

FÉVRIER 2017

RAPPORT D'ÉTUDE

INJEPR/02

Le(s) rapport(s) des jeunes au travail

Revue de littérature (2006-2016)

Marc LORIOL

Commanditaire : INJEP



Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire

Observatoire de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

95 avenue de France - 75650 Paris Cedex 13 - Tél. : 01 70 98 94 00 - www.injep.fr/

[Pour citer ce rapport](#)

Loriol M., *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de littérature (2006-2016)*, INJEP/ Rapport d'étude, février 2017.

Comité de suivi

Angelica Trindade-Chadeau, chargée d'études et de recherche, INJEP.

Méthodologie et problématique

Plutôt que de viser une impossible exhaustivité, cette revue de la littérature évoque un certain nombre de débats, d'enjeux, de questions de recherche, de résultats significatifs et actuels. Les enquêtes quantitatives, en définissant le plus souvent les « jeunes » comme les 18-29 ans, amalgament des situations sociales très différentes et leurs échantillons ne sont pas toujours suffisants pour réaliser des analyses statistiquement significatives des différences entre classes d'âge en fonction de la catégorie sociale, du sexe, de la situation familiale, du diplôme, etc. C'est pourquoi, dans cette revue de littérature, si les données chiffrées sont mobilisées, elles sont largement complétées par des études qualitatives portant sur des contextes professionnels et sociaux particuliers afin de rendre de compte de la façon toujours spécifique dont les catégories « jeunes » et « vieux » sont construites dans ces contextes.

Résumé

La première partie propose de passer d'une analyse critique de la notion de rapport au travail à l'étude de la construction conjointe, en situation, de l'identité professionnelle et du sens du travail. La deuxième partie, quant à elle, présente des études par grands secteurs professionnels (artisanat, industrie, fonction publique, vente et commerce, TIC, monde des arts, etc.) afin de mieux cerner les enjeux spécifiques, les dynamiques et les caractéristiques propres à ces secteurs.

Présentation de l'auteur

Sociologue au CNRS, Marc Loriol travaille depuis plus de 20 ans sur le mal-être et le bien-être au travail. Dans sa thèse, après avoir retracé l'histoire de la fatigue au travail, il a comparé la façon dont des ouvrières et des infirmières parlaient de leur fatigue. Il a ensuite mené des recherches sur la perception et la gestion du stress dans différents mondes professionnels : hôpital, transports publics, police, salles de concert, diplomatie, etc. Ses recherches explorent les dimensions sociales de la souffrance au travail, comment les conditions et l'organisation du travail, le sens des situations de travail, la mise en forme et la gestion des difficultés varient d'un milieu professionnel à l'autre ou à travers le temps. Il est l'auteur de nombreux articles et de plusieurs livres.

Mots clés

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL ; TRAVAIL ; SOCIOLOGIE DE LA JEUNESSE ; VALEUR MORALE ; REPRESENTATION SOCIALE ; TRAVAIL ; PREMIER EMPLOI ; FORMATION PROFESSIONNELLE ; SECTEUR D'ACTIVITE.

Rapport remis en janvier 2017.

SOMMAIRE

Introduction	7
I – DU RAPPORT AU TRAVAIL À LA CONSTRUCTION DU SENS ET DE L'IDENTITÉ.....	9
A) Le rapport au travail des jeunes, une notion complexe et ambivalente.....	9
<i>Effets d'âge et de génération, des déterminations multiples.....</i>	9
<i>Valeur extrinsèque, valeur intrinsèque, une fausse opposition ?.....</i>	12
<i>Peut-on distinguer le rapport à l'emploi du rapport au travail ?.....</i>	14
B) Les discours sur le recul ou les transformations de la valeur travail chez les jeunes	15
<i>Clichés et préjugés sur les jeunes au travail</i>	15
<i>Essentialisation et pathologisation du rapport des jeunes au travail.....</i>	17
<i>Un débat déjà ancien</i>	19
<i>La construction du problème du travail des jeunes dans les œuvres littéraires contemporaines.....</i>	20
C) Mesurer le rapport au travail ? Quelques enquêtes générales nationales et internationales	25
<i>L'enquête Generational approach to the social patterns of relation to work (SPREW)</i>	25
<i>Les enquêtes Valeurs.....</i>	27
<i>Une enquête mixte, quantitative et qualitative (Delay, 2008).....</i>	28
<i>Une enquête québécoise (Mercure et Vultur).....</i>	29
<i>L'enquête Conditions de travail, 2013.....</i>	30
<i>Autres études et sondages récents</i>	32
<i>Conclusion des différentes études.....</i>	33
<i>Une réaction au contexte plus qu'une attitude ou des valeurs liées à l'âge.....</i>	34
<i>L'injonction à l'employabilité et le déclin des carrières internes.....</i>	37
D) La socialisation professionnelle des jeunes et la construction du sens du travail.....	38
<i>Les représentations du travail et des métiers dans l'enfance et l'adolescence lors de la formation scolaire</i>	38
<i>La formation professionnelle et en apprentissage.....</i>	40
<i>Les expériences de stages ou de « petits boulots » lors de la formation</i>	42
<i>Le premier emploi après les études : facteur déterminant ou étape d'une carrière nomade ?.....</i>	45
<i>Les collectifs de travail plus ou moins présents, plus ou moins intégratifs lors des premières expériences de travail.....</i>	48
<i>Le rôle éventuel du mentor ou du tuteur</i>	50
<i>Les jeunes et les syndicats.....</i>	53
<i>Le rôle des TIC et des réseaux sociaux dans le partage social des représentations du travail et des émotions.....</i>	56

Partie II - Études par grands secteurs économiques et professionnels.....	59
a) Artisans, indépendants, chefs d'entreprise.....	59
B) Le monde industriel et ouvrier.....	65
C) Les services commerciaux et la vente	70
D) Le care, les services à la personne, le travail relationnel	73
E) Entreprises publiques et fonction publique.....	77
F) NTIC, travail créatif et artistique.....	80
CONCLUSION.....	87
Bibliographie.....	91

INTRODUCTION

À partir de quelle étape du parcours et de quelles expériences les jeunes construisent-ils les premières images du travail ? Comment donnent-ils du sens au travail aujourd'hui ? Quelle est la part de contrainte et de plaisir dans la définition même du travail et les effets sur la construction de l'identité professionnelle ? Quels sont les contours du lien entre emploi et travail, et, par conséquent, comment les jeunes s'adaptent-ils à l'emploi quand celui-ci est très opposé au travail idéalisé ? Voici quelques-unes des questions que tente d'éclairer la présente revue de littérature. Tout exercice de ce type est nécessairement limité et subjectif. Les compétences et les intérêts particuliers de l'auteur orientent pour une part le choix des thèmes et des lectures. Plutôt que de viser une impossible exhaustivité, l'objectif a été d'évoquer un certain nombre de débats, d'enjeux, de questions de recherche et de résultats qui semblent significatifs et actuels. Le rapport au travail est une notion générale, abstraite, multifactorielle, contextuelle et polysémique. C'est pourquoi il faut parler de rapports au travail au pluriel, avec de grandes marges de variation en fonction du parcours des travailleurs, des secteurs économiques et sociaux ou même des organisations ou des entreprises.

La jeunesse n'est qu'un mot, rappelait Pierre Bourdieu (1984), pour souligner la diversité sociale des expériences vécues par cette classe d'âge, les inégalités de condition d'un « jeune » à l'autre. La jeunesse est aussi une notion relative, d'un milieu à l'autre, en fonction de l'âge d'entrée dans la vie active et/ou de l'usure sociale et physique propre à chaque métier. À 35 ou 36 ans, on est encore un « jeune cadre » ou un « jeune chercheur », mais on n'est déjà plus un « jeune ouvrier » ni un « jeune policier ». Avec la démocratisation des études puis la montée du chômage, le temps de la jeunesse s'est « allongé », cette situation étant, suivant les catégories sociales, plus ou moins choisie – pour les plus favorisés – ou plus ou moins subie – pour les plus modestes (Galland, 2011). De plus, l'âge biologique peut être découplé de la jeunesse dans le métier ou l'emploi quand une reconversion professionnelle est effectuée en milieu de carrière. Comme le remarque David Gaborieau (2016, p. 261-262) à propos des ouvriers des entrepôts logistiques, « un ouvrier désigné comme vieux ne sera pas associé aux groupes des anciens s'il vient à peine de pénétrer dans l'entrepôt. À l'inverse, un jeune ouvrier qui est en poste depuis un temps suffisant peut être associé au groupe des anciens, parfois de façon ironique, si son entrée dans la catégorie est vraiment précoce ». L'expérience du travail et le rapport à l'emploi seront donc nécessairement pluriels et évolutifs.

Cela rend plus délicate l'interprétation des enquêtes quantitatives qui, en définissant (le plus souvent) les « jeunes » comme les 18-29 ans¹, amalgament des situations sociales très différentes. Les échantillons de ces enquêtes ne sont d'ailleurs pas toujours suffisants pour réaliser des analyses fines (et statistiquement significatives) des différences entre classes d'âge en fonction de la catégorie sociale, du sexe, de la situation familiale, du diplôme, etc. (Galland, 2011). C'est pourquoi, dans cette revue de littérature, si des données chiffrées sont mobilisées, elles seront largement complétées par des études qualitatives portant sur des contextes professionnels et sociaux particuliers et capables de rendre de compte de la façon toujours spécifique dont les catégories « jeunes » et « vieux » sont construites dans ces contextes.

La première partie propose donc de passer d'une analyse critique de la notion de rapport au travail à l'étude de la construction conjointe, en situation, de l'identité professionnelle et du sens du travail. La deuxième partie, quant à elle, présentera des études par grands secteurs professionnels afin de mieux cerner les enjeux spécifiques et les dynamiques et caractéristiques propres de ces secteurs.

¹ À la différence par exemple des études sur la santé des jeunes qui circonscrivent plutôt ce groupe d'âge aux 15-24 ans (Loriol, 2004).

I – DU RAPPORT AU TRAVAIL A LA CONSTRUCTION DU SENS ET DE L'IDENTITE

A) LE RAPPORT AU TRAVAIL DES JEUNES, UNE NOTION COMPLEXE ET AMBIVALENTE

Le rapport au travail est un objet difficile à cerner et à évaluer qui comporte des dimensions subjectives et intersubjectives, variables en fonction des moments, des contextes, des situations des personnes interrogées. Ce rapport est aussi souvent ambivalent, notamment en cas de dures conditions de travail. L'exemple historique de la mine en offre une illustration : les discours sur l'extrême pénibilité (maladies pulmonaires, saleté, changements de température, postures douloureuses, etc.) et les dangers mortels (grisou, effondrement, inondation, etc.) cohabitent avec un fort attachement au métier, une valorisation du courage, de la solidarité. Les psychologues sociaux parleraient de « réduction de la dissonance cognitive », comme si les travailleurs soumis à des conditions de travail difficiles et pénibles éprouvaient le besoin de donner du sens à leur travail pour le rendre supportable et pour expliquer qu'ils acceptent d'y être exposés. Dans le langage de la psychodynamique du travail, il s'agirait plutôt de stratégies individuelles et collectives de défense (Dejours, 1993). En outre, le rapport au travail est l'objet de représentations sur les supposées caractéristiques associées aux différentes catégories sociales (jeunes, vieux, hommes, femmes, etc.). Enfin, les sciences sociales ont abordé la question à travers différents prismes : les préférences et orientations au travail (Gallie, 2007) ; la valeur travail (Méda et Vendramin, 2013), la satisfaction au travail (Davoine, 2006) ; la motivation (Maugeri, 2013) ; la reconnaissance au travail (Bigi, 2016) ; le sentiment de justice et d'équité (Dubet, 2006) ; le bien-être et le mal-être au travail (Loriol, 2000), le sens du travail (Hanique, 2014), etc.

Cette labilité et plasticité des rapports au travail expliquent pourquoi leur évaluation peut être dépendante des modes d'enquête mis en œuvre. Un questionnaire fermé risque de limiter les répondants aux seuls items prévus par l'enquêteur. L'entretien révèle mieux le sens et les représentations, mais peut favoriser une reconstruction a posteriori de la cohérence biographique de l'interviewé. L'observation participante permet d'accéder aux pratiques (notamment celles qui sont cachées ou trop banales pour être mentionnées en entretien), toutefois l'enquêteur doit faire attention de ne pas confondre son propre rapport au travail et son expérience personnelle avec ceux des enquêtés (Pinto, 2014, p. 16), etc. Une certaine prudence épistémologique et un pluralisme méthodologique semblent donc pertinents pour tenter de mieux saisir les rapports au travail.

Effets d'âge et de génération, des déterminations multiples

Le rapport au travail d'un individu est le produit complexe de son parcours personnel et du contexte professionnel auquel il est exposé. Étudiant une trentaine de conductrices de bus (« jeunes » dans le métier, mais pas forcément en âge), Brigitte Almudever, Alexis Le Blanc et Violette Hajjar (2013) montrent que le

rapport au travail, difficile à construire pour des femmes dans ce monde professionnel masculin, est fortement lié à la capacité à intégrer et à retravailler les expériences passées, qu'elles soient personnelles ou professionnelles. Les auteurs distinguent trois groupes de conductrices.

Le premier est celui des femmes qui ne parviennent pas à donner du sens à un métier perçu comme exercé un peu par hasard et trop différent de ce que la personne pense être pour se sentir valorisée (par exemple, le contact avec la clientèle n'est pas ressenti comme une forme intéressante de travail relationnel), le rapport au travail est plutôt distant et instrumental. Le deuxième groupe concerne des femmes qui ont souvent eu un proche ayant travaillé dans le secteur des transports et ont pu ou su s'adapter à un modèle professionnel masculin en développant la part masculine de leur identité qui ne s'était pas forcément exprimée jusque-là. Le dernier groupe concerne des femmes qui ont eu une expérience personnelle ou professionnelle antérieure valorisante ou enrichissante qui a pu être réinvestie dans la nouvelle expérience de conductrice. Elles ont pu développer (et soutenir) une conception plus féminine de leur métier et le transformer dans un sens plus conforme à leur identité. Les femmes de ce dernier groupe n'ont généralement pas choisi par vocation le métier de conductrice, mais ont su lui donner un sens en accord avec leur construction identitaire. Cet exemple illustre le rôle actif du sujet social (c'est-à-dire doté d'une histoire et de ressources socialement conditionnées mais aussi d'une marge d'autonomie) dans sa propre construction du rapport au travail.

L'âge est une variable complexe. Les sociologues distinguent différents mécanismes (Pilcher, 1995 ; Saba, 2009) – effets de générations, de parcours ou de représentation – qui peuvent médiatiser les relations entre âge biologique et tel ou tel type de comportement ou d'attitude. Le fait d'être né à une certaine époque suppose une expérience historique et sociale commune à toute une génération et peut expliquer comment, à un moment donné, les membres d'une même cohorte peuvent arborer des caractéristiques similaires les distinguant d'autres cohortes. Certaines générations, parce qu'elles ont connu une socialisation spécifique, des formes particulières d'insertion sur le marché du travail, ont dû faire face à des contraintes ou des opportunités particulières qui ont façonné leur rapport au travail, peuvent avoir des façons différentes d'envisager leur carrière, d'exprimer leur rapport au travail, de revendiquer (ou pas) en cas de difficultés.

Depuis Dilthey, on sait qu'une génération est également le produit de celle qui l'a précédée et par rapport à laquelle elle se situe à la fois en continuité et en rupture (Winock, 2011 ; Cultiaux, 2012). On se définit en s'opposant aux autres, d'autant plus que l'organisation du travail, les politiques de recrutement ou la division des tâches conduisent à rendre visibles et opposés des groupes d'âge. L'entreprise peut ainsi construire des « conflits de générations », d'autant plus que les représentations à propos des âges peuvent avoir des effets performatifs (Flamant, 2005) : étant traités comme différents, les jeunes sont affectivement amenés à se comporter différemment.

