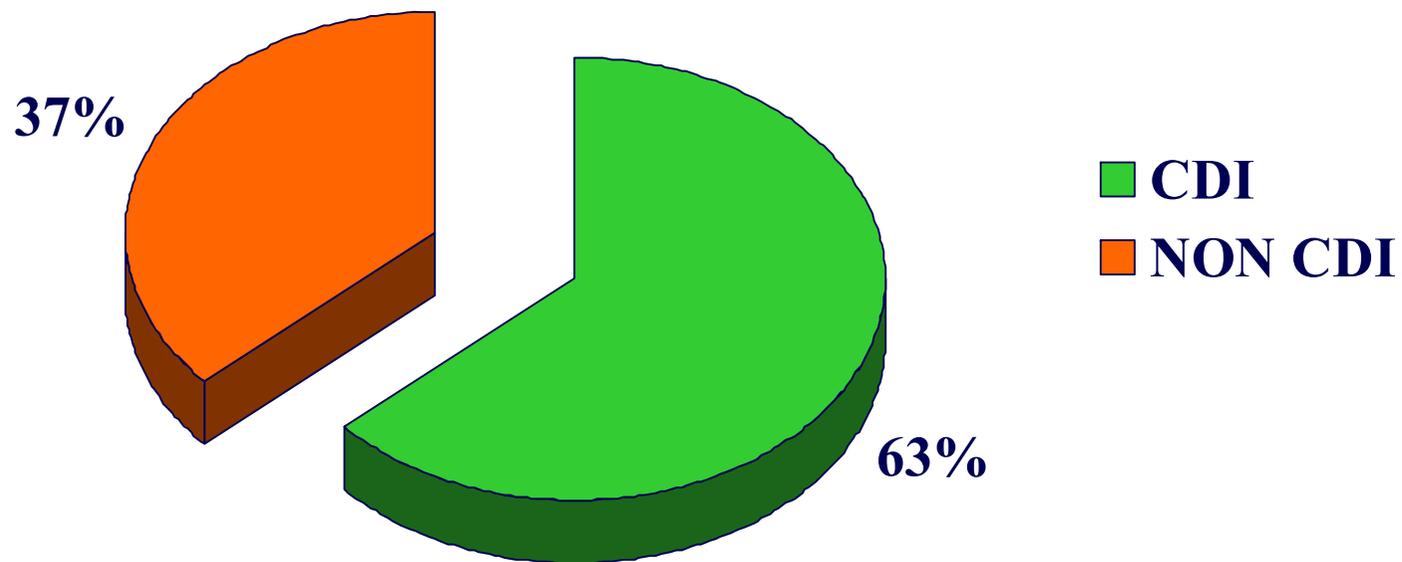
Statut professionnel



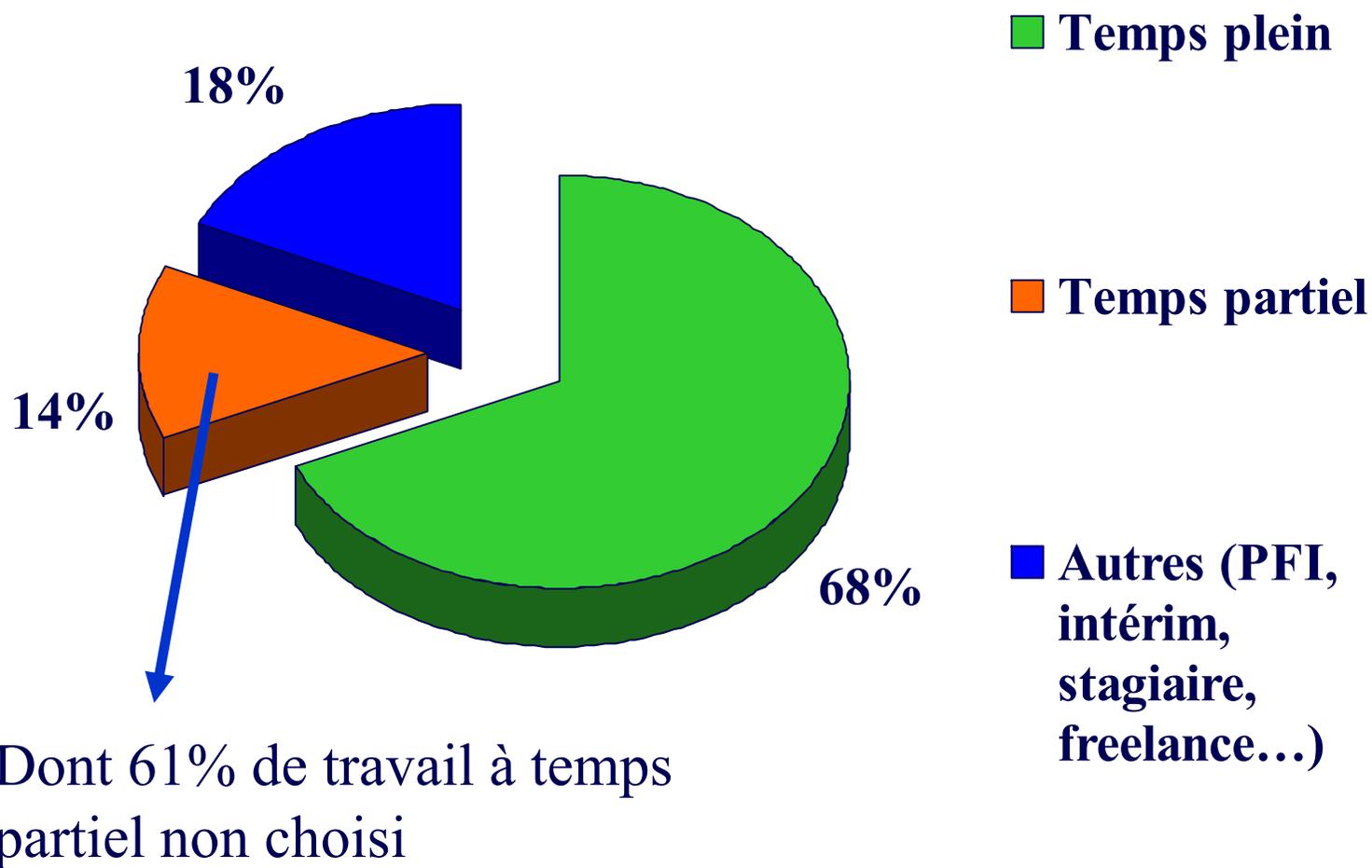
Types de contrat

%	Tous
Salarié à temps plein, durée indéterminée	54.0
Salarié à temps partiel, durée indéterminée	9.3
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