Enfin, tous les membres d'une même génération ne vivent pas exactement les mêmes expériences historiques ni ne les vivent de la même façon – par exemple les urbains et les ruraux, ceux qui sont diplômés et ceux qui ne le sont pas, ceux qui habitent des zones sinistrées et ceux qui résident dans des régions moins touchées par le chômage, etc., développeront probablement des rapports au travail différents. De plus, les effets de générations, pour exercer pleinement leur influence, nécessitent d'être médiatisés par des porte-parole, des leaders d'opinion, différents types de média, etc., qui vont contribuer à fixer, représenter et symboliser les attitudes et les positions qui seraient propres à chaque âge (Winock, 2011).

Un individu, en fonction de son âge, n'est pas seulement modelé par sa génération, mais il est aussi influencé par sa place dans le cycle de vie ou le parcours des âges qui organise la succession des étapes de l'existence et, pour chacune d'elles, oriente les comportements individuels, les attitudes. Les salariés qui habitent encore chez leurs parents, ceux qui deviennent parents eux-mêmes, ceux qui accèdent à des fonctions à responsabilité plus ou moins rapidement, etc., n'ont pas les mêmes contraintes ni les mêmes attentes. D'après Béatrice Delay (2008), les enquêtes européennes montrent que lorsque les conditions de vie des jeunes comportent davantage de traits adultes (travailler, vivre une relation stable avec quelqu'un, avoir des enfants) ils ont davantage tendance à valoriser la place du travail et à estimer que celui-ci est prioritaire. Dans le même temps, la présence d'enfants favorise la recherche d'un équilibre entre famille et travail ; probablement plus pour les femmes que pour les hommes, même si une enquête Ipsos sur la conciliation des temps sociaux semble indiquer une plus forte sensibilité des jeunes hommes d'aujourd'hui à l'impact de l'arrivée d'un enfant que les hommes des générations antérieures (Delay, 2008).

De même, à âge équivalent, deux salariés ayant des parcours professionnels hétérogènes (par exemple avoir exercé auparavant ou non des petits boulots difficiles et mal payés) peuvent porter des appréciations différentes sur la pénibilité de leur travail. Enfin, les représentations sociales de chaque âge, changeantes d'un lieu ou d'une époque à l'autre, façonnent le regard qui est porté sur les différentes catégories. Par exemple, dans l'entreprise, les anciens pouvaient être autrefois vus comme « plus sages », ils sont aujourd'hui plutôt présentés comme « moins adaptables ». Cette structuration de la vie n'est pas figée, mais évolue au fur et à mesure que se transforme la société.

Effets de parcours, effets de génération et effets de période sont donc fortement imbriqués. De plus, ils sont médiatisés par les effets du contexte professionnel et organisationnel. Nicolas Flamant (2005) parle ainsi d'effet d'organisation pour rendre compte de la façon dont les choix organisationnels et la gestion des ressources humaines peuvent – volontairement ou non – plus ou moins rapprocher ou séparer les différentes générations au travail, les amener à travailler et à coopérer ensemble ou à s'opposer et à se trouver en concurrence. De même, pour Béatrice Delay (2008), il faut prendre garde à ne pas réduire des dysfonctionnements relationnels et organisationnels à des conflits de génération.

Selon Guillaume Huyez-Levrat (2007), les entreprises homogénéisent parfois les collectifs de travail en termes de générations et d'ancienneté. Ce choix peut être motivé par la peur des collectifs de travail comme source de contestation possible (les jeunes étant vus comme plus dociles et plus souples vis-à-vis des consignes ou de l'atteinte des objectifs), mais aussi par la volonté de segmenter par âge les filières ou métiers en fonction des supposées compétences des uns ou des autres (par exemple, les jeunes étant perçus comme plus doués pour la vente, les anciens plus expérimentés techniquement). Dans certains cas, la politique de l'entreprise peut contribuer à forger auprès des anciens le mythe des jeunes loups ambitieux et cyniques, prêts à sacrifier la qualité ou la fidélité au collectif au profit de leurs intérêts de carrière. De cette façon, un « pseudo-conflit » entre jeunes et vieux masquerait en fait un conflit entre la direction des entreprises et les salariés pour définir ce que sont les compétences utiles dans la réalisation du travail, les fins et objectifs de l'activité.

Dans une boutique de téléphonie mobile, le management distinguait ainsi deux catégories de salariés : des « anciens », souvent avec un statut de fonctionnaire, plutôt avec un profil de techniciens, plus âgés et attachés au service rendu à l'utilisateur, d'autres, plus jeunes, formés à la vente. Les premiers font en moyenne « moins de chiffre » que les seconds (ils prennent leur temps pour écouter et répondre aux besoins des clients, leur expliquer...). La hiérarchie, par des primes collectives, des remarques désobligeantes, des challenges commerciaux, monte les uns contre les autres. Lâchés par leurs collègues, les plus anciens expérimentent des formes de harcèlement moral, leur vision du métier est niée et dénigrée. Les jeunes sont, à l'inverse, perçus comme plus motivés par l'argent, plus ambitieux.

Au-delà des politiques managériales et des choix organisationnels, le contexte économique et social peut peser sur le rapport au travail. Ainsi, en période de chômage et de prolongation forcée de la jeunesse (faute d'acquiescer une indépendance financière stable), les jeunes se déclarent plus attachés au fait d'avoir un emploi, comme l'ont remarqué différents chercheurs (Baudelot et Gollac, 2003 ; Méda, 2015). De même, le désir d'émancipation et d'égalité exprimé par les femmes depuis les années 1970 a également contribué à revaloriser la signification extrinsèque du travail. Le travail n'est pas seulement une source de revenu, mais un signe et une condition d'indépendance.

Valeur extrinsèque, valeur intrinsèque, une fausse opposition ?

Si le rapport au travail est une notion complexe, délicate à définir, il s'agit pourtant, au départ, de répondre à la question : « Pourquoi travaillons-nous ? », sujet classique en philosophie et titre de différents ouvrages en sciences humaines comme celui de la sociologue Danièle Linhart (2008), du psychologue Barry Schwartz (2016). La discussion oppose alors deux ou trois grands types de justification, qui, sous différentes dénominations, se retrouvent dans de nombreux travaux. Il s'agit le plus souvent (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Mercure et Vultur, 2010 ; Méda et Vendramin, 2013) d'opposer la valeur « extrinsèque », « instrumentale » ou « économique » du travail (on travaille pour gagner de l'argent, avoir

un statut social, divers avantages) à sa valeur « intrinsèque », « expressive », « sociale », « symbolique » ou « expérientielle » (le travail est intéressant en lui-même, utile socialement, source d'épanouissement et d'accomplissement de soi, de reconnaissance sociale).

Si cette distinction est intéressante d'un point de vue analytique et didactique pour distinguer les différentes motivations des travailleurs, elle peut s'avérer plus complexe dans la pratique d'un travail de recherche, un même individu pouvant, en fonction de son parcours, de sa situation ou même du contexte d'enquête, mettre plutôt en avant l'une ou l'autre des dimensions (Loriol, 2000 ; Méda et Vendramin, 2013 ; Côté, 2013). Si la plupart des gens travaillent d'abord pour avoir un salaire et un statut, la grande majorité des salariés déclarent aussi un intérêt intrinsèque à leur activité. D'après l'enquête ISSP (2005), seuls 30 % des Français pensent que « le travail est juste un moyen de gagner sa vie » et 39 % mentionnent le salaire comme un des éléments importants d'un travail (contre 65 % le fait qu'il soit intéressant) ; tandis que 60 % des Européens déclarent qu'ils continueraient à travailler même « s'ils n'avaient pas besoin d'argent » (Méda et Vendramin, 2013, p. 77 et 79).

Ces résultats ont assez peu changé au cours du temps et on ne peut pas dire que la valeur travail ait décliné ces dernières années, même si les opinions les plus affirmatives ou tranchées ont un peu reculé au profit d'affirmations plus relatives ou modérées (« plutôt ») :

TABLEAU 1. Accord avec différentes affirmations générales concernant le travail

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord du tout	Ne peut choisir
Un emploi est juste un moyen de gagner de l'argent et rien d'autre (2015)	11,8	16,7	19,8	26,1	19,4	6,2
<i>Rappel 1997</i>	11,8	13,6	18,7	31,9	12	11,9
Je serais content d'avoir un emploi rémunéré même si je n'avais pas besoin d'argent (2015)	15,4	37,6	14,7	10,9	11,1	10,3
<i>Rappel 1997</i>	11,3	32,1	11,4	18	8,6	18,6

Source : ISSP 2015 auprès de 1 224 personnes en France.

Deux éléments sont souvent mis en avant pour expliquer l'intérêt intrinsèque du travail, même quand la rémunération est perçue comme un élément important : l'ambiance de travail, les bonnes relations avec les collègues et la hiérarchie de proximité, le sentiment d'appartenir à un collectif, d'une part, et le sentiment

de faire un travail de qualité, utile, reconnu, qui a du sens, d'autre part, (Loriol, 2000 ; Méda et Vendramin, 2013). Ces deux dimensions sont en fait largement interdépendantes, tant le fait de construire et de partager un sens positif au travail dépend des bonnes relations sociales au sein du collectif.

Si motivations intrinsèques et extrinsèques peuvent cohabiter, la distinction entre les deux peut aussi, parfois, être difficile à faire. Ainsi, même gagner de l'argent, faire du chiffre, peut, dans certains cas, aller au-delà de la simple justification instrumentale. Pour les vendeurs en téléphonie mobile et certains télévendeurs (Huyez-Levrat, 2007 ; Pinto, 2014) ou pour les traders (Sarfati, 2012), par exemple, réaliser de bons résultats peut devenir un plaisir en soi, une sorte de jeu où le goût de la compétition est sollicité.

Une autre façon de répondre à la question « Pourquoi travaillons-nous ? » est de partir de la distinction proposée par Christian Lalive d'Épinay (1998) entre une éthique du devoir (on travaille pour se conformer à une norme, pour ne pas être à la charge des autres, pour être utile à la société) et une éthique de l'épanouissement (le travail est source de développement personnel, de réalisation de soi, d'expression de sa créativité). Pour l'auteur, la première forme serait plutôt liée aux classes sociales traditionnelles (agriculteurs, artisans, ouvriers) et serait en recul au profit de la seconde, plutôt portée par les cadres et professions intellectuelles. Mais, là encore, malgré l'intérêt de cette distinction, il convient aussi d'être prudent. Ainsi, ne pas être à la charge des autres, de la charité, de ses parents pour les jeunes, de son conjoint pour les femmes, est une garantie d'autonomie, d'indépendance et de fierté de soi, donc d'épanouissement. Plusieurs des étudiants interrogés par Vanessa Pinto (2014) déclarent ne pas vouloir être à la charge de leurs parents, à la fois par devoir filial et pour se réaliser en tant qu'adulte, gagner en autonomie et mise à l'épreuve de soi.

Peut-on distinguer le rapport à l'emploi du rapport au travail ?

Une autre source de complexité ou d'ambiguïté dans l'analyse du rapport au travail, soulignée par Serge Paugam (2000) comme par Christian Baudelot et Michel Gollac (2003), est que l'attachement des salariés à l'activité professionnelle peut exprimer soit la satisfaction (ou le désir) d'avoir un emploi, de ne pas être au chômage (ou précaire), soit le fait que le travail réalisé est intéressant et épanouissant. Il s'agit donc de distinguer le rapport à l'emploi du rapport au travail. Une telle distinction permet ainsi d'expliquer, au moins en partie, certains résultats paradoxaux (Baudelot et Gollac, 2003 ; Méda, 2015) : pourquoi certains jeunes précaires exerçant dans des métiers difficiles et mal rémunérés déclarent plus que d'autres attacher de l'importance au travail, ou pourquoi les Français sont parmi les Européens à la fois ceux pour qui le travail est le plus important et ceux qui souhaitent le plus travailler moins longtemps. Le problème est toutefois que, dans beaucoup d'enquêtes, il est difficile de distinguer clairement dans les réponses des salariés ce qui relèverait du rapport à l'emploi ou du rapport au travail.

Ce dernier point rappelle d'ailleurs que la notion de « rapport au travail » peut être comprise différemment suivant les contextes économiques, sociaux ou organisationnels, selon les catégories sociales auxquelles elle s'adresse (ouvriers, employés, indépendants ou cadres, jeunes adultes, travailleurs d'âge moyen ou vieillissants, hommes ou femmes). Elle peut varier également par rapport à l'optique ou aux objectifs de celui qui la mobilise. Dans une optique gestionnaire, il peut s'agir de catégoriser et de stéréotyper les salariés en fonction de leur supposé « rapport au travail » afin de mener des politiques différenciées de gestion des ressources humaines et de motivation du personnel. Dans une optique politique, il peut s'agir d'expliquer un problème économique (par exemple le chômage des jeunes) par des caractéristiques supposées intrinsèques (la culture et les attitudes des jeunes), plutôt que par des choix de politique économique. Le débat sur le rapport au travail est donc aussi un débat idéologique.

B) LES DISCOURS SUR LE REcul OU LES TRANSFORMATIONS DE LA VALEUR TRAVAIL CHEZ LES JEUNES

Le débat sur le rapport au travail des jeunes est pris dans un ensemble de discours et de clichés qui peuvent formater notre regard sur la question. Avant de présenter les recherches et études sur ce sujet, il est donc intéressant de revenir rapidement sur ces préjugés, leurs éventuels effets performatifs et leurs significations.

Clichés et préjugés sur les jeunes au travail

Gérard Regnault (2016) a dressé une liste des préjugés que les dirigeants d'entreprise, DRH et cadres exprimeraient le plus souvent à l'encontre des jeunes salariés (et que l'auteur semble parfois reprendre lui-même à son compte) : ils ne connaîtraient pas les bases du savoir-vivre ; ils seraient nonchalants ; ils seraient compétiteurs et accepteraient difficilement d'obéir car ils se sentiraient dans « leur bon droit » ; ils seraient individualistes et impatientes ; ils ne s'impliqueraient que s'ils perçoivent une contrepartie immédiate ; ils ne feraient plus passer le travail avant la famille ou les amis ; ils seraient fascinés par les nouvelles technologies et auraient plus d'intérêt à communiquer sur Internet et les réseaux sociaux qu'avec les collègues à côté d'eux, etc. En même temps, et malgré tous ces griefs, l'auteur cite différentes études selon lesquelles les cadres interrogés estiment qu'il serait un petit peu plus facile de travailler avec des jeunes salariés qu'avec des salariés plus âgés (moins adaptables, plus critiques, acceptant moins des postes subalternes, etc.). Tous ces jugements et clichés semblent parfois contradictoires. Peut-on être à la fois « nonchalant » et « compétiteur », « individualiste » et demander des discussions collectives sur les directives hiérarchiques ? On retrouve toutefois ces représentations dans d'autres enquêtes, comme celle de Béatrice Delay (2008) : pour les salariés plus âgés ou les employeurs interrogés, les jeunes actifs se distingueraient des générations précédentes par leur investissement professionnel aléatoire et circonstanciel, leur individualisme croissant,

ou encore leur infidélité chronique. Si ces clichés sont discutables, ils peuvent toutefois avoir un effet performatif. Par exemple, pour ce responsable d'exploitation dans la logistique, « les jeunes ne veulent pas rester, ça les intéresse pas. Eux, c'est l'intérim » (Gaborieau, 2016, p. 646) ; ce qui justifie, à ses yeux, le fait de ne pas leur proposer de CDI.

Que signifient ces préjugés ? Sont-ils nouveaux ? Quels interrogations ou enjeux révèlent-ils ? Sont-ils confirmés par les études disponibles ? Souvent les clichés à propos des jeunes (et les contradictions éventuelles entre différents préjugés) sont révélateurs des enjeux, des intérêts ou des angoisses des autres catégories d'âge.