Types de contrat *suite*

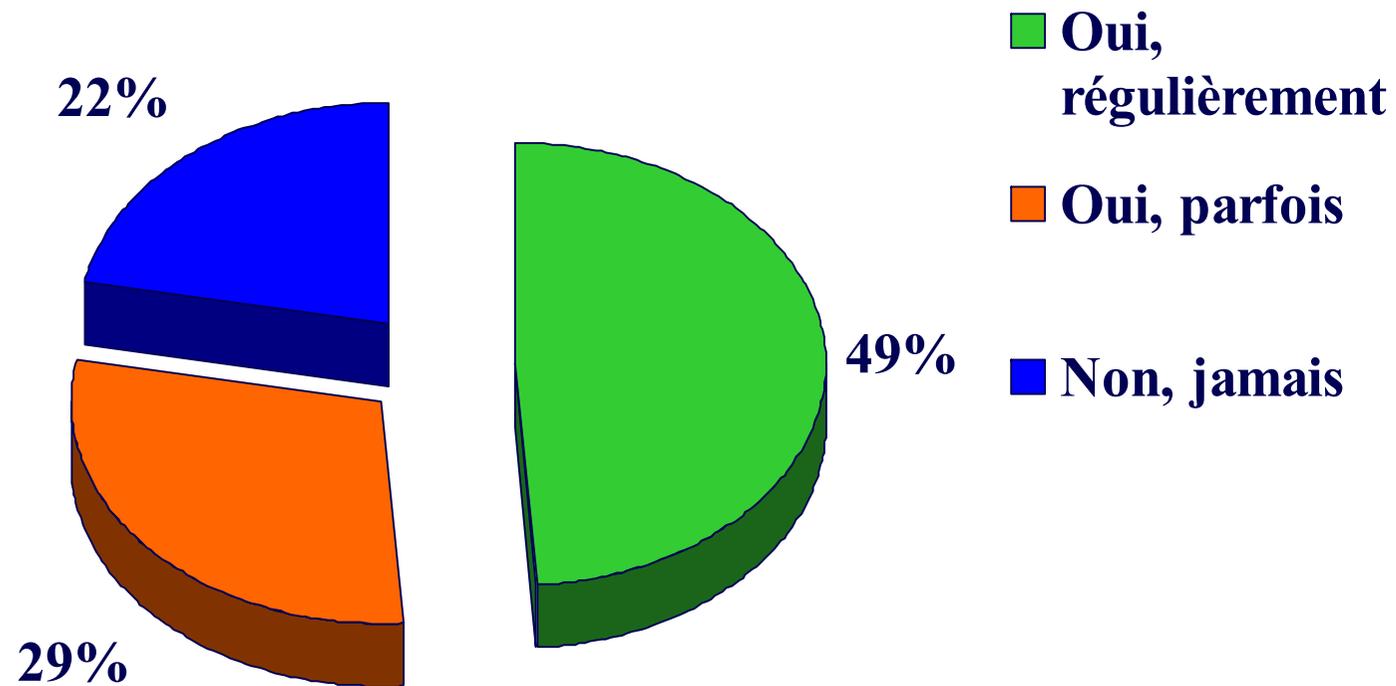


Types de contrat *suite*



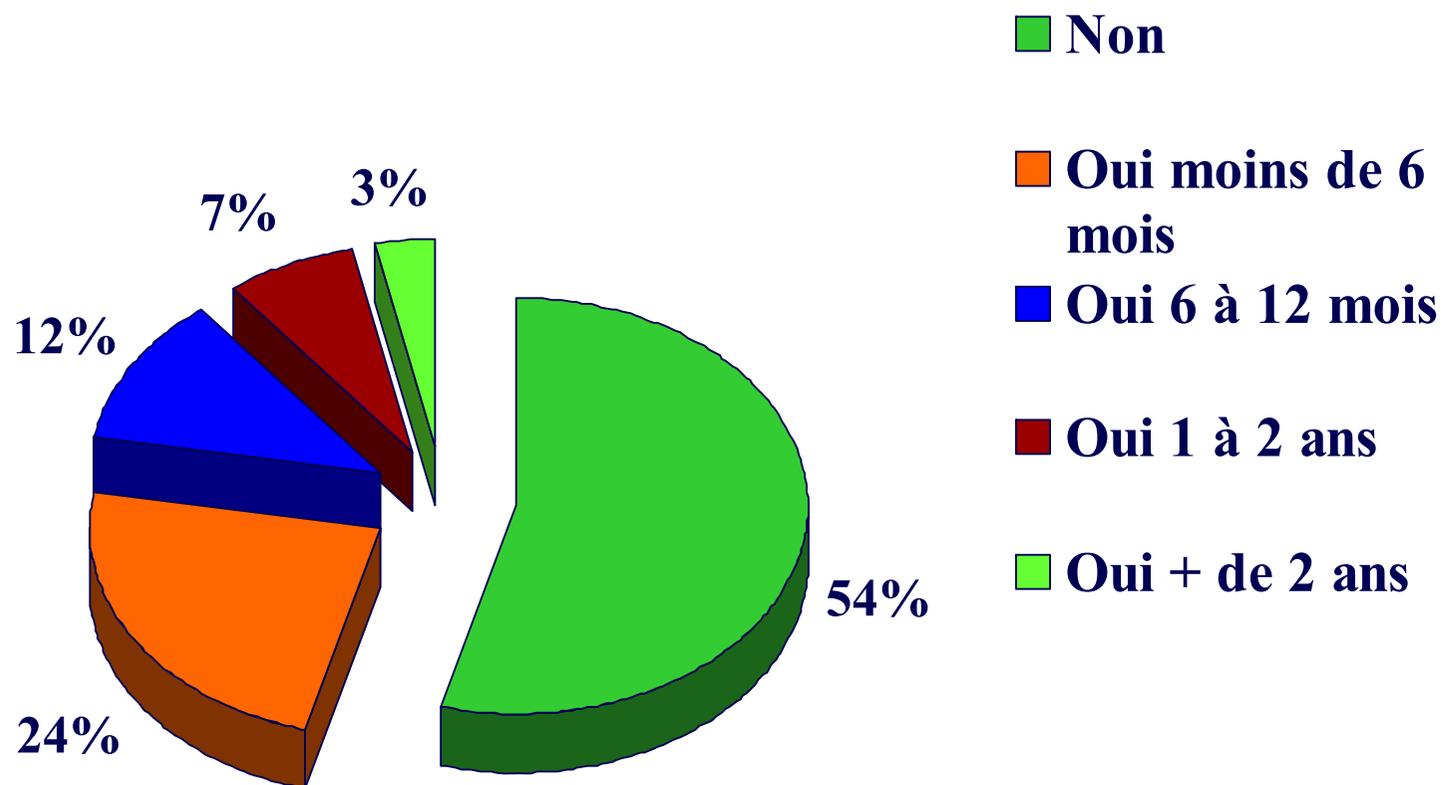
Trajectoires

Expérience du travail étudiant avant l'emploi



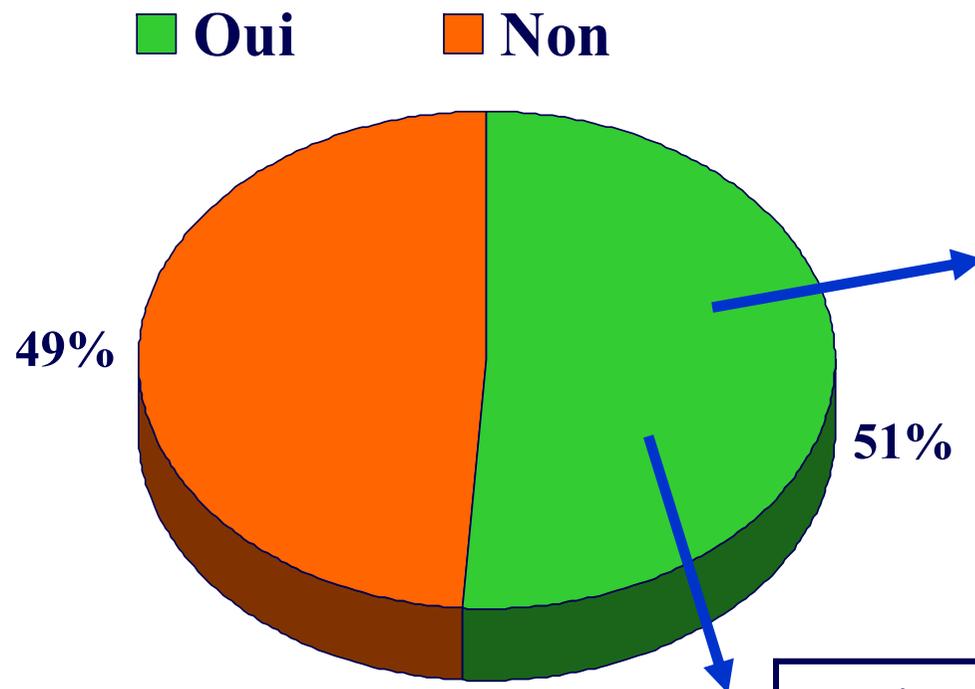
Trajectoires

A connu le chômage



Trajectoires *suite*

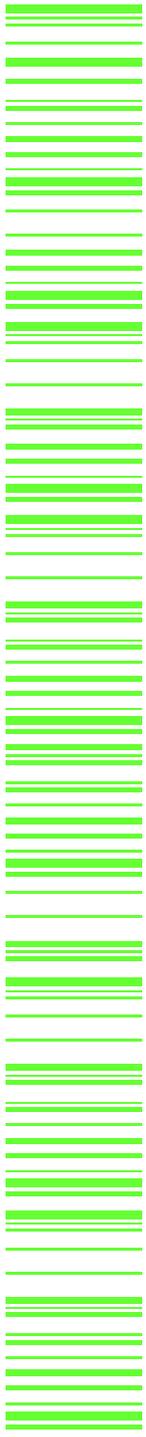
Changement(s) d'employeur depuis le début du travail (travail étudiant exclu)