C'est le cas, par exemple, de l'affirmation selon laquelle les jeunes seraient moins soucieux de préserver leur santé, auraient plus tendance à prendre des risques (alors que dans le même temps, ils peuvent être vus comme moins courageux, plus flemmards...). Pour les salariés âgés, notamment dans les métiers pénibles, cela renvoie peut-être à l'angoisse de leur propre usure et de la mise en concurrence avec des jeunes en meilleure santé. Comme le remarque David Gaborieau (2016) à propos de la logistique, la rapidité des évolutions techniques (informatisation, commande vocale) et la rotation permanente d'un personnel de plus en plus jeune font qu'il est parfois difficile de vieillir en entrepôt. Les anciens ressentent alors « une forme d'impuissance dont ils sentent bien, tous, qu'elle les condamne à terme » (p. 266). Pour les employeurs, cela peut être un moyen de rejeter la responsabilité des accidents sur les attitudes supposées risquées des jeunes plutôt que sur l'organisation. Pourtant, la surexposition des jeunes salariés aux risques est surtout la résultante d'une répartition par âge (en leur défaveur) des mauvaises conditions de travail et d'emploi (jeunes intérimaires ou en CDD qui ne peuvent refuser les tâches difficiles). Pour les jeunes eux-mêmes, le travail intensif et la prise de risque peuvent avoir des causes diverses que David Gaborieau (2016) a étudiées dans les entrepôts logistiques. Pour les intérimaires, multiplier les heures est un moyen d'augmenter leurs revenus mais aussi de garder un sentiment de contrôle sur leur travail, de le rendre plus ludique. La stratégie consistant à augmenter le rythme de travail pour préserver des temps de pause et de discussions entre deux colis est rendue possible par des ressources physiques préservées du fait de la jeunesse et du caractère non permanent du travail. Certains ouvriers, principalement les plus jeunes, perçoivent même leur travail comme une forme de maintien physique potentiellement bénéfique pour les loisirs ! Enfin, les plus jeunes, et notamment ceux qui sont intérimaires, cherchent plutôt à finir le travail avant l'heure prévue, même si cette opportunité est vue comme un leurre par les anciens qui savent que les sorties avant l'heure ne sont pas garanties et que l'engagement physique laisse des traces.

Les attitudes des jeunes dépendent alors des possibilités d'apprentissage social des techniques de prudence, comme le montre une recherche sur les ripeurs menée par Serge Volkoff (2006). Dans une entreprise de ramassage des ordures, les ripeurs suivent un système « fini-parti » (une fois que les ordures ont été ramassées dans les rues qui leur sont attribuées, ils peuvent rentrer chez-eux, même si c'est avant

l'heure). Ce système pousse les équipes à aller le plus vite possible pour gagner du temps libre (certains exercent une autre activité l'après-midi pour augmenter leurs revenus). L'employeur y voit plusieurs avantages : les rues sont encombrées moins longtemps, les augmentations de salaire peuvent être modérées et la paix sociale est garantie. Mais le nombre de troubles musculo-squelettiques (TMS) et d'accidents pour les salariés âgés est élevé. Pour aller plus vite, les équipes courent, sautent du marchepied pendant le déplacement de la benne (d'où des chocs répétés sur les articulations et des risques de chute), remontent en marche (ce qui peut provoquer des douleurs aux coudes ou aux épaules lors de la saisie du garde-corps). Une intervention ergonomique met en évidence les causes des problèmes, mais aussi les réticences des riveurs âgés à exprimer leurs difficultés de peur de retarder toute l'équipe et de passer pour fragiles. Une double action est menée : tout d'abord une sensibilisation de tous les salariés aux risques de TMS qui permet à certains jeunes de prendre conscience des problèmes de leurs collègues plus âgés, mais aussi des risques qu'eux-mêmes vont connaître plus tard s'ils continuent à ce rythme. Ensuite, des tournées plus courtes avec essentiellement des anciens souhaitant ralentir le travail sont organisées. Au total, le nombre d'accidents et d'arrêts baisse, y compris chez les jeunes qui sont un peu plus attentifs à la prévention et ont su, pour certains, tirer la leçon des difficultés de leurs aînés. Plus que l'âge, c'est l'organisation qui pouvait expliquer les différences entre jeunes et anciens.

Essentialisation et pathologisation du rapport des jeunes au travail

La génération Y (en gros, les individus nés entre 1979 et 1994, parfois appelés *Millennials* ou *Digital Natives*), se caractériserait par un certain nombre d'attitudes et d'attentes spécifiques par rapport au travail : besoin d'un travail qui a du sens ; attente de gratifications rapides en matière de rémunération ou de carrière ; forte importance accordée aux loisirs et aux amis, opportuniste, individualisme, besoin d'épanouissement personnel ; peu de fidélité et de sentiment d'appartenance à l'entreprise, refus de se projeter dans l'avenir (Pichault et Pleyers, 2012).

Malgré les limites de la notion, les écrits sur la génération Y se sont multipliés. De nombreux auteurs (par exemple Boëton, 2013, ou Dagnaud, 2013) n'hésitent pas à attribuer la spécificité des Y essentiellement au fait d'avoir grandi et fait leurs études dans un monde transformé par l'ordinateur individuel, Internet, les réseaux sociaux et autres messageries instantanées. D'où leur supposée impatience (qui serait issue de l'habitude de zapper d'une information à l'autre) ; leur technophilie, l'habitude de faire plusieurs choses à la fois ; leur esprit critique ; leur remise en cause des traditions, etc.

Les enquêtes disponibles (Méda et Vendramin, 2010 ; Pralong, 2010a ; Pichault et Pleyers, 2012) montrent pourtant qu'il n'y a pas ou peu de différences entre la génération Y et celles qui l'ont précédée et que ces petites différences peuvent largement s'expliquer par la conjonction d'un plus haut niveau d'études et de plus grandes difficultés d'insertion sur le marché du travail. Le succès des écrits sur la génération Y relève

donc sans doute plus des préoccupations des gestionnaires (pouvoir placer les individus dans des cases pour leur appliquer des recettes standardisées, gérer une population plus diplômée à qui l'on propose des emplois précaires et sous-qualifiés, etc.) que de la transformation des rapports au travail.

D'autres auteurs ont cherché à surfer sur cette vague en évoquant une éventuelle génération Z qui entre à peine sur le marché du travail. Par rapport aux Y, les Z seraient caractérisés par un esprit entrepreneurial plus prononcé, une moindre motivation pour la rémunération financière, un retour aux interactions de face à face plutôt que virtuelles (Casoinic, 2016).

Une façon de prendre du recul avec ce type de généralisations un peu rapides est de regarder comment d'autres cultures, différentes de la nôtre, ont tenté de caractériser et d'expliquer certains comportements des jeunes générations.

Au Japon, un phénomène pathologique inquiétant toucherait, selon les estimations, entre 400 000 et un million et demi de jeunes : le retrait durable de la vie sociale et active, le repli sur soi, appelé « Hikikomori » (Furlong, 2008). Pour les inventeurs du terme, les principaux responsables seraient une éducation parentale trop permissive et l'effet néfaste d'Internet et des jeux vidéo. Ils préconisent des traitements à base de médicaments psychotropes et de psychothérapie. Aborder le problème comme une question de santé publique contribue à minimiser les causes sociales du phénomène, notamment la très forte compétition scolaire qui détermine de façon précoce les possibilités de rentrer sur le marché primaire du travail (emploi stable et bien rémunéré dans des grandes entreprises prestigieuses) ou d'être repoussés vers le marché secondaire (emplois précaires, mal payé, chez des sous-traitants ou de petites entreprises fragiles économiquement). La forte pression mise sur les enfants, une sélection par l'échec et la culpabilisation de ceux qui n'ont pas pu accéder aux carrières les plus prestigieuses pourraient expliquer des formes de retrait. La catégorie « Hikikomori » amalgame en fait des situations assez hétérogènes (Furlong, 2008) : des jeunes ayant de véritables problèmes psychologiques voire psychiatriques ; des « Otaku » (que l'on pourrait traduire par *geeks* ou *nerds* en anglais) passionnés de jeux vidéo, d'informatique et de mangas ; des jeunes à la recherche de modes de vie alternatifs, rejetant la société de consommation et l'impératif de réussite ; des jeunes isolés, pris dans le cercle vicieux de la désocialisation et de la timidité, qui ne parviennent pas à nouer des relations sociales (malgré leur désir de le faire), et des jeunes expérimentant dans la douleur des transitions difficiles (conflits familiaux, échec scolaire, difficultés d'insertion professionnelle). Déconstruire la catégorie permet de mieux comprendre les dynamiques psychosociales spécifiques à l'œuvre qu'une généralisation abusive à toute une génération tend à gommer.

En Chine, le syndrome de l'enfant unique (lié à la sévère politique de contrôle des naissances depuis 1979) expliquerait un certain nombre de problèmes qui seraient propres aux jeunes travailleurs. Choyés et traités comme des enfants rois du fait que toute l'affection des parents se reporterait sur un seul enfant, mais aussi

du fait de l'ouverture du pays à la société de consommation, les enfants uniques seraient dans le même temps l'objet de fortes pressions. Porteurs de tous les espoirs d'ascension sociale et de réussite, ils sont poussés à s'investir dans la réussite scolaire et professionnelle alors même qu'ils n'auraient pas été habitués à fournir des efforts ni à travailler dur. D'où des formes de décompensation, de rejet du travail, de recherche de réussite facile. Certains auteurs chinois font d'ailleurs le rapprochement entre le syndrome de l'enfant unique et la génération Y (Zhao et Liu, 2008). Une explication alternative peut toutefois être proposée. D'après Laurence Roulleau-Berger (2015), nombre de jeunes Chinois sont contraints, pour trouver du travail et faire carrière, à la mobilité et à l'immigration interne. L'accumulation d'expériences diverses les éloigne géographiquement, socialement et psychologiquement de leurs familles qui ne les reconnaissent plus et tentent parfois – surtout pour les filles – de les retenir. Cette situation peut entraîner des conflits, des souffrances, voire des troubles identitaires qui peuvent être associés un peu vite au syndrome de l'enfant unique.

Dans les trois cas, on observe une relation circulaire complexe entre les mots et les maux qu'ils sont censés décrire. Le succès de ces catégories vient de l'illusion qu'elles offrent d'expliquer par un facteur unique et simple un certain nombre de comportements et d'évolutions liés au contexte historique, social et économique, mais jugés problématiques. Toutefois, en retour, ces catégories contribuent, dans les milieux sociaux qui y ont recours, à formater les regards, les perceptions et parfois les décisions des responsables des ressources humaines, ce qui peut leur donner un certain effet performatif (Loriol, 2012).

Un débat déjà ancien

À la comparaison dans l'espace, on peut ajouter la comparaison dans le temps. Sans nécessairement remonter à Socrate qui, devant le tribunal qui le jugeait, aurait déclaré (d'après Platon) : « Les jeunes d'aujourd'hui aiment le luxe, ils sont mal élevés, méprisent l'autorité, n'ont aucun respect pour leurs aînés et bavardent au lieu de travailler » (cité dans Spielmann, 2016, p. 270). Les discours sur un supposé rapport spécifique des jeunes au travail ne datent pas d'hier. En 1962, Edgar Morin estimait que « le conflit des générations » était en passe de devenir « une des oppositions majeures de la vie sociale » avant de se demander s'il n'y aurait pas « une différence plus grande dans le langage et l'attitude devant la vie entre le jeune et le vieil ouvrier qu'entre ce jeune ouvrier et l'étudiant » (cité dans Gonthier et de Lescure, 2011, p. 198). En 1967, Jean Rousselet (médecin pédiatre et psychologue) publiait *L'allergie au travail*. Cet ouvrage (réédité en 1974) diagnostiquait un rejet du travail de la part des jeunes ; rejet se manifestant par la tendance à repousser le plus possible l'échéance de l'entrée dans la vie active (allongement des études, enchaînement de petits boulots, etc.), à donner plus d'importance aux aspects matériels du travail qu'à sa valeur intrinsèque et à valoriser le hors-travail, les loisirs.

Parmi les slogans de Mai 68 figurent notamment : « Ne pas perdre sa vie à la gagner » ou encore : « On ne peut pas être amoureux d'un taux de croissance ! » Ce qui est dénoncé à la fin des années 1960-1970, c'est le

fait de faire un travail abrutissant, répétitif, dénué de sens, qui laisse peu de temps et de moyens financiers pour les loisirs. Ces critiques sont d'ailleurs aujourd'hui encore associées aux représentations sociales des jeunes travailleurs.

De même, l'impatience, l'infidélité des jeunes salariés à leur entreprise, le refus des règles bureaucratiques ne sont pas des comportements nouveaux. D'après Walter Isaacson (2015), cela serait apparu notamment dès les débuts de la Silicon Valley, en 1957, quand huit jeunes ingénieurs (surnommés « les huit traîtres ») quittent Shockley Semiconductor pour fonder Fairchild Semiconductor. « Abandonner une entreprise bien établie pour créer une entreprise rivale était plutôt inhabituel à l'époque, et il fallait donc un certain courage », note Walter Isaacson (2015). Onze ans plus tard, en 1968, le leader de cette équipe recommence, cette fois pour créer Intel, car il a le sentiment que l'entreprise est devenue trop rigide et bureaucratique. « La société n'a cessé de s'agrandir et j'ai pris de moins en moins de plaisir à mon travail quotidien », écrit-il dans sa lettre de démission. Walter Isaacson (2015) explique ce nouveau rapport au travail et à l'emploi par plusieurs facteurs complémentaires : l'origine sociale de nombre des protagonistes, issus de petites communautés du Middle West ou de la côte Ouest, l'expérience des clubs et échanges universitaires entre jeunes passionnés d'électronique, les dimensions créatives et collégiales des innovations, l'esprit anticonformiste et décontracté de la Californie de l'époque, etc. Dans ces nouvelles entreprises, une démarche qui se veut égalitaire, ludique, laissant une large place à l'autonomie individuelle et collective est mise en avant, non sans quelques tensions : comment valoriser et répartir la valeur ajoutée produite ? Comment sanctionner ceux qui ne travailleraient pas assez ? Fondé sur une passion partagée et un style relationnel informel, ce rapport au travail conduit souvent à un travail intense qui bouleverse les frontières entre vies privée et professionnelle et peut s'apparenter à de l'auto-exploitation. Ce qui n'empêchera pas certains de penser à leurs propres intérêts et de commercialiser de façon très lucrative le produit de cet effort collectif. En remontant plus loin dans l'histoire, on pourrait aussi évoquer, au XIX^e siècle, le rêve de nombre d'ouvriers de se mettre à leur compte pour fuir la discipline de l'usine industrielle qui se mettait alors en place (Noiriel, 2002). Ce désir d'indépendance, ce refus de l'autorité pourraient donc être vus comme un produit cyclique de l'Histoire et du contexte économique plutôt que comme une caractéristique propre à la jeunesse.

La construction du problème du travail des jeunes dans les œuvres littéraires contemporaines

La littérature romanesque contemporaine offre une autre entrée possible dans les imaginaires du rapport au travail, les clichés sur les différentes générations au travail, une sorte de capture par les mots et avec un style soutenu d'un certain air du temps. Depuis une quinzaine d'années, le travail est redevenu un thème important de la création littéraire. Concernant la façon dont les romanciers représentent les jeunes travailleurs, deux figures quasiment opposées émergent.