■ Oui ■ Non

Une fois	40%
Deux fois	19%
Trois fois	19%
Plus de trois fois	22%

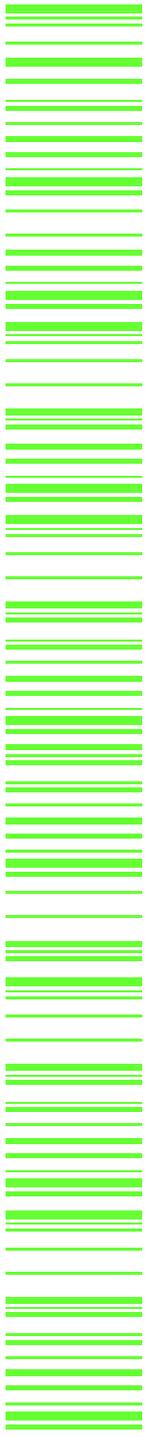
Toujours volontairement	48%
Jamais volontairement	24%
Les deux	28%



Trajectoires *suite*

Changement(s) d'employeur depuis le début du travail (travail étudiant exclu)

- Peu de différenciations entre ceux qui ont changé 1 à 3 fois d'employeurs et ceux qui n'ont pas changé.
- La différenciation est plus forte quand les changements ont été plus nombreux.
- 2 à 3 changements semblent dans la normalité, au-delà on trouve des trajectoires plus précaires et une reproduction sociale de l'insécurité professionnelle.



Trajectoires *suite*

Perception de sa sécurité d'emploi

%	Tous
Je n'ai pas de crainte pour ma sécurité d'emploi	42.2
Je suis engagé à durée indéterminée mais je pense que je pourrais perdre mon emploi	14.6
Je suis engagé à durée déterminée mais je serai probablement réengagé à la fin de mon contrat	12.3
Je suis engagé à durée déterminée et je sais que je ne serai pas réengagé à la fin de mon contrat	4.8
Je ne sais pas me prononcer	21.7
Autre	4.2



Deuxième partie

La perception du travail

La valeur du travail dans la société

%	Tout à fait d'accord + plutôt d'accord 	Sans avis 	Plutôt pas d'accord + 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

Les dimensions plus ou moins importantes du travail – Dimensions instrumentales

%	Très important + plutôt important 	Sans avis 	Plutôt pas important + pas du tout important 
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
Etre payé en fonction de ce qu'on rapporte	74.8	14.5	10.7
Pouvoir espérer une promotion	67.8	19.4	12.8

Les dimensions plus ou moins importantes du travail – Dimensions instrumentales

%	Très important 	plutôt important 
Bien gagner sa vie	56.0	33.9
Ne pas risquer le chômage	58.1	26.2
Avoir des bons horaires	46.8	35.2
Avoir de bonnes vacances	46.7	32.7
Etre payé en fonction de ce qu'on rapporte	47.3	27.5
Pouvoir espérer une promotion	36.8	31.0

Les dimensions plus ou moins importantes du travail – Dimensions relationnelles

%	Très important + plutôt important 	Sans avis 	Plutôt pas important + pas du tout important 
Etre dans une bonne ambiance de travail	97.6	1.7	0.7
Rencontrer des gens	85.8	8.8	5.4

Les dimensions plus ou moins importantes du travail – Dimensions relationnelles

% %	Très important 😊😊	plutôt important 😊
Etre dans une bonne ambiance de travail	79.7	17.9
Rencontrer des gens	45.3	40.5

Les dimensions plus ou moins importantes du travail – Dimensions symboliques

%	Très important + plutôt important 	Sans avis 	Plutôt pas important + pas du tout important 
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
Faire quelque chose d'intéressant	92.2	5.8	2.0
Avoir l'impression de réussir quelque chose	93.5	4.7	98.2
Etre 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	77.3	18.3	4.4

Les dimensions plus ou moins importantes du travail – Dimensions symboliques

%	Très important 	plutôt important 
Continuer à apprendre des choses	65.3	31.3
Pouvoir utiliser ses capacités	65.6	30.8
Avoir de l'initiative	54.8	40.4
Faire quelque chose d'intéressant	57.3	34.9
Avoir l'impression de réussir quelque chose	64.9	28.6
Etre bien considéré	59.4	29.8
Avoir des responsabilités	34.8	49.6
Faire quelque chose d'utile pour la société	36.8	40.5



Les relations entre générations au travail

- ◆ La perception des collègues de plus de 50 ans (tableau suivant)

<p>La perception des collègues de plus de 50 ans</p> <p>%</p>	<p>Tout à fait d'accord + plutôt d'accord</p> <p>😊</p>	<p>Sans avis</p> <p>😐</p>	<p>Plutôt pas d'accord + pas du tout d'accord</p> <p>😞</p>
<p>Les collègues plus âgés apprennent leur métier aux plus jeunes</p>	<p>73.0</p>	<p>13.7</p>	<p>13.3</p>
<p>Le travail plus intéressant est toujours pour les collègues plus âgés</p>	<p>23.0</p>	<p>24.5</p>	<p>52.5</p>
<p>Les collègues plus âgés sont souvent disponibles pour aider les jeunes salariés</p>	<p>51.9</p>	<p>27.6</p>	<p>20.5</p>
<p>Les bons statuts (contrats, postes de travail, salaires, etc. .) sont toujours pour les collègues plus âgés</p>	<p>35.6</p>	<p>24.8</p>	<p>39.6</p>
<p>Au travail, les jeunes restent avec les jeunes et les plus âgés restent entre eux</p>	<p>16.5</p>	<p>13.3</p>	<p>70.2</p>
<p>Les collègues plus âgés s'adaptent plus difficilement que les jeunes aux changements dans le travail</p>	<p>48.0</p>	<p>23.0</p>	<p>29.0</p>
<p>Un mélange des salariés de tous les âges favorise une bonne ambiance de travail</p>	<p>76.0</p>	<p>18.8</p>	<p>5.2</p>



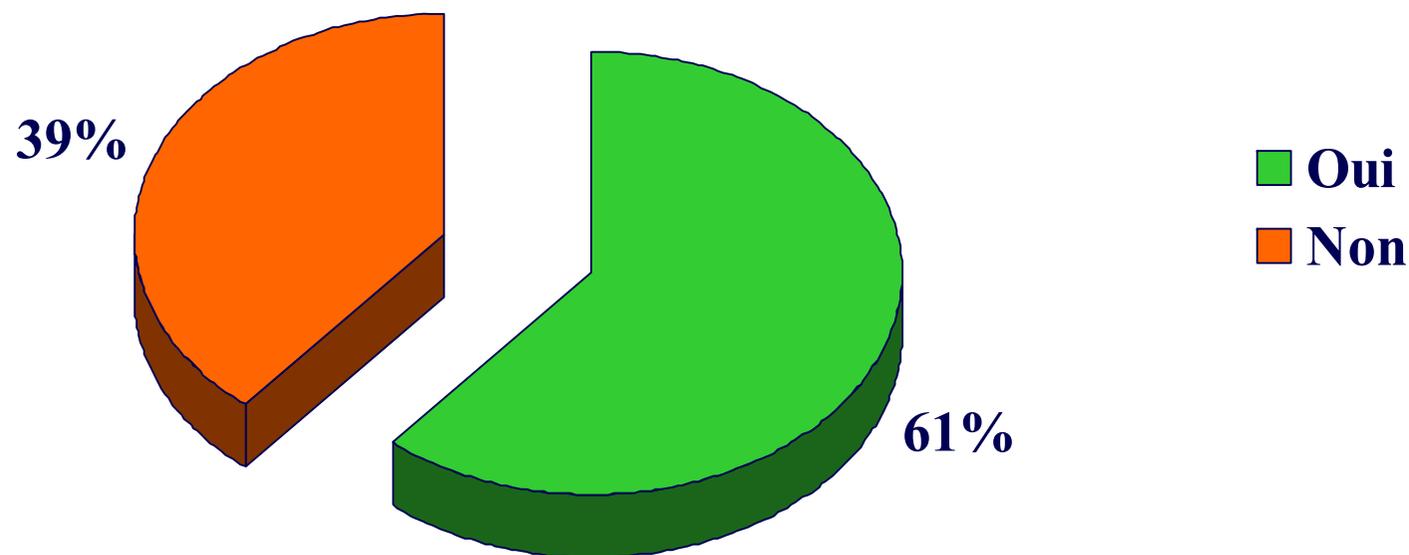
Troisième partie

Les opportunités et les contraintes dans le travail

L'évaluation du contenu du travail

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

A eu l'opportunité de suivre une formation dans le cadre du travail actuel ou d'un travail pr c dent



Degré de satisfaction par rapport à diverses composantes du travail

%	Très satisfait + plutôt satisfait 	Sans avis 	Plutôt pas satisfait + pas du tout satisfait 
Dimensions instrumentales			
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

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

%	Très satisfait + plutôt satisfait 	Sans avis 	Plutôt pas satisfait + pas du tout satisfait 
Dimensions relationnelles			
Les relations avec vos supérieurs	74.9	12.6	12.5
Les relations avec les collègues	87.8	7.5	4.7
Dimensions symboliques			
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 le travail	73.7	16.6	9.7
Le contenu de votre travail	77.2	14.4	8.4