Tout d'abord celle du jeune sans passion ni enthousiasme, peu investi dans son travail ni auprès de ses collègues, individualiste et réfractaire aux revendications et aux organisations collectives. Avec *Nouvel Onglet* (2014), le Québécois Guillaume Morissette campe le portrait d'un jeune geek, travaillant dans une entreprise de jeux vidéo. Depuis qu'il exerce ce métier, il n'aime plus jouer aux jeux vidéo et trouve son travail totalement vide de sens :

« Les jeux vidéo ne m'apportaient pas un sentiment d'accomplissement. La plupart des titres sur lesquels j'avais travaillé n'étaient plus en vente, étaient technologiquement obsolètes. Je les cherchais sur Google et je tombais toujours sur des pages mortes ou sur des noms de domaines qui n'existaient plus ou sur des fichiers JPEG brisés. Internet ne semblait pas se souvenir de leur existence. »

Le seul intérêt de son emploi, à ses yeux, est de pouvoir travailler en face d'un ordinateur, avec un minimum d'interactions sociales réelles, tout en continuant des relations en ligne *via* Facebook et les réseaux sociaux ou en rédigeant des poèmes. Dans sa vie privée également, il préfère se réfugier dans un monde virtuel : « Sans Internet, la réalité semblait vide, comme une pièce sans meubles. » À la limite, le monde réel n'a de sens que pour nourrir le monde virtuel :

« J'ai rendu Facebook plus intéressant en ajoutant à ma liste d'amis des gens que j'avais rencontrés la veille. J'ai pensé : "Le but de la vie est de rendre Facebook plus intéressant". »

Pour lutter contre l'ennui au travail, il tente de développer sa passion créatrice en dehors du travail :

« J'ai décidé que le travail n'avait plus d'importance et que j'étais officiellement en congé mentalement et qu'à partir de maintenant j'allais donner la priorité à mes projets personnels et que je ne m'occuperais plus de mes tâches professionnelles à moins d'y être obligé par une force extérieure. »

Mais cette velléité créatrice, comme les changements dans sa vie (il déménage de Québec à Montréal, de francophone il devient anglophone et reprend des cours à l'université), semblent sans effets.

Dans *Nos lieux communs* de Chloé Thomas (2016), la narratrice, qui enchaîne les petits boulots alimentaires (réécriture de livre, correction d'articles...) sans implication personnelle, interroge son beau-père qui s'est « établi » à la fin des années 1970 dans une usine automobile pour rencontrer et mobiliser la classe ouvrière. « La vraie vie ce n'est jamais autre chose que l'autre vie, celle à laquelle on n'est pas destiné. L'usine ou les voyages, pour les étudiants ; les études ou bien la richesse, pour les ouvriers. Enfin, pour beaucoup, c'était un rite initiatique, c'était la chaîne comme ça aurait pu être la taule ou l'entrée en littérature », écrit Chloé Thomas. L'incompréhension de l'héroïne face à un tel engagement, qu'elle assimile à une haine de soi, une martyrologie hypocrite visant plus à réparer son ego qu'à aider les ouvriers au nom desquels on prétend parler, est totale, à la limite du mépris. Son compagnon, le fils de l'ex-établi donc, a une révolte plus silencieuse contre la prétention de son père à imposer sa propre mythologie de l'ouvrier héros du peuple

(« l'indifférence était sa seule passion »). Monteur dans le cinéma, il applique avec sérieux mais sans convictions les consignes que lui donnent les réalisateurs. Mais le soir, pour lui seul et sans jamais montrer son travail à quiconque, il refait un tout autre montage cassant les trames narratives, brouillant les images grandioses et romantiques voulues par les réalisateurs.

Cette figure du jeune qui rejette le travail n'est toutefois pas forcément la marque exclusive de la période actuelle. Des formes de désengagement du travail propres à des époques moins récentes ont également été décrites par les romanciers. Pour la jeune ouvrière d'*Élise ou la vraie vie*, roman de Claire Etcherelli (1967), la vraie vie est en dehors de l'usine, dans l'histoire d'amour avec un ouvrier marocain, et le temps passé au travail est du temps perdu ou volé. Le court récit autobiographique de Fabienne Swiatly, *Gagner sa vie* (2006), fournit des éléments de compréhension de l'évolution du rapport au travail dans les années 1970. Fille (et petite-fille) d'un ouvrier lorrain, elle commence par évoquer le travail difficile de son père et le rapport particulier qu'il entretient à son métier. S'il est fier du travail bien fait, il a parfois du mal à continuer de supporter l'effort quotidien et cherche, en cachette du regard des autres, à s'octroyer des petits moments de liberté ; parenthèses qu'il ne peut apprécier pleinement du fait de la culpabilité. C'est sa place de soutien de famille et le poids des réputations collectives (reconnaissance de son savoir-faire, peur de passer un tire-au-flanc) qui construisent son rapport au travail. Sa fille, avec la découverte de la littérature, du monde des idées, se rêve toutefois un autre destin ; destin contrarié par une orientation en bac professionnel « gestion commerce » (au lieu de la filière littéraire demandée). Rejetant ses études, à la fin des années 1970, elle part avec une amie dans le sud de la France, puis à Paris, multipliant les emplois peu qualifiés à l'usine, dans les bureaux ou les services. Le travail n'est qu'un moyen de gagner de quoi financer un peu ses loisirs et ses projets, et chaque emploi est rapidement quitté dès qu'un problème se pose. Le corps et l'esprit refusent de s'habituer au travail répétitif, aux exigences et aux mesquineries des employeurs, tandis que le manque de mots pour contester, se défendre, fait que partir est alors la seule solution. Il faut attendre un travail à temps partiel dans une radio libre, après 1981, pour qu'enfin la narratrice trouve un travail dans lequel elle a le sentiment de « savoir enfin réaliser quelque chose » (p. 50). Mais, dans l'emploi suivant, attachée de presse dans une agence de communication, le plaisir de s'approcher d'un métier d'écriture se mêle aux interrogations sur le sens du travail, au sentiment de se perdre quand on devient content d'avoir une bonne couverture presse, de décrocher trois minutes de reportage sur une chaîne régionale. La quantité (d'articles, d'invités) qui remplace la qualité et la société de consommation (qui crée des besoins sans cesse nouveaux) donnent le sentiment d'avoir perdu quelque chose. Cela pousse la narratrice à s'engager dans une ONG afin de retrouver de la grandeur et du sens. Le travail dans une association de soutien aux détenus soulève d'autres interrogations : « Peut-on être une professionnelle de la militance ? Peut-on gagner sa vie avec le malheur des autres ? » (p. 58). Si le rire et les échanges entre militants permettent de se ressourcer, l'activité tombe là encore progressivement dans le

souci marketing, la recherche d'efficacité dans la communication, au détriment du sens du travail. Puis, pour finir, les ateliers d'écriture dans différentes institutions médico-sociales : plaisir d'écrire et difficultés, toujours, à intégrer l'argent nécessaire pour fonctionner, l'argent qui menace de devenir une fin en soi. Le passage du désengagement à l'engagement est une conquête, une quête qui doit toujours être recommencée.

À l'inverse du désengagement et de ses différents visages, d'autres auteurs font le tableau de jeunes salariés (il s'agit le plus souvent de femmes cadres), totalement investis dans leur travail au détriment de leur vie privée, de leur santé et même de leur humanité. En fait, ces deux personnages typiques – le jeune désinvesti et le jeune surinvesti – ne sont pas si opposés que cela, puisque que le premier, pour combler justement son manque d'objectifs ou de convictions, peut progressivement se perdre dans le travail. « Elle avait vingt-deux ans, et aucune passion », écrit Fred Viguié (*Ressources inhumaines*, 2015) à propos de l'héroïne de l'histoire, alors qu'elle entre comme stagiaire dans un hypermarché. Mais, très vite, celle-ci se prend au jeu, disqualifie sa rivale, combine manipulation, séduction et intimidation pour s'élever dans la hiérarchie. Sa vie privée n'existe plus et elle n'est plus rien sans son travail, incapable d'aimer et d'apprécier les autres. Un cercle vicieux s'enclenche alors où, pour ne pas perdre sa seule raison de vivre, elle ne peut que s'endurcir et s'investir davantage dans son travail, jusqu'à la folie. Le monde du travail avec des entreprises qui cherchent à impliquer leurs salariés, à jouer avec leurs ego en remplissant un vide laissé par les changements sociétaux, devient un danger pour les salariés fragiles.

C'est aussi le travail qui transforme radicalement la personnalité de Yaël, héroïne de *Désolée, je suis attendue* (Agnès Martin-Lugand, 2016), stagiaire, puis cadre performante et indispensable dans une entreprise d'interprétariat pour hommes d'affaires. Son ambition et la promesse de devenir l'associée de son patron, le goût de l'adrénaline et de la perfection donnent sens à sa vie :

« Avec l'agence, j'avais découvert que je pouvais aller loin, très loin, et rien ne me ferait dévier de ma trajectoire. J'avais envie d'être la meilleure, de prouver que je pouvais exister par mon travail, le tout pimenté d'un besoin vital de me dépasser. Je misais tout là-dessus. Pour moi, rien n'était impossible, rien n'était trop dur. Je gérais tout, la fatigue, le stress, les différents dossiers, toutes mes missions. »

Seul l'amour, à l'origine de sa fuite dans le travail, lui permettra, quatorze ans plus tard, de retrouver, non sans douleur, un peu d'équilibre dans sa vie.

Stéphanie Dupays, dans *Brillante* (2016), décrit elle aussi une jeune cadre totalement investie dans son emploi au marketing d'un grand groupe, prête à tous les sacrifices contre la promesse d'une belle carrière, du pouvoir et de l'argent, jusqu'au jour où, après avoir fait de l'ombre à sa supérieure, elle se retrouve placardisée. Commence alors une période de souffrance et de remise en cause qui se termine brutalement quand une nouvelle opportunité professionnelle se présente chez un concurrent. Elle recommence alors à

s'investir pleinement, mais avec une fêlure intérieure qui la fragilise plus encore. La leçon n'a pas porté ; la découverte qu'une autre vie est possible a été oubliée, mais a ébranlé les convictions qui aidaient à tenir.

Dans *Mauvais coûts* (2016) de Jacky Schwartzmann, on retrouve encore une fois la figure de la jeune cadre arriviste, ambitieuse, ne vivant que pour son travail :

« Le problème d'Itsuka, c'est qu'elle n'a pas de vie en dehors d'Arema. Elle est capable d'emmener son Dell à un repas de famille. Elle est capable de pas mal de choses. »

Mais Itsuka n'est pas le personnage central, le narrateur étant son N-1, un cadre de 47 ans qui navigue à vue entre l'ancien monde de l'entreprise (basé sur l'expérience et les savoir-faire techniques, les syndicats, la conscience professionnelle...) et le nouveau qui privilégie les diplômes, les chiffres, les power-point.

« C'est ça, l'entreprise moderne, c'est globalisé, on n'aime pas les savoirs particuliers et uniques, on n'aime pas les Robert qui savent démonter un disjoncteur de 1956, on veut des *process*, on veut des méthodes, on veut des certitudes. »

Mais pris dans ses contradictions, sa vie privée ratée, le « héros » fini par tuer sa supérieure, tout en rejetant la faute sur elle.

« Ces femmes-là ont une telle opinion d'elles-mêmes qu'elles attendent un homme qui n'existe pas. Ces femmes-là sont des Écoles normales sup. Ces femmes-là finissent célibataires ou mortes. »

Il laisse accuser à sa place un collègue dépressif et se voit offrir le poste de celle qu'il a éliminée ; le cynisme l'emportant sur l'humain, qui n'a plus sa place dans le monde du travail.

Dans le roman de la roumaine Adina Rosetti, *Deadline* (2013), la trame narrative tourne autour de la mort par épuisement au travail d'une jeune cadre moyenne qui n'a plus aucune vie personnelle en dehors de son travail.

Dans tous ces exemples, ce sont donc les jeunes femmes hyperactives qui sont particulièrement stigmatisées. Leur situation est construite comme un problème social propre à notre société contemporaine. Laurent Quintreau, avec *Marge brute* (2008), et Nathalie Kuperman, dans *Nous étions des êtres vivants* (2010), nous proposent tous les deux de suivre les monologues intérieurs de salariés d'une multinationale et d'un groupe de presse. On y retrouve pour une part les clichés de genre : la femme qui doit préserver sa vie de famille, celle qui est dépressive, celle qui ne vit que pour le pouvoir et, de l'autre côté, les hommes manipulateurs, arrivistes, je-m'en-foutistes, obsédés sexuels, etc.

D'autres romans mettent en scène de jeunes cadres masculins mais, contrairement à leurs collègues féminines, ce sont moins des victimes que des acteurs ; c'est plus le cynisme que la souffrance qui les caractérise. Cette différence témoigne de la prégnance des relations genrées, mais aussi de la plus grande difficulté pour les femmes à concilier engagement dans le travail (où elles doivent souvent faire encore plus

leurs preuves que les hommes) et réussite de leur vie privée (où elles devraient, selon les romanciers, accepter de lâcher prise pour trouver le bonheur). Nombre de héros masculins, à l'inverse, trouvent dans leur compagne un soutien ou du moins un pôle extérieur, d'autres passions, qui leur évitent de sombrer totalement dans la folie, à l'instar du personnage de *Nos âmes seules* de Luc Blanvillain (2015).

C) MESURER LE RAPPORT AU TRAVAIL ? QUELQUES ENQUETES GENERALES NATIONALES ET INTERNATIONALES

Un grand nombre d'enquêtes et de sondages ont été réalisés pour cerner le rapport au travail des jeunes. Certaines études, en se centrant uniquement sur les « jeunes », sans points de comparaison avec d'autres âges, contribuent à nourrir les clichés et les discours gestionnaires qui construisent la jeunesse comme un problème (et donc comme un marché pour les vendeurs de solutions). Je ne vais donc reprendre ici rapidement que les recherches qui à la fois présentent une méthodologie satisfaisante et ont marqué les débats sur la question.

L'enquête Generational approach to the social patterns of relation to work (SPREW)

À l'issue d'une vaste enquête qualitative menée en 2006-2008 dans six pays européens, Dominique Méda et Patricia Vendramin (2013) proposent une typologie des attitudes face au travail capable de rendre compte d'éventuelles différences entre générations (les moins de 30 ans, les 30 à 49 ans et les 50 et plus). La première variable dichotomique qui semble pertinente aux auteurs oppose ceux qui développent plutôt une conception instrumentale pragmatiste du travail à ceux qui présentent un engagement plus expressif dans le travail. L'autre variable oppose, quant à elle, ceux qui ont un parcours plus standardisé et stable à ceux qui ont un parcours plus erratique et individualisé.

Cela peut être résumé à travers le tableau suivant :

TABLEAU 2. Typologie des attitudes face au travail

Relation à l'emploi <i>versus</i> relation au travail	Engagement pragmatique	Engagement expressif
Parcours de vie et professionnel		
Standardisé et stable	1) Le travail est une contrainte à vivre positivement	3) Le travail est un support au développement personnel
Individualisé et diversifié	2) Le travail est un moyen de gagner de l'argent	4) Le travail est central dans l'identité

1. « Le travail est une contrainte à vivre positivement » concerne des salariés qui travaillent d'abord pour avoir un salaire et un statut, mais ont réussi à s'accommoder de leur travail et à y trouver suffisamment de plaisir (notamment dans la bonne ambiance avec les collègues) ou d'intérêt en développant une expérience et une compétence sur un contenu précis.
2. « Le travail est un moyen de gagner de l'argent » pour ceux qui n'ont pas pu ou voulu s'installer dans un métier et y trouver des centres d'intérêt et se sont donc plutôt réorientés vers la famille et les loisirs comme moyens de développer leur identité.
3. « Le travail est un support au développement personnel » pour ceux qui ont le sentiment d'avoir pu faire coïncider leur projet de vie et leur métier. Le travail n'est plus vécu comme une contrainte et l'engagement professionnel assez fort n'empêche pas une réalisation de soi dans les autres domaines de la vie.
4. « Le travail est central dans l'identité » correspond à des personnes qui ont dû construire un parcours professionnel individualisé en surmontant les difficultés autour d'un projet, d'une ambition et d'un engagement forts, en sacrifiant momentanément ou plus durablement les engagements dans les autres sphères de la vie sociale.