Degré d'intérêt pour des changements dans la vie professionnelle

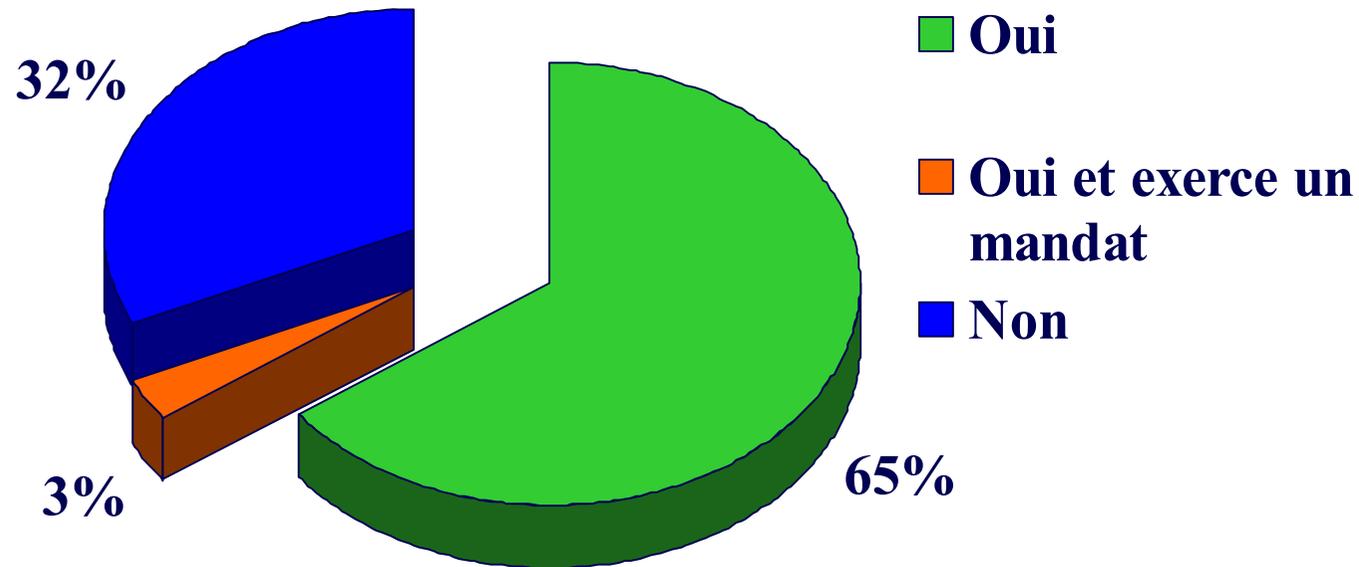
%	Tout à fait intéressé + plutôt intéressé	Sans avis	Plutôt pas intéressé + pas du tout intéressé
Une augmentation de salaire	92.5	5.1	2.4
Une meilleure reconnaissance de votre travail	67.0	22.7	10.3
Suivre une formation, un recyclage	64.0	18.8	17.2
Avoir un emploi plus stable	55.6	31.0	13.4
Avoir plus de responsabilités	55.1	23.7	21.2
Travailler dans une ambiance plus agréable	48.0	27.6	24.4
Un emploi plus en rapport avec votre formation	41.2	38.5	20.3
Diminuer votre charge de travail	30.6	31.6	37.8
Changer vos horaires de travail	31.4	26.5	42.1
Diminuer votre temps de travail	30.5	22.5	47.0
Augmenter votre temps de travail	14.8	19.1	66.1



Quatrième partie

Le rapport à l'organisation syndicale

Affiliation à une organisation syndicale



Affiliation à une organisation syndicale *suite*

- ◆ Qu'est-ce qui différencie les syndiqués et les non syndiqués?
 - Les plus jeunes sont un peu plus nombreux parmi les non syndiqués

%	Syndiqués	Non syndiqués
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

Affiliation à une organisation syndicale *suite*

- ◆ Qu'est-ce qui différencie les syndiqués et 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

%	Syndiqués	Non syndiqués
Vivants chez les parents	30.2	42.6
En situation d'indépendance	69.8	57.4

Affiliation à une organisation syndicale *suite*

- ◆ Qu'est-ce qui différencie les syndiqués et les non syndiqués?
 - Les non syndiqués sont plus nombreux parmi les diplômés du supérieur long.

%	Syndiqués	Non syndiqués
Primaire + secondaire inf.	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

Affiliation à une organisation syndicale *suite*

- ◆ Qu'est-ce qui différencie les syndiqués et les non syndiqués?
 - Les non syndiqués sont plus nombreux à être occupés dans des entreprises de moins de 50 personnes.

%	Syndiqués	Non syndiqués
Occupés dans une entreprise de moins de 50 personnes	21.5	38.1

Affiliation à une organisation syndicale *suite*

- ◆ Qu'est-ce qui différencie les syndiqués et les non syndiqués?
 - Les syndiqués ont des trajectoires professionnelles et familiales plus instables.

%	Syndiqués	Non syndiqués
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'employeurs	57.7	36.8
Ces changements étaient toujours volontaires	42.9	61.3

Affiliation à une organisation syndicale *suite*

- ◆ Qu'est-ce qui est commun aux syndiqués et aux non syndiqués?
 - Les valeurs accordées au travail.
 - Les dimensions jugées importantes dans le travail.
- ◆ Tendance à la reproduction sociale dans la syndicalisation

%	Syndiqués	Non syndiqués
Ont des parents syndiqués	68.2	37.6
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)	9.9	25.9



Affiliation à une organisation syndicale *suite*

- ◆ Interpellant
 - À la question relative à l'engagement, 52% des affiliés disent ne pas être membre d'une organisation syndicale.
 - Être affilié sans sentiment d'appartenance à une organisation.

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

Non affilié à une organisation syndicale

Quelles en sont les raisons ? (%)

Cela ne m'intéresse pas	32.7
Je n'y ai jamais pensé	30.9
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

Présence syndicale dans l'entreprise

Connaissez-vous des personnes syndiquées sur votre lieu de travail ?

	<i>Syndiqués</i>	<i>Non syndiqués</i>
Oui	94.9%	63.3%
Non	5.1%	36.7%

Y a t-il un délégué syndical dans votre entreprise ?

	<i>Syndiqués</i>	<i>Non syndiqués</i>
Oui	81.8%	50.8%
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 ?

	<i>Syndiqués</i>	<i>Non syndiqués</i>
Oui	55.2%	26.2%
Non	44.8%	73.7%



Perception du travail syndical

- ◆ Trois tableaux suivants:
 - D'une manière générale, dans quels domaines du travail pensez-vous que les syndicats sont actifs?
 - Opinions / propositions positives.
 - Opinions / propositions négatives.

D'une manière générale, dans quels domaines du travail pensez-vous que les syndicats sont actifs? %	Très actif	Un peu actif	Pas du tout actif
La défense de l'emploi	66.5	26.6	6.9
La santé et la sécurité au travail	57.5	34.2	8.3
La défense individuelle des travailleurs.	56.0	36.3	7.7
Les barèmes et la progression des salaires	52.2	37.0	10.8
Le maintien des prépensions	47.8	42.1	10.1
La défense de la sécurité sociale	44.3	46.5	9.2
Les conditions d'emploi des jeunes	41.9	45.2	12.9
Les horaires de travail	39.7	45.6	14.7
Les congés	37.2	46.3	16.5
L'accès à la formation pour tous	33.0	46.6	20.4
La lutte contre l'extrême droite	16.3	35.2	48.5
L'Europe sociale et la mondialisation	15.8	43.1	41.1
La protection de l'environnement	12.7	38.6	48.7

Peu de différences entre syndiqués et non syndiqués

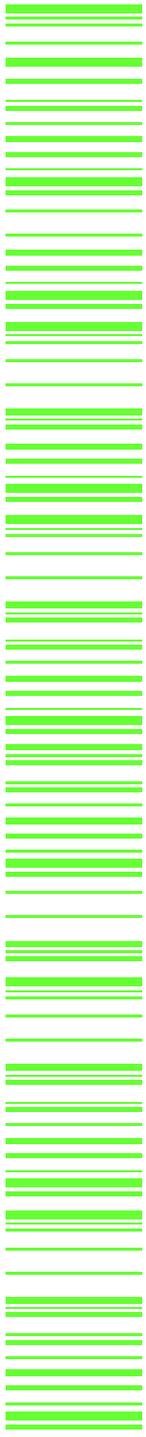
Perception du travail syndical Propositions positives %	Tout à fait d'accord + plutôt d'accord 	Sans avis 	Plutôt pas d'accord + pas du tout d'accord 
Ils protègent les salariés contre les abus des employeurs	78.4	15.2	6.4
Ils permettent d'améliorer les conditions de travail	77.0	16.3	6.7
Ils permettent de faire respecter les lois	62.0	27.3	10.7
Ils travaillent dans l'intérêt de tout le monde	57.5	28.7	13.8
Ils proposent des services utiles à tous les travailleurs	52.4	35.9	11.7
Ils sont puissants et peuvent exercer un contre-pouvoir	36.6	38.9	24.5

Peu de différences entre syndiqués et non syndiqués

Pour les non syndiqués, les différences consistent souvent en un transfert d'avis positifs vers les sans avis, mais pas un transfert vers les avis négatifs.

Perception du travail syndical Propositions négatives %	Tout à fait d'accord + plutôt d'accord 	Sans avis 	Plutôt pas d'accord + pas du tout d'accord 
Ils s'occupent surtout des travailleurs qui ont un emploi stable	26.0	33.9	40.1
Ils sont dépassés	28.1 <i>67.6% sont syndiqués</i>	39.7	32.2
Ils dépendent des partis politiques	31.5	43.5	25.0
Ils n'ont plus de pouvoir par rapport aux employeurs	28.9 <i>71.7% sont syndiqués</i>	34.7	36.4
Ils nuisent à l'économie	8.7	40.8	50.5
Ils contestent beaucoup mais ne proposent jamais rien	21.9	36.4	41.7