Le premier constat que font les auteurs est qu'il n'existe pas de différences entre générations, telles qu'ils les ont définies (les moins de 30 ans, les 30 à 49 ans et les 50 ans et plus). S'agissant de l'appartenance à tel ou tel type, il n'y a pas de corrélations directes entre l'âge et le rapport au travail ou à l'emploi. Les jeunes ne forment pas non plus un groupe homogène qui présenterait une similitude culturelle et des attitudes communes. S'il fallait trouver des caractéristiques qui permettent d'opposer les « jeunes » aux autres générations, c'est donc plus dans les conditions d'emploi, d'insertion professionnelle et de carrière qui leur sont proposées qu'il faudrait les chercher (chômage, élévation du niveau d'éducation concomitante d'une dévalorisation des diplômes, mobilité plus ou moins imposée, précarité pour les moins diplômés et dans certaines filières, féminisation, etc.). Celles-ci induiraient alors, en réaction, une conception un peu différente du rapport au travail chez une partie des jeunes. Ainsi, pour les auteurs, le rapport au travail des jeunes générations semble évoluer d'une « relation de racine » – où l'on tient une position pour s'enraciner dans un métier ou une entreprise et y construire une identité et des compétences spécifiques – à une « relation de chemin » – où l'on construit un parcours personnel à travers les différentes étapes traversées (Méda et Vendramin, 2013, p. 174). Cela est moins un choix fait par la jeune génération en fonction de valeurs ou de préférences qui lui seraient propres qu'une adaptation aux nouvelles contraintes du marché du travail, les jeunes devenant « habitués aux risques » et apprenant à les gérer (p. 173). De même, le fait que l'idée de

« devoir social » serait légèrement en recul parmi les justifications du travail au sein des jeunes générations (au profit de l'accomplissement personnel) peut être lu comme la fin d'un contrat implicite entre les jeunes et leurs employeurs : s'engager pour son entreprise et accepter en début de carrière un travail pénible, ingrat ou mal payé n'est plus une garantie de se voir récompenser ensuite par des carrières internes valorisantes ou favorables.

Un des grands mérites de l'enquête SPREW est de permettre des comparaisons européennes. Regarder ce qui se fait à l'étranger permet de mieux comprendre les liens entre les cultures nationales (d'Iribarne, 1989) ou les institutions et régulations sociales propres à chaque pays (Maurice *et al.*, 1982) et la façon dont les contraintes et les choix de société façonnent tant les rapports au travail des jeunes que les façons dont les acteurs (médias, experts, responsables d'entreprise) conçoivent et traitent la question.

L'enquête SPREW a par exemple montré comment en Hongrie, pays en voie de rapide transition économique, la polarisation entre, d'un côté, des jeunes qui développent une attitude essentiellement instrumentale par rapport au travail (« Le travail est un moyen de gagner de l'argent ») et, de l'autre, des jeunes qui s'engagent intensivement dans le travail (« Le travail est central dans l'identité ») était particulièrement forte, au détriment des positions plus médianes (Méda et Vendramin, 2013). Le désinvestissement au travail d'une partie des jeunes et le surinvestissement d'une autre partie (d'autant plus reproché qu'il s'agit de femmes) sont alors construits comme un « problème social », ce qu'illustre très bien le roman d'Adina Rosetti (*Deadline*, 2010) qui raconte, avec une trame narrative originale, la mort par épuisement au travail d'une jeune cadre roumaine, la mobilisation sur les réseaux sociaux et la médiatisation qui s'ensuit.

Les enquêtes Valeurs

Ces enquêtes font partie des EVS² (portant sur 47 pays en 2008). En France, avec le soutien de l'INJEP, l'effectif des « jeunes » a été renforcé (avec 516 répondants de 18 à 29 ans) afin de permettre une comparaison plus fine entre catégories d'âge. En 2008, 70 % des moins de 30 ans (contre 68 % pour l'ensemble de la population) considèrent que le travail « occupe une place très importante dans leur vie ». Bien qu'importante, la valeur travail semble toutefois moins centrale : 27% seulement des jeunes (contre 42 % pour l'ensemble de la population) estiment que « le travail devrait toujours passer en premier ». De même, les 18-29 ans sont un peu moins nombreux à penser que, « pour développer pleinement ses capacités, il faut avoir un travail » (70 % contre 78 % pour l'ensemble de la population). Enfin, 42 % des jeunes (contre 47 % pour l'ensemble de la population) déclarent « qu'il est humiliant d'avoir à recevoir de l'argent sans travailler ». Le fait que certains des jeunes interrogés soient encore en étude ou en phase d'insertion professionnelle pourrait expliquer une partie de cet écart, faible au demeurant.

² European Values Survey (EVS).

Par contre, en termes d'attentes exprimées, les 18-29 ans semblent plus exigeants ou ambitieux que leurs aînés. Sur les 16 attentes mentionnées dans l'enquête, 14 sont considérées comme plus importantes par les jeunes que par les autres groupes d'âge. Cet écart est même supérieur à 10 points de pourcentage pour les trois items suivants : « On gagne bien sa vie », « On y apprend de nouvelles compétences » et « L'ambiance de travail est bonne ». Il n'y a que pour « c'est un travail compatible avec la vie de famille » que les attentes des plus de 30 ans sont un peu plus élevées que celles des jeunes (respectivement 46 et 39 %), cela pouvant probablement s'expliquer par le fait que nombre de 18-29 ans n'ont pas encore d'enfants.

Globalement, l'écart entre des attentes élevées et des conditions de travail et d'emploi moins favorables que celles des leurs aînés expliquerait, notamment pour les moins qualifiés, pourquoi les jeunes considèrent le travail comme très important, mais ne souhaitent toutefois pas en faire leur unique priorité.

Une enquête mixte, quantitative et qualitative (Delay, 2008)

La recherche menée par Béatrice Delay (2008) est fondée à la fois sur des données quantitatives (en particulier une étude Ipsos de 2004 et l'enquête ISSP3 2005) et qualitatives (une trentaine d'entretiens semi-directifs). Cette étude permet de prendre en compte les effets de parcours et de carrière sur l'évolution du rapport à l'emploi. Alors que chez les travailleurs âgés (+ de 50 ans) la volonté de laisser de la place à d'autres activités que le travail semble liée à une exposition prolongée à des conditions de travail difficiles, pour les jeunes, ce sont surtout ceux qui connaissent des emplois précaires et pénibles qui accordent une place centrale au travail. À l'inverse, les jeunes cadres manifestent plus un désir de conciliation entre vie professionnelle et vie privée ainsi que le souhait de ne pas sacrifier d'autres domaines d'activité au profit d'un investissement professionnel excessif. Le « cadre de la vieille école » qui « fait de la présence » apparaît comme une figure répulsive dans les entretiens. Les entretiens laissent en effet apparaître que l'enjeu pour les jeunes cadres semble moins être de réduire quantitativement les heures consacrées au travail que d'aboutir à une maximisation de la satisfaction retirée de chacun des espaces de vie via une gestion autonome et flexible du temps (Delay, 2008).

C'est l'obtention d'une situation plus stable qui semble faire évoluer les choses : les processus de repli sur la sphère privée résultent en partie d'un décalage entre un niveau initialement élevé d'attentes à l'égard du travail et le constat *a posteriori* d'une faible satisfaction dans l'emploi (ce dernier offrant pour beaucoup des opportunités d'accomplissement limitées).

Les jeunes interrogés lors de leur début de carrière (et une fois dans l'emploi) promeuvent davantage que les travailleurs âgés l'intérêt et le contenu du travail (45 % *versus* 35 %) ainsi que la qualité des rapports avec la hiérarchie (41 % *versus* 34 %) et avec les collègues (50 % *versus* 43 %) comme éléments importants d'un « bon

³ International Social Survey Programme (ISSP).

emploi ». De même, 28,8 % des jeunes considèrent comme très important de pouvoir venir en aide aux autres dans le cadre de leur travail contre 17,5 % des âgés. Tout se passe donc comme si l'expérience du travail poussait, au bout d'un certain temps, à revoir ses attentes à la baisse.

Béatrice Delay (2008, p. 34-35) conclut que « les points de dissociation observés entre jeunes et âgés renvoient moins à une rupture brutale entre deux logiques antinomiques qu'à une radicalisation par les jeunes d'aspirations également présentes chez leurs aînés, mais de façon moins prononcée. Par ailleurs, il n'est pas surprenant de constater que l'âge conserve une certaine pertinence pour rendre compte de modalités différentes pour appréhender le travail dans la mesure où les nouvelles générations ont été et sont confrontées à des mondes sociaux, économiques et professionnels singuliers, les conduisant à adopter des façons de voir et des comportements différents de leurs aînés ». L'auteure rappelle également le constat d'une hétérogénéité des positions au sein de chaque génération ; hétérogénéité qui est accrue, chez les jeunes, par le renforcement des inégalités au sein de cette classe d'âge. La position occupée dans la hiérarchie sociale structure donc de plus en plus la construction du rapport au travail et à l'emploi. L'enquête Histoire de vie/construction des identités, par exemple, montre que les professions qui favorisent le plus l'expression de soi placent le travail au plus haut dans leur identité ; ce sont les professions où les personnes interrogées sont les plus nombreuses à dire que le travail est ce qui les définit le mieux et considèrent que le travail est aussi important que d'autres aspects de leur vie (Delay, 2008).

Une enquête québécoise (Mercure et Vultur)

Les jeunes travailleurs sont-ils porteurs de nouveaux schèmes culturels, de tendances sociales novatrices pouvant changer les institutions et des organisations mais aussi provoquer des conflits de valeurs ou des incompréhensions entre générations ? C'est pour tenter de répondre à cette question qu'a été réalisée en 2007 cette enquête auprès de 1 000 travailleurs représentatifs de la population active québécoise (Mercure, Vultur et Fleury, 2012).

Globalement, cette étude montre que les différentes générations au travail ont un rapport à l'activité à peu près similaire. Les jeunes (18-34 ans) auraient toutefois tendance à accorder un peu moins d'importance au travail (ils sont 32 % à classer le travail comme une sphère peu ou pas importante dans leur vie, contre 22 % chez les plus de 35 ans) et à avoir des aspirations associées au travail légèrement moins élevées que les plus âgés. Cependant, leur adhésion aux normes managériales dominantes est un petit peu plus élevée que celle de leurs aînés. Mais ces différences sont moins importantes que celles qui distinguent les différents milieux sociaux : la situation professionnelle et le niveau d'instruction semblent déterminer plus fortement la configuration des valeurs et des attitudes que la classe d'âge, remarquent ainsi les auteurs.

En matière de signification du travail, les jeunes attendent un peu plus que leurs aînés de « reconnaissance » et d'« épanouissement personnel » (respectivement 10 % et 34 % contre 6 % et 30 %). Par contre, ils

valorisent un peu moins « la possibilité d'avoir des contacts » (7 % contre 12 %), de « gagner de l'argent » (39 % contre 49 %). Enfin, « servir les autres » rencontre à peu près le même (faible) succès (10 % contre 9 %). Les auteurs observent « que les aspirations des jeunes à l'égard du travail, particulièrement en ce qui concerne les conditions de confort et les salaires, sont moins élevées que chez les travailleurs plus âgés, ce qui peut être interprété comme une forme d'ajustement "réaliste" des attentes aux conditions objectives de l'emploi et du travail bien connues par cette nouvelle génération de travailleurs qui intègre le marché du travail plus précocement et dans des conditions plus incertaines que les anciennes générations » (Mercurie, Vultur et Fleury, 2012, p. 191).

Si la hiérarchie des réponses est globalement la même pour les 18 à 34 ans et les plus de 35 ans, les différences entre catégories sociales dans le rapport au travail (dimensions instrumentale ou expressive, centralité du travail, acceptation ou rejet des normes managériales) sont plus fortes chez les jeunes que chez leurs aînés. Ainsi, les jeunes travailleurs manuels déclarent plus fréquemment un rapport instrumental au travail, un travail très important dans la vie et un rejet des nouvelles normes managériales, notamment d'investissement de ressources personnelles pour les besoins du travail.

L'enquête Conditions de travail, 2013

Les enquêtes Conditions de travail réalisées tous les sept ans en France depuis 1984 par la DARES et l'INSEE présentent l'avantage de couvrir des thématiques et des questions larges, retravaillées et améliorées d'une édition à l'autre, et de concerner un large échantillon de salariés, ce qui permet plus que d'autres enquêtes des comparaisons fines. Je me centrerai notamment ici sur la campagne la plus récente (2013) en utilisant la synthèse réalisée sur le « Vécu du travail : reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail » (Algava et Vinck, 2016).

Si, globalement, les réponses par grandes catégories d'âge présentent peu de différences entre « jeunes », « âges intermédiaires » et « vieux », l'effectif important de salariés (près de 23 000) permet un découpage fin et particulièrement intéressant des âges. En effet, les différences les plus importantes semblent être à l'intérieur même de la catégorie jeune, avec une chute rapide après 24 ans de la satisfaction, de la reconnaissance et des espoirs, avant de connaître une certaine stabilisation après 30-35 ans (les différences sont encore plus nettes si l'on ne retient que les hommes).

TABLEAU 3. Reconnaissance au travail, perspectives de promotion, adéquation du travail à la formation... chez les 20-34ans

% salariés Âges	« Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail. » D'accord et tout à fait d'accord	« Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes. » D'accord et tout à fait d'accord	Estiment qu'ils (ou elles) sont bien ou très bien payé(e)s	Proportion de salariés qui déclarent que leur position professionnelle correspond bien à leur formation
Moins de 20 ans	80,5	61,3	28,9	81,6
20-24 ans	74,4	47	25,2	67,2
25-29 ans	69,1	42	16,4	71,7
30-34 ans	64,5	43	19,9	65,7

Source : enquête Conditions de travail, DARES, 2013.

Cela peut avoir une double signification : d'une part, les salariés les plus jeunes sont ceux qui ont fait le moins d'études, d'autre part, ce sont aussi ceux qui ont la moins longue expérience professionnelle (les moins de 20 ans de l'échantillon sont 66 % à être en apprentissage ou en stage rémunéré, contre 2,1 % de l'ensemble des âges et les 20-24 ans, et sont 10,7 % à être en intérim, contre 2,5 % de l'ensemble des âges). Les jeunes salariés les moins diplômés et qui viennent de commencer à travailler sont donc les plus satisfaits, tandis que ceux qui ont plus de diplômes et une expérience plus longue du travail semblent, comparativement, exprimer plus de frustrations et de déceptions. Cela conforte l'idée que ce sont bien les conditions d'emploi relativement aux attentes suscitées par les études (et non la nature intrinsèque du jeune âge) qui pèsent en fin de compte sur le rapport au travail.

Tout se passe comme si, avec la montée du niveau de diplôme et la durée de l'expérience de travail, les jeunes perdaient une part de leurs illusions, de leur fierté dans le travail, avaient un regard plus critique sur leur entreprise, leur travail et leur mission. Le sentiment d'être exploité augmente légèrement jusqu'à 30-35 ans. Plus autonomes et plus expérimentés, les jeunes apprécient un peu moins les évaluations de leur supérieur, pas toujours perçu comme un bon juge du travail effectué.

TABLEAU 4. Évaluation du travail, perception de la hiérarchie, fierté dans le travail... chez les 20-34ans

% salariés Âges	« Les personnes qui évaluent mon travail le connaissent bien. » D'accord et tout à fait d'accord	« Mon supérieur traite équitablement les personnes qui travaillent sous ses ordres. » D'accord et tout à fait d'accord	Disent toujours être fiers de travailler dans leur entreprise ou organisation	Disent ne jamais devoir faire des choses qu'ils désapprouvent
Moins de 20 ans	94,9	83,9	49,6	48,8
20-24 ans	80,6	73,9	33,6	40
25-29 ans	75,8	67,8	28,2	31,3
30-34 ans	74	66,9	30,4	28,6

Source : enquête Conditions de travail, DARES, 2013.

De même, le sentiment de toujours faire quelque chose d'utile pour les autres concerne 26,3 % des moins de 20 ans et 20,9 % des 30-34 ans, tandis que la part de ceux qui disent toujours éprouver la fierté du travail bien fait décline régulièrement de 23 % pour les moins de 20 ans à 12,9 pour les 35-39 ans.

Autres études et sondages récents

En raison du grand intérêt porté par les gestionnaires et spécialistes des ressources humaines aux supposées différences de rapport au travail entre générations, nombre de cabinets conseil ou d'organismes gestionnaires ont commandité, pour développer leurs outils d'analyse ou leur communication, des études spécifiques sur le rapport au travail des jeunes. Ces études ne sont pas toujours utilisables à des fins de recherche car leur conception est souvent orientée par des objectifs de communication ou d'image en vue du positionnement souhaité sur le marché du conseil ; les résultats ne sont d'ailleurs pas tous publiés dès lors qu'ils ne vont pas dans le sens du message à faire passer. De même, les effectifs de l'échantillon sont souvent réduits et les données ne portent parfois que sur les « jeunes », donnant à penser que seule cette catégorie serait concernée par les problèmes soulevés.

Je ne citerai ici qu'une étude récente pour laquelle suffisamment d'informations sont accessibles et qui dispose d'un échantillon assez large pour faire des comparaisons : le Baromètre Edenred-IPSOS 2016, « La génération Millenium et le monde du travail », réalisé dans 15 pays auprès de 14 400 salariés, dont 3 500 de moins de 30 ans.

Dans cette étude, les salariés de moins de 30 ans et les plus de 30 ans sont systématiquement comparés entre eux. Pour toutes les questions, la hiérarchie des réponses est quasiment identique entre les deux groupes. Seules de petites variations séparent ainsi les attitudes des « jeunes » et des « vieux ».

Ainsi, les principales qualités de l'« entreprise idéale » (3 réponses possibles) sont un peu plus souvent pour les moins de 30 ans « offrir des possibilités d'évolution » (38 % contre 34 %) et « offrir des conditions de travail agréables » (33 % contre 30 %). À l'inverse, les jeunes valorisent moins que leurs aînés « un management qui prête attention à l'humain » (34 % contre 40 %) et une entreprise « qui valorise les efforts de chacun ». La seule chose qu'il est possible d'en conclure est que les moins de 30 ans attachent un tout petit peu plus d'importance à leurs évolutions de carrière et au développement de leurs compétences (26 % contre 24 %), ce qui est assez attendu dans la mesure où ils sont en début de carrière, justement, et ont eu plus à faire preuve de leur « employabilité » pour avoir un travail.

C'est aussi peut-être la raison pour laquelle les jeunes semblent faire montre d'un peu plus de motivation et d'enthousiasme à propos de l'intérêt du travail, du plaisir au travail, d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, de confiance quant à l'avenir au sein de l'entreprise ou d'environnement de travail stimulant (entre 8 et 4 points de pourcentage d'écart en faveur des moins de 30 ans).

D'un pays à l'autre, les différences entre moins et plus de 30 ans ne sont pas tout à fait identiques (ce qui montre bien l'importance du contexte par rapport à l'âge). Au sein des 15 pays du baromètre, certaines qualités de l'entreprise idéale sont attendues de façon significativement plus marquée par les jeunes que par leurs aînés : les opportunités de carrière et compétences aux États-Unis, en Grande-Bretagne, en Belgique et en Pologne ; les conditions de travail agréables au Brésil ; la flexibilité de l'organisation en Inde, en Chine et au Japon, la prise en compte de la diversité en France et en Espagne. Certaines problématiques sociétales et orientations idéologiques propres aux différents pays semblent ainsi avoir un petit peu plus d'écho et d'impact auprès des jeunes que de leurs aînés.

Pour finir, les concepteurs de l'étude relativisent ce qu'ils appellent le mythe des *Millenials* ou *Digital Natives* qui ont grandi avec le XXI^e siècle et les nouvelles technologies et préconisent des politiques de gestion de la main-d'œuvre qui s'adressent à toutes les générations.

Conclusion des différentes études

En conclusion, les enquêtes récentes sur le rapport différentiel des âges et des générations au travail fournissent plusieurs enseignements :

- S'il existe de légères différences dans le rapport au travail entre jeunes salariés et moins jeunes, celles-ci sont nettement moins importantes et tranchées que ne le laissent supposer les discours et les représentations sociales véhiculés par les acteurs sociaux (salariés, employeurs, médias, spécialistes de gestion des ressources humaines).
- Une grande part de ces différences doit être vue comme une réaction ou une adaptation aux conditions de travail et d'emploi auxquelles sont particulièrement confrontés les jeunes salariés plutôt que comme des caractéristiques intrinsèques à la jeunesse ou liées à des évolutions sociales qui dépasseraient le monde du travail (comme l'individualisme, le refus de l'autorité, l'impact des NTIC). D'ailleurs, les études (notamment celle de Delay, 2008, et l'enquête Conditions de travail, 2013) montrent que c'est à la suite des premières expériences du travail que l'image d'abord positive, comme les attentes des jeunes face au travail, tend à s'effriter et à décliner avant de connaître une stabilisation (faite de résignation, de découverte d'autres centres d'intérêt dans et en dehors du travail, d'installation dans l'emploi) vers 30-35 ans suivant les parcours.
- Enfin, ces différences liées à l'âge sont bien moins importantes que celles liées à l'appartenance sociale, au niveau d'éducation (et dans une moindre mesure au genre). Il convient donc de ne pas étudier le rapport au travail des jeunes, mais les rapports au travail en fonction de la catégorie sociale, du diplôme, du sexe ou du contexte organisationnel et professionnel. Plusieurs études

soulignent d'ailleurs le fait que les différences et inégalités liées à l'origine ou à la position sociale semblent plus fortes au sein des jeunes générations.

Une réaction au contexte plus qu'une attitude ou des valeurs liées à l'âge

Comme l'ont montré ces différentes études, il est difficile de disserter sur le rapport au travail des jeunes sans tenir compte des conditions d'emploi et de travail auxquelles ils sont confrontés. Ces situations sont tout d'abord marquées par la précarité des emplois.

TABLEAU 5. Précarité du contrat de travail selon l'âge des salariés

% salariés Âges	Apprentissage ou stage rémunéré	Placement par une agence d'intérim	Emploi à durée limitée (CDD, emploi aidé, saisonnier, vacataire, etc.)	Emploi sans limite de durée, CDI, titulaire de la fonction publique
Moins de 20 ans	66	1,8	15,3	17
20-24 ans	16	10,7	21,5	48,2
25-29 ans	1,6	2,4	15,9	80,2
Ensemble des âges	2,1	2,5	8,9	86,4

Source : enquête Conditions de travail, 2013, Algava et Vinck, 2016, p. 93.

L'insertion professionnelle passe alors par une plus ou moins longue période transitoire au cours de laquelle les moins dotés scolairement et socialement sont sommés de se construire un projet professionnel et de donner une cohérence à un parcours précaire et entrecoupé de périodes d'apprentissage ou de chômage. D'après Béatrice Delay (2008), le lien entre précarité et acceptation de la mobilité n'est toutefois pas forcément direct. Elle note ainsi une inclination plus forte chez les jeunes à changer d'employeur, y compris lorsque cette mobilité ne semble pas connectée à leur relégation dans une forme d'emploi atypique. Cela peut se comprendre en distinguant ceux pour qui la mobilité est plus une contrainte liée au chômage et à la précarité qui ne conduit pas forcément à des parcours cohérents et professionnalisant de ceux pour qui la mobilité est plutôt une opportunité de développer des expériences et des compétences en phase avec la construction d'un projet ou la réalisation d'une vocation. La norme de mobilité ne sera donc pas intériorisée de la même façon par les uns ou les autres (Bradley, 2008).

Les jeunes ont dû – par rapport à leurs aînés – intégrer pour nombre d'entre eux l'idée qu'ils ne pourront pas et ne devront pas exercer toujours la même activité, faisant ainsi d'une contrainte une vertu (même si une part de la différence peut s'expliquer par le fait que la retraite apparaît comme un terme plus lointain, voire plus hypothétique, pour les jeunes). Cela explique que certains jeunes cherchent à mesurer leur investissement dans

l'entreprise, mais aussi à développer et à entretenir des réseaux et des contacts professionnels et personnels en dehors de l'entreprise (Vakaloulis, 2013), notamment à travers des outils Internet dédiés. Il faut aussi noter que, depuis l'enquête Conditions de travail de 2005, l'écart entre jeunes et vieux s'est creusé sur cette question, comme si les nouveaux entrants sur le marché du travail étaient encore plus désireux de changer de travail tandis que les seniors avaient plus fortement ressenti les risques liés à une mobilité professionnelle en fin de carrière (et étaient devenus plus prudents face aux sirènes de la mobilité).

TABEAU 6. Souhaits de mobilité professionnelle selon l'âge

Âges	% salariés en 2013	Qui ne souhaitent pas faire le même travail jusqu'à la retraite
20-24 ans		68,9
25-29 ans		63,8
30-34 ans		60,1
Ensemble des âges		43,5

Source : enquête Conditions de travail, 2013, Algava et Vinck, 2016, p. 122.

L'enquête ISSP 2005 montre, de même, que les jeunes Français sont nettement plus nombreux (68 %) que les âgés (31 %) à envisager comme possible ou très possible de quitter leur organisation dans les douze prochains mois. À l'inverse, alors qu'une majorité de plus de 50 ans (68 %) considère ce scénario comme parfaitement impossible, les jeunes sont une minorité (31 %) dans ce cas (Delay, 2008). Cette mobilité est justifiée par la nécessité supposée, dans un contexte de chômage, de développer continuellement ses compétences, de ne pas s'endormir sur ses acquis, de multiplier les expériences. « Les jeunes ont ainsi pu intérioriser une vision selon laquelle l'ampleur des compétences et la fertilité de l'apprentissage résultaient, non pas d'une confrontation prolongée à une activité unique, mais plutôt du renouvellement et de la multiplicité des expériences dans des univers professionnels variés » (Delay, 2008).

Les supposées impatience et infidélité des jeunes seraient donc le résultat de cette situation. Le contrat implicite – selon lequel, en échange d'une promesse de carrière ascendante et d'une progressive mise à l'écart des postes pénibles, les jeunes acceptaient des postes difficiles et peu valorisants – a progressivement disparu dans les années 1990 (Loriol, 2000 ; Alter, 2002). Pour Béatrice Delay (2008), les jeunes adoptent donc une attitude faite de méfiance et de scepticisme vis-à-vis de l'entreprise et ne sont plus prêts à patienter de longues années avant de connaître une éventuelle amélioration de leur situation. Ils ont tendance à évaluer au présent, dans une logique de plus court terme.

Confrontés à des formes d'entrée différentes sur le marché du travail, les jeunes ont également connu des formes de gouvernance des entreprises nouvelles. Jeunes et anciens n'ont pas commencé leur carrière dans le même type d'organisation, les premiers ayant connu des organisations plus flexibles, plus individualisées, moins centrées sur quelques grands métiers et plus éparpillées que les seconds (Fenton et Dermott, 2006). Béatrice Delay ajoute que la socialisation professionnelle des jeunes s'étant opérée dans un contexte marqué par l'extension des logiques de RTT avec les 35 heures (temps libre contre intensification du travail), ils seraient plus sensibles à une régulation nouvelle entre le travail et le hors-travail et rechercheraient la réalisation de soi dans une redistribution harmonieuse du professionnel et du privé. Du point de vue de la coopération avec les collègues, il s'agit moins de s'inscrire durablement dans un collectif, mais d'être capable de nouer des liens temporaires en fonction des emplois et des projets collectifs. On pourrait alors, plutôt que d'opposer « l'individualisme » des plus jeunes à « l'orientation solidaire » des plus âgés, distinguer « l'individualisme coopératif » des plus jeunes du « communautarisme individualiste » des anciens (Delay, 2008).

Henri Eckert (2011) apporte un éclairage complémentaire. Pour lui, le rapport subjectif des jeunes au travail et à l'emploi est marqué, pour une partie des jeunes salariés, par un sentiment de « déclassement ». En effet, en 2007, 30 % des jeunes ayant terminé leur formation initiale en 2004 et occupant un emploi (enquête Génération 2004 en 2007) estiment faire un travail en deçà de leur formation. Souvent surdiplômés, exerçant des responsabilités et des fonctions au-dessus des intitulés de postes (mais sans les rémunérations correspondantes), nombre de jeunes techniciens ou cadres moyens souhaitent rapidement effectuer le rattrapage qui les mettrait au niveau auquel ils pensent avoir droit. Ce n'est pas un supposé carriérisme qui les motive, mais plutôt un sens de l'équité et de la justice (Vakaloulis, 2013). Ce phénomène serait lié à la dévalorisation des diplômes, la démocratisation de l'école et les politiques des entreprises qui profitent d'un marché du travail défavorable pour embaucher des jeunes surqualifiés. L'attente déçue, sans garanties d'une promotion ultérieure, pourrait alors expliquer un certain désengagement du travail, un sentiment de manque de reconnaissance (Hinault, 2006).

Sylvie Monchatre (2011) ajoute que le décalage vécu par les jeunes entre leur niveau d'éducation et de formation, d'une part, et les emplois et les fonctions qu'ils sont amenés à occuper, d'autre part, peut expliquer leur désir de progresser rapidement dans la hiérarchie afin de rattraper cet écart. Mais ce désir est vécu par les anciens – qui voient le diplôme remplacer progressivement l'ancienneté et l'expérience – comme peu légitime. D'où la réputation des jeunes d'être « impatientes », « arrivistes », etc. Pour Sylvie Monchatre (2011), les directions et le management utiliseraient les représentations sociales associées aux jeunes (adaptabilité au changement, dynamisme, enthousiasme, passion au travail, individualisme, etc.) pour promouvoir des changements managériaux (flexibilité, polyvalence, individualisation des statuts et des rémunérations, dévalorisation des « savoir-faire » au profit des compétences et des « savoir-être », etc.)

qui fragilisent globalement le statut de salariés : les plus âgés sont fragilisés, et parfois dévalorisés, et les plus jeunes sont maintenus dans la précarité, la surqualification. Comme le note Béatrice Delay (2008), les tensions entre générations s'enracinent le plus souvent non pas dans un conflit de valeurs, contrairement à ce que sous-entend une lecture essentialiste ou culturaliste des rapports intergénérationnels, mais bien davantage dans un vécu professionnel et organisationnel douloureux.

L'injonction à l'employabilité et le déclin des carrières internes

La notion d'« employabilité » traduit une évolution dans les politiques d'insertion et de lutte contre le chômage visant à promouvoir des pratiques plus personnalisées, plus « dynamiques », au sens de prévention du risque de chômage plutôt que d'indemnisation après-coup. Mais cela fait aussi porter sur les individus la responsabilité de l'absence d'emploi dans un raisonnement tautologique : ceux qui n'ont pas de travail seraient dans cette situation du fait d'une « employabilité » insuffisante (tandis que l'inemployabilité serait mesurée par la difficulté à trouver un emploi !). Pour Thomas Périlleux (2005, p. 302), le « souci d'employabilité est la préoccupation, constante, de développer des compétences pour l'insertion dans le marché du travail, voire, en termes managériaux, de se "rendre désirable", pour prendre part à des activités marchandes ou non marchandes ».

Pour différents auteurs, du fait de leur entrée sur un marché du travail dégradé, les jeunes sont particulièrement soumis à l'« injonction à l'employabilité » (Barnier *et al.*, 2014 ; Charles, 2014). Cela se traduit concrètement par la montée des formations spécialisées dites « professionnalisantes », la multiplication des stages pour accumuler des expériences variées (Pinto, 2014), l'angoisse de ne pas développer suffisamment ses capacités et de se retrouver sur la touche, etc. Cette pression particulière expliquerait, dans une sorte d'injonction paradoxale, certaines des caractéristiques parfois reprochées aux jeunes : carriérisme, impatience, manque de fidélité à l'entreprise, etc.

L'importance accordée à l'« employabilité » traduit aussi le passage d'une valorisation de l'expérience et des savoir-faire techniques spécifiques (propres à une entreprise ou à un métier) à une évaluation des compétences et des savoir-être par le marché. Dans nombre d'entreprises, le recours au marché du travail externe pour recruter les compétences nécessaires à la place de la promotion en interne incite les jeunes à se constituer un CV qui soit vendable et attractif, puis à chercher à se faire remarquer en faisant du chiffre pour valoriser leur formation et leur préprofessionnalisation. Les savoir-faire des anciens sont perçus comme ayant moins de valeur dans ce type de stratégie (Huyez-Levrat, 2007 ; Delay, 2008) puisqu'ils sont surtout reconnus dans les marchés du travail internes à l'entreprise et non sur les marchés externes.

D) LA SOCIALISATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET LA CONSTRUCTION DU SENS DU TRAVAIL

La socialisation, souligne Claude Dubar (2015), n'est pas la simple inculcation et intériorisation des règles et des valeurs sociales en cours, mais elle est largement un processus et une construction interactive des conduites sociales et des représentations du travail. Cela passe par la confrontation et l'apprentissage (plus ou moins intense) de la culture des sous-groupes professionnels, des supérieurs ou collègues, avec lesquels le jeune travailleur entre en contact lors de sa formation et de ses premières expériences de travail puis dans la suite de son parcours. Les rapports de coopération tout au long de la carrière forment alors un processus continu de socialisation professionnelle. La socialisation primaire (dans la famille, à l'école, dans l'enfance) se combine de façon contingente et évolutive avec les différentes socialisations secondaires ultérieures (formation professionnelle, diverses expériences des mondes du travail, etc.). Brigitte Almudever, Alexis Le Blanc et Violette Hajjar (2013) rappellent qu'il s'agit de processus complexes dans lequel les expériences (personnelles ou professionnelles) passées sont plus ou moins reprises et retravaillées dans la situation vécue au travail et où la socialisation anticipée et le projet (lui-même plus ou moins construit au cours du temps) influencent les expériences actuelles.

Cette approche processuelle de la socialisation permet de découper analytiquement, dans un but didactique, plusieurs étapes ou dimensions clés : socialisation familiale, à l'école, lors des premiers contacts avec le monde du travail à l'occasion de l'apprentissage, de stages ou du premier emploi occupé ; l'intégration ou non à un collectif de travail plus ou moins porteur de valeurs et de représentations du métier ; la relation éventuelle avec un tuteur ou un mentor (que son rôle soit officiel ou informel) ; la relation avec l'action collective et les syndicats, etc.

Les représentations du travail et des métiers dans l'enfance et l'adolescence lors de la formation scolaire

Différentes études en sciences de l'éducation ou en psychologie sociale montrent que les jeunes élèves développent précocement des représentations du travail et des métiers. Ces études présentent le plus souvent un caractère normatif et un objectif d'action sur le social (par exemple, améliorer les choix d'orientation des élèves, comprendre les stéréotypes genrés à propos des métiers pour favoriser l'égalité hommes-femmes, etc.). Divers facteurs pèsent sur les choix d'orientation et les représentations des métiers (Bosse et Guégnard, 2007 ; Lamanra et Duc, 2012) :

- La socialisation et l'expérience familiale ; par exemple, la transmission d'un « goût pour l'indépendance » chez les enfants d'artisans, commerçants ou chefs d'entreprise ou les connaissances et les réseaux spécifiques liés au travail des parents, oncles, tantes et frères et sœurs, etc., qui facilitent l'accès vers certains métiers et/ou laissent dans l'ombre d'autres choix

professionnels moins connus. Ainsi, la présence d'une femme scientifique dans la famille peut aider à lever les préjugés sur l'incompatibilité supposée entre féminité et sciences (Bosse et Guégnard, 2007 ; Labbé et Gachassin, 2012).

- Le système scolaire et les enseignants : par le choix localement limité de formations ; le maintien de filières encore très genrées ; les conseils ou préjugés des enseignants (par exemple, la sous-évaluation des capacités des filles dans certaines disciplines) ; mais aussi parfois la présence d'un(e) professeur(e) particulièrement charismatique qui sert de modèle ou contribue à développer une appétence forte pour la matière enseignée.
- Les pairs, qui jouent un grand rôle à l'adolescence et peuvent peser sur la construction des représentations, mais parfois aussi sur le choix d'une filière pour ne pas être séparé d'un groupe d'amis intimes. De façon plus négative, plusieurs travaux explorent la possible relation entre décrochage scolaire et relations au sein du groupe de pairs (par exemple, Hernandez *et al.*, 2012 ; Doré, 2015).
- Les médias au sens large, par exemple en dévalorisant certains secteurs comme l'industrie, associée au déclin, au passé (Labbé et Gachassin, 2012), ou en donnant une grande visibilité et reconnaissance à d'autres métiers : différentes études ont ainsi montré comment des émissions culinaires à la télévision avaient pu susciter des vocations de jeunes cuisiniers (Kelly, 2016 ; Vanderschrick, 2016).

Les études portent souvent, du fait de leur visée opérationnelle, sur des populations d'élèves qui doivent faire des choix d'orientation (classe d'orientation, classe de 3^e, etc.). Sans reprendre cette abondante littérature, il s'agira ici d'en tirer quelques rapides enseignements sur ce qui peut influencer les choix de métier, les représentations du travail avant même les premières expériences professionnelles.

Les enquêtes disponibles montrent que, même sans connaître le travail de première main, les élèves interrogés peuvent affirmer qu'il s'agit de quelque chose d'important. Une étude sur 204 élèves de troisième d'orientation professionnelle indique que 75 % sont d'accord ou plutôt d'accord avec l'item « les principales motivations dans la vie viennent du travail » ; tandis que « mieux vaut avoir un travail peu intéressant et qui laisse du temps pour les loisirs » ne recueille que 28 % des suffrages (Aldeghi et Cohen-Scali, 2005, cité dans Labbé et Gachassin, 2012, p. 93). Une étude de 2010 de l'Observatoire de la parentalité (citée dans Labbé et Gachassin, 2012, p. 94) auprès de 500 jeunes de 14 à 17 ans montre que 91 % souhaitent que le travail ait une place importante dans leur vie. Ils sont attirés notamment par les métiers créatifs, ludiques, liés à l'innovation. Cela va dans le sens de mon expérience personnelle d'intervention, en tant que sociologue du travail, auprès de 27 élèves de troisième option « découverte des métiers » dans un

collège de la Seine-Saint-Denis. Si aucun métier caricatural ou stéréotypé (du type footballeur, mannequin, cosmonaute ou rappeur) n'a été évoqué comme souhait de carrière, des métiers précis et ambitieux (voire un peu irréaliste pour des élèves en orientation professionnelle) ont été cités : travail dans l'aérodynamique pour l'aviation ou l'automobile, informaticien, chirurgien, ingénieur du son, etc. La plupart des élèves ont désigné un métier qu'ils percevaient comme créatif, moderne et bien rémunéré ; ils avaient déjà réalisé – grâce à Internet – des recherches (personnelles ou sous l'encadrement de leur professeur) sur les secteurs concernés et pensaient que s'ils travaillaient bien à l'école ils pourraient y parvenir.

L'étude de Sabrina Labbé et Bruno Gachassin (2012) auprès de 72 élèves de fin de troisième se destinant à une orientation professionnelle montre que les métiers envisagés tournent majoritairement autour du BTP et de la vente. Très peu envisagent de choisir l'industrie perçue comme un secteur pénible, mal rémunéré et associé aux métiers anciens ou en déclin (alors même que les conditions de travail et d'emploi dans le BTP ne sont pas forcément meilleures). Certaines appellations de métier comme celle de « chaudronnier » renforcent encore ces représentations négatives : un instrument vieillot, sale, exposant à la chaleur, même si l'industrie n'utilise plus aujourd'hui de « chaudrons ».

La formation professionnelle et en apprentissage

L'apprentissage est une forme progressive de passage de l'école au travail qui a donné lieu à de nombreuses études (en sciences de l'éducation, sociologie et économie notamment). Ces études évoquent, entre autres choses, la tension entre la satisfaction de beaucoup de jeunes apprentis d'accéder à un métier et les relations quelquefois difficiles et douloureuses avec l'entreprise de formation, la confrontation aux réalités du monde du travail.

Nadia Lamanra et Barbara Duc (2012) proposent une étude des parcours d'apprentissage de 46 jeunes Suisses, interrogés lors de leur première expérience professionnelle, puis quatre ans après (pour 42 d'entre eux), complétée par des entretiens avec 16 jeunes en rupture d'apprentissage. En Suisse, l'apprentissage, dans le cadre du « système dual » (professionnel et général), est plus fréquent et moins dévalorisé qu'en France. À l'âge de 15 ans, les jeunes qui optent pour l'apprentissage doivent alors choisir un métier dans un contexte de faibles opportunités d'emploi pour les travailleurs non qualifiés. L'apprentissage est malgré cette difficulté généralement vécu positivement comme un moyen d'intégration professionnelle, d'accès à la vie adulte et aux responsabilités et à la reconnaissance qui y sont associés. Si l'accès à une embauche durable n'est plus du tout assuré et si beaucoup d'apprentis connaissent des périodes d'inactivité ou de sous-emploi, le passage par l'apprentissage contribue, même en cas d'échec de la formation, à former un rapport fort au travail, selon Nadia Lamanra et Barbara Duc (2012). Habités à avoir une relative autonomie financière, à percevoir négativement ceux qui ne travaillent pas, ayant été (même partiellement) socialisés au sein de collectifs de travail et d'entreprises, ces jeunes ont développé un attachement au travail et à

l'activité qui leur fait accepter le cumul de petits boulots précaires ou flexibles et parfois renoncer aux aides sociales et au chômage. En ce sens, il s'agirait, selon les auteurs, d'une socialisation précoce aux nouvelles formes de travail et aux exigences des entreprises.

Thomas Marshall (2012) cite une enquête de Jean Clénet (1998) auprès de 174 élèves en CAP sur les représentations de jeunes en formation. 90 % disaient aimer la formation professionnelle qu'ils ont suivie un an plus tôt, alors que quand ils étaient au collège 88 % déclaraient ne pas aimer l'école (dont 33 % ne pas l'aimer du tout). Ils disaient s'y sentir utiles à seulement 27 % (notamment pour l'entraide avec leurs camarades), alors qu'ils sont 85 % à se considérer utiles dans leur apprentissage. Pour des jeunes en difficulté scolaire, l'apprentissage peut être une occasion de réparer une identité mise à mal par l'échec scolaire, même si leur orientation est généralement plus subie que choisie : en effet, les jeunes interrogés sur la finalité de leur décision d'aller dans une formation en alternance disaient à 41 % vouloir apprendre le métier qu'ils souhaitent, et à 34% vouloir fuir le système scolaire classique.

L'étude de Gilles Moreau (2011) sur les apprentis dans les Pays de la Loire, réalisée à partir d'une analyse secondaire des enquêtes Génération (1984, 1992 et 2005), montre que 80 % d'entre eux en 2005 (contre 63 % en 1992) estiment que leur orientation en apprentissage est un choix personnel, la part de ceux qui auraient préféré continuer au lycée étant passée de 12 % à 3 % entre 1992 et 2005. Dans le même temps, il est plus difficile pour eux de trouver une entreprise (ceux qui ont dû contacter plus de dix entreprises sont passés de 19 % à 29 %). Cette difficulté explique en partie pourquoi la part de ceux qui déclarent « ne pas exercer le métier choisi » est passée de 17 % en 1992 à 24 % en 2005. Les entreprises où a lieu l'apprentissage sont également moins petites (celles de moins de cinq salariés représentaient 62 % des lieux de formation en 1992 et 42 % en 2005). En définitive, pour Gilles Moreau (2011), ces résultats témoignent d'une évolution différentielle et ambivalente de l'expérience d'apprentissage. Pour les jeunes les moins dotés scolairement et socialement, « l'apprentissage traditionnel d'intégration » à un métier serait en recul au profit d'un « apprentissage substitut » à l'école pour se construire difficilement une place sur le marché. Le travail est très valorisé en général et représente une sorte de revanche sur les études, mais les conditions d'emploi et de travail sont difficiles. À l'inverse, pour les mieux dotés, se développerait un « apprentissage de conversion » pour valoriser en termes de compétences professionnelles les acquis scolaires.

La recherche de Prisca Kergoat (2006) sur les apprentis dans deux grandes entreprises publiques illustre également l'importance des contextes, des contraintes propres aux situations de travail. L'incertitude quant aux perspectives de réussite et d'emploi liées à l'apprentissage ne favorise pas l'identification aux collectifs de travail, ni ne facilite l'acquisition d'une conscience de classe. Les apprentis doivent réinventer, en pouvant plus ou moins s'appuyer sur les transmissions d'expérience des aînés, des pratiques de résistance permettant de contourner ou d'éviter les contraintes. Les possibilités ou non de succès déterminent alors

les chances de vivre le travail plutôt sur le registre du plaisir ou plutôt sur celui du désenchantement, mais aussi la reprise à son compte des solidarités ouvrières traditionnelles ou au contraire de désaffection à l'égard du travail ouvrier, ainsi que la soumission, l'individualisme et la fascination ou identification aux classes moyennes (Kergoat, 2006).

Les expériences de stages ou de « petits boulots » lors de la formation

Les boulots étudiants ou les stages peuvent être vus soit comme des contraintes imposées par le manque de ressources ou le cursus scolaire, soit comme des formes temporaires et peu coûteuses de découverte du monde du travail ou encore comme participant pleinement à la construction d'une identité et d'une compétence professionnelle. Ils joueront donc un rôle variable dans la construction du parcours et du sens du travail.

Vanessa Pinto (2014) rappelle que les « jobs » étudiants n'ont pas toujours eu la même signification sociale au cours du temps. Dans les années 1950, l'obligation de travailler pour les étudiants d'origine modeste dont la famille peine à financer les études est plutôt perçue comme un problème, voire un « fléau » : fatigue, risques pour la santé, temps et énergie moindre consacrés aux études sont vus comme des handicaps à la réussite et un gâchis de talents pour des jeunes issus de la méritocratie. Dans les années 1970, le syndicalisme étudiant cherchant à construire l'idée d'une commune condition étudiante tend à minimiser les différences sociales et présente le travail étudiant moins comme une obligation pour les moins aisés que comme un moyen de gagner plus d'autonomie financière et de s'émanciper des parents. Avec la montée du chômage dans les années 1990 et la tentation d'y répondre par des approches individualisées (augmenter l'employabilité), les « petits boulots » sont dotés de nouvelles vertus : sensibiliser les étudiants au monde de l'entreprise, développer un savoir-être compatible avec les exigences du marché du travail (rigueur, discipline, acceptation des objectifs de l'organisation...) et augmenter leurs compétences par diverses expériences concrètes et spécialisées (par opposition à l'université jugée trop abstraite et généraliste). Cela participe du mouvement de « professionnalisation » de l'enseignement supérieur qui voit le développement de filières calquées sur les besoins supposés du marché local du travail.

Mais la nature du travail et l'importance de la contrainte financière varient selon l'origine sociale. En 1964, une enquête de la MNEF montre que parmi les étudiants 17 % des enfants d'ouvriers travaillent plus de 15 heures par semaines contre 4 % des enfants de cadres supérieurs et professions libérales (Pinto, 2014, p. 52). En 2010, l'enquête OVE⁴ montre que « l'exercice d'une activité intensive non liée aux études » concerne respectivement 46 % et 63 % des fils et filles d'ouvriers (contre 37 % et 41 % des fils et filles de cadres, d'après Pinto, 2014, p. 93).

4 Observatoire national de la vie étudiante.

Vanessa Pinto (2014) appuie son étude sur trois enquêtes ethnographiques (observation participante et entretiens) : en tant qu'animatrice dans un centre de loisir, de télévendeuse dans un centre d'appel et d'« équipière » dans un fast-food. Elle montre ainsi comment se produit l'« ajustement » entre les dispositions acquises par l'origine et le parcours et les exigences des employeurs. Les étudiants qui choisissent l'animation, parfois après des expériences mal vécues dans d'autres « petits boulots », sont d'autant plus appréciés des employeurs qu'ils présentent une attirance pour les métiers éducatifs et sociaux, des compétences créatives et dans l'animation non directive et un certain désintéressement financier. À l'inverse, vendre des abonnements Internet par téléphone suppose un engagement commercial, une adhésion aux techniques de vente (y compris quand elles vont à l'encontre des intérêts du client que l'on n'hésite pas à duper pour gonfler les chiffres) et des compétences relationnelles (adaptation au produit, répartie, capacité de séduction...). Pour finir, la dureté des conditions de travail dans un fast-food (rythmes intenses, polyvalence, risque de blessure, subordination à la relation de service) est moins mal supportée par des étudiants d'origine modeste, souvent immigrés, qui peuvent y trouver certaines compensations : travail d'équipe dans une ambiance jeune et décontractée, relative autonomie financière, reconnaissance de l'investissement dans le travail qui peut venir pallier celle insuffisante dans des études universitaires parfois vécues difficilement (avec un cercle vicieux lié au fait que les horaires de travail et la fatigue peuvent rapidement nuire à la réussite universitaire). En définitive, ce processus d'ajustement fait qu'au bout d'un certain temps ceux qui ne sont pas partis d'eux-mêmes ou n'ont pas été écartés par le management finissent par se trouver relativement à leur place et à l'aise dans leur travail, le plaisir l'emportant globalement sur la souffrance, même si le rapport au travail reste largement ambivalent dans la mesure où l'activité est vécue comme temporaire.

De ce point de vue, Vanessa Pinto (2014) distingue trois grands types de rapport au travail étudiant : le « provisoire » où le travail est vu comme occasionnel, limité dans le temps et essentiellement destiné à procurer un complément financier pour les études ou les loisirs ; l'« anticipation » dans laquelle les « petits boulots » sont plus ou moins choisis ou réinterprétés après-coup comme cohérents avec le projet professionnel et utiles pour la formation et la recherche d'emploi souhaité ; enfin, l'« éternisation » si l'emploi exercé provisoirement pour des raisons « alimentaires » devient durable et concurrence, puis éclipse, les études universitaires : le travail temporaire devient un travail précaire, d'autant plus difficile à supporter que l'espoir d'arriver à des positions plus valorisées par les études s'amenuise et que le passage des « petits boulots » à de véritables emplois se fait difficilement, notamment en l'absence de défense collective des intérêts par l'action syndicale.

Finalement, le travail de Vanessa Pinto (2014) donne à voir une vision un peu plus subtile et complexe de l'« ajustement » que la simple adéquation entre un projet personnel et le monde du travail. Les vocations

peuvent changer et évoluer au cours des différentes expériences et opportunités. Par un jeu de sanctions positives (reconnaissance, ambiances de travail valorisantes, etc.) et négatives (échecs, remarques désobligeantes, conditions de travail mal supportées), d'ambitions renouvelées ou de résignations, de reconstruction permanente de la cohérence biographique, beaucoup d'étudiants finiraient par se trouver « à leur place » dans les carrières où ils s'orientent. Ils finiraient, tout du moins, à faire de nécessité vertu. Cela peut conduire les moins dotés en capitaux économiques et sociaux à considérer la précarité, l'absence d'emploi stables et les faibles rémunérations comme faisant partie d'un choix de vie plutôt que comme une contrainte. Vanessa Pinto (2014, p. 295) conclut sur « le rôle de médiation que joue le temps entre contraintes objectives et expériences vécues : les positions sociales n'étant pas assignées instantanément, ni d'emblée ajustées aux dispositions des agents, le temps des études apparaît comme le temps des classements et des autoclassements et de la cristallisation progressive des habitus, comme le temps d'ajuster à la fois sa position et ses dispositions, de faire sa place et de s'y faire ». Le rapport au travail est donc une construction complexe et ambivalente qui inscrit les déterminismes sociaux dans les parcours et les trajectoires des individus.

La recherche de Vanessa Pinto (2014) peut être utilement complétée par le travail de Fabien Truong (2015) sur les étudiants avancés issus de milieux sociaux modestes et défavorisés. Produits d'une sélection scolaire et d'un investissement personnel vécus plus durement du fait de moindres capitaux sociaux, culturels et économiques au départ que leurs homologues issus des classes moyennes et supérieures, ils développent un autre rapport aux études et au travail car ils en mesurent davantage le prix.

Après le bac, qui est vu par les jeunes issus des quartiers comme une revanche et un « certificat de conformité » (« on devient comme les autres »), il faut faire des choix dans un système d'enseignement supérieur très éclaté et peu lisible pour ceux dont les parents n'ont pas fait d'études (continuer en classe prépa, en IUT, en BTS, à la fac...). La « voie normale », la fac, n'est pas choisie à l'aveugle, mais en fonction de connaissances ou de projets parfois imprécis, ce qui peut susciter de la déception et une démotivation d'autant plus risquée que l'université pose peu de contraintes et d'obligations. Il faut alors digérer cette déception et trouver des motivations nouvelles et des soutiens (par exemple dans un groupe de pairs) pour avancer. La « voie médiane », le « bac plus 2 » type IUT ou STS, permet de « viser petit », mais peut s'avérer payante quand des expériences positives (dans les études ou les stages) donnent envie de continuer vers des diplômes plus élevés. Toutefois, pour des lycéens brillants, mais imparfaitement informés, la « voie royale » est associée aux filières élitistes de prestige représentées par les écoles de commerce qui constituent le symbole contemporain de la réussite sociale. Mais après d'importants efforts (bachotage intense, travail à côté pour financer des études coûteuses, sacrifice des loisirs) les jeunes d'origine modeste constatent que l'enseignement n'est pas à la hauteur de leurs espérances, que l'entretien et l'augmentation

du capital social et relationnel (étouffer son carnet d'adresses, construire ses réseaux, développer un savoir être...) comptent plus (pour les élèves et même les enseignants) que le travail académique et le capital scolaire. Beaucoup ne se sentent pas à leur place, peinent à s'insérer dans les réseaux de sociabilité internes à l'école et perçoivent petit à petit le « miroir aux alouettes » qu'a représenté pour eux ce type d'études qui ne pourra pas automatiquement leur assurer les débouchés espérés. Certains peuvent alors rejeter les valeurs commerciales, de l'argent comme moyen d'évaluation de la réussite, de concurrence et d'individualisme, et se réorienter vers des emplois moins payés, mais plus riches de sens à leurs yeux parce que dotés d'une utilité sociale ou d'un contenu intellectuel plus affirmés (enseignants, travailleurs sociaux, etc.). Il ne s'agit pas seulement de faire de nécessité vertu, mais aussi de construire une insertion professionnelle plus en accord avec les valeurs et dispositions acquises à travers le parcours. S'intéressant plus nettement à des parcours socialement atypiques, le travail de Fabien Truong (2015) permet sans doute des lectures moins marquées par le déterminisme des habitus.

Le premier emploi après les études : facteur déterminant ou étape d'une carrière nomade ?

Béatrice Delay (2008) rappelle que les premiers pas dans la vie active ont des effets durables sur les trajectoires futures. « Le secteur occupé en premier emploi, le type de contrat, la durée du parcours d'insertion à la suite de ce premier emploi sont autant de facteurs qui jouent un rôle décisif dans l'évolution future des carrières. » La sociologie interactionniste nord-américaine avait déjà montré, notamment à travers des travaux sur la profession médicale, comment la socialisation secondaire mais aussi l'image sociale du jeune médecin dépendaient fortement des premières expériences. Dans leur étude sur la carrière des diplomates français, Françoise Piotet, Marc Lorient et David Delfolie (2013) ont montré le poids de la première affectation sur la suite du parcours (affectation elle-même en partie liée au rang de sortie aux concours) : constitution d'un réseau relationnel ; possibilité de voir le cas échéant son travail remarqué par des personnes qui comptent au ministère (ou au contraire entrée dans une voie de garage qui ne permettra pas de se distinguer, quel que soit son travail) ; construction d'une réputation et d'une spécialisation plus ou moins porteuse ; socialisation à une forme particulière de travail et de pratique diplomatique (par exemple bilatérale ou multilatérale) ; construction du sens et du plaisir de l'action diplomatique (ceux qui se retrouvent sous le feu des projecteurs et dans l'action développent plus facilement un rapport positif à leur travail), etc. Dans le cas du Japon, comme nous l'avons vu à propos du phénomène « Hikikomori », entrer dans une grande entreprise ou au contraire être obligé de se rabattre sur le secteur secondaire du travail sous-traitant et précaire pèsera lourdement par la suite sur la carrière, les chances de promotion, de bonnes rémunérations, de stabilité de l'emploi...

Tous les modèles de carrière sont-ils aussi déterminés ? Certains auteurs voient parfois des formes de précarité ou de rupture des parcours comme des opportunités de tester différents types d'emploi et de

métier afin de déterminer finalement ceux qui conviendraient le mieux et de construire une compétence spécifique. C'est ce que quelques gestionnaires ont tenté de formaliser à travers des notions comme celle de « carrières sans frontières » (*boundaryless*) pour Arthur et Rousseau (1996) ou « carrières nomades » (Cadin *et al.*, 2003). Ces modèles seraient censés être plus en phase avec les aspirations des membres de la génération Y soucieux de ne pas dépendre de carrières prédéterminées par les grandes organisations privées ou publiques. Pour plusieurs des jeunes cadres et techniciens interrogés par Michel Vakaloulis (2013), le nomadisme est vécu comme une clé de la gestion ascensionnelle de la carrière, notamment en matière de rémunération : « On est formaté pour passer d'un endroit à l'autre en fonction de nos objectifs personnels » ; « bouger plus pour gagner plus », etc. Certains métiers favorisent particulièrement ces comportements, tel celui de consultant, qualifié par un des répondants d'« intérim de luxe ». Mais tous les interviewés ne sont pas prêts à tous les sacrifices, certains veulent rester dans une région particulière, d'autres veulent faire un métier qui a du sens, quitte à gagner un peu moins.

De plus, le nomadisme n'est pas automatiquement un facteur de succès ni une condition toujours valorisée. D'une part, les « Y » restent comme les autres attachés à une certaine garantie d'emploi (Pichault et Pleyers, 2012) et, d'autre part, les carrières les plus réussies continuent d'être globalement des carrières stables, les carrières « mobiles » étant souvent liées au chômage et à la précarité (Larquier et Remillon, 2008). Un premier poste qui satisfait les attentes de statut comme de réalisation de soi reste globalement un atout et une chance.

Jean Pralong (2010b) s'intéresse à la relation entre « succès subjectif » (lié à l'appréciation que l'individu porte sur son parcours) et « succès objectif » (basé sur des indicateurs comme la rémunération ou l'évolution hiérarchique) pour expliquer pourquoi dans certains cas l'abandon d'un premier emploi peu satisfaisant a permis de construire un parcours faisant plus sens et finalement d'accéder à une carrière « réussie », alors que dans d'autres cas, cet abandon a pu être le prélude à un parcours précaire en deçà des attentes initiales. Selon l'auteur, la différence entre ces deux « sentiers » tient à la capacité à développer une stratégie pragmatique offensive et constructive (pour co-construire, avec l'organisation et les managers un parcours et une compétence adaptée à la fois aux aspirations, qui sont retravaillées à la lumière des premières expériences, et aux besoins évolutifs de l'organisation) plutôt qu'une stratégie pragmatique défensive où c'est surtout la peur du chômage ou de la perte de compétence qui poussent à accepter des postes qui ne participent pas de la construction d'un projet personnel. Ce n'est que dans le premier cas que « succès subjectif » et « succès objectif » pourraient aller de pair dans le cadre des « carrières traditionnelles ». Pour Jean Pralong (2010b), les ressources psychologiques et sociales de l'individu et l'autonomie laissée par l'organisation sont alors les deux principaux déterminants.

La capacité à transformer des expériences hétérogènes diverses en atout plutôt qu'en handicap est la fois liée aux ressources sociales dont dispose l'individu en fonction de son origine sociale et de ses études, mais aussi à des

normes sociales qui peuvent varier d'une société à l'autre. Cécile Van de Velde (2008) propose une comparaison entre quatre pays, la France, la Grande-Bretagne, l'Espagne et le Danemark. Au Danemark, alterner, entre 18 et 30 ans, des voyages, différents emplois et des études pour se laisser le temps de se chercher (et de se trouver), faire son « ego-trip » selon la formule consacrée, est pratiquement une norme sociale. Ces pratiques sont permises également du fait d'un faible niveau de chômage et d'un soutien de l'État (bourses étudiantes flexibles pour tous et indemnités chômage). Celui ou celle qui passe directement du lycée aux études risque alors de se percevoir comme étant en décalage, pas assez mature ni ouvert sur le monde, par rapport aux autres étudiants. Si cette période est un peu plus risquée pour les jeunes femmes issues de milieux modestes, elle reste globalement vécue comme normale et positive pour la plupart des jeunes Danois et permet une orientation plus maîtrisée. D'après Malene Rydahl (2014), 60 % des jeunes Danois pensent qu'ils peuvent choisir ce que sera leur vie contre 26 % des jeunes Français ou 23 % des jeunes Allemands. Cela serait une des explications de la présence continue du pays en tête des classements internationaux concernant le bonheur ! En Grande-Bretagne, ce modèle est partiellement suivi, quoique sur une période plus courte, dans les milieux favorisés, tandis que les jeunes issus des classes populaires privilégient plus l'accès à l'indépendance financière rapide. Rester trop longtemps chez ses parents est mal vu - comme un signe d'immaturation - et ceux qui ne peuvent avoir de soutien financier par leur famille doivent trouver des ressources par eux-mêmes. Globalement, par rapport aux autres pays, l'expérience professionnelle semble du coup plus valorisée que les études en Grande-Bretagne. L'indépendance financière précoce est un signe de réussite. Par rapport à ces deux premiers pays, la France se distingue par le souci de trouver sa place dans un processus d'études et d'intégration professionnelle vu comme un « investissement à vie ». Les choix (d'études, de métier) sont perçus comme plus définitifs qu'ailleurs et l'idée de « deuxième chance » est peu présente. Ne pas être dans la bonne filière, ne pas avoir les bonnes expériences constituent des handicaps particulièrement lourds pour le reste de la vie s'ils ne peuvent être compensés par un capital social et relationnel hérité. D'autant que dans les milieux modestes l'absence de conseils précis ou de soutiens ne facilite pas le fait de faire les « bons » choix. Un sentiment d'urgence et l'angoisse de prendre du retard dans la concurrence pour accéder aux meilleurs emplois précipitent les choix. Les jeunes Français issus des classes moyennes perçoivent le parcours d'insertion professionnelle comme laissant peu d'autonomie, peu de possibilités « d'aller hors des sentiers battus » ; tandis que les jeunes des classes populaires vivent leur parcours comme une lutte contre la précarité. L'aspiration à l'indépendance, notamment résidentielle, est contrecarrée et repoussée dans le temps par l'injonction à trouver sa place par les études (et l'insertion professionnelle qui doit être dans