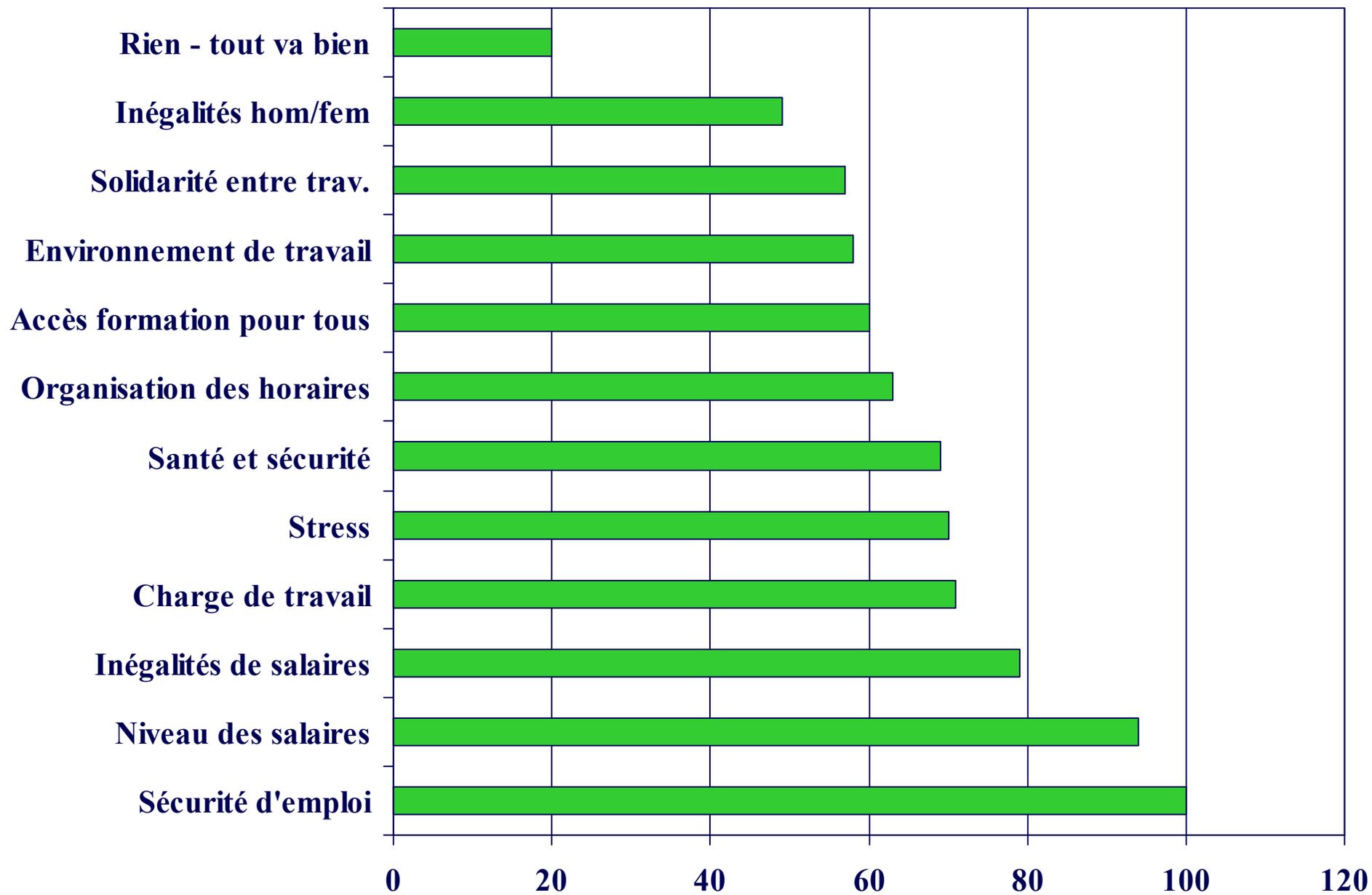
Perception du travail syndical Propositions négatives %	Tout à fait d'accord 	Plutôt d'accord 
Ils s'occupent surtout des travailleurs qui ont un emploi stable	10.4	15.6
Ils sont dépassés	10.8	17.3
Ils dépendent des partis politiques	13.0	18.5
Ils n'ont plus de pouvoir par rapport aux employeurs	9.3	19.6
Ils nuisent à l'économie	3.3	5.4
Ils contestent beaucoup mais ne proposent jamais rien	7.5	14.5

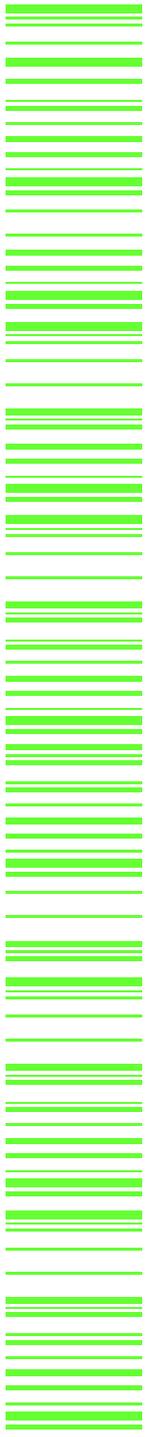


Des priorités pour le travail syndical

De quoi pensez-vous que le syndicat devrait s'occuper en priorité par rapport à votre situation de travail ? %

- ◆ Graphique suivant





La suite

- ◆ Des focus particuliers sur les convergences et divergences entre:
 - Hommes et femmes; sous-groupes d'âge; CDD/CDI; employé/ouvrier; différents niveaux d'études; des types de trajectoires; des types d'insertion professionnelle...
- ◆ Les attentes des divers profils en termes de priorités syndicales.
- ◆ La construction d'un indice de bien-être au travail et le croisement avec d'autres variables.
- ◆ Que nous apprend l'enquête sur le rapport au travail des jeunes et le rapport au syndicat?
- ◆ Diaporama disponible dès à présent et rapport complet en novembre.



Premières pistes pour travailler avec les données

- ◆ Choisir des unités de sens
 - Qui sont les jeunes au travail?
 - Slides 5
 - Où travaillent les jeunes salariés?
 - Slides 6, 8, 9
 - Que dire des trajectoires des jeunes salariés?
 - Slides 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
 - Que pensent les jeunes du travail en général?
Qu'attendent-ils du travail?
 - Slides 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26



Premières pistes pour travailler avec les données *suite*

- ◆ Choisir des unités de sens *suite*
 - Comment les jeunes évaluent-ils leur travail?
 - Slides 30, 31, 32, 33, 34
 - Qu'est-ce qui différencie les jeunes syndiqués et les jeunes non syndiqués?
 - Slides 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42
 - Comment et pourquoi les jeunes s'affilient ou ne s'affilient pas à un syndicat?
 - Slides 44, 45, 46
 - Que pensent les jeunes du syndicat?
 - Slides 48, 49, 50, 51, 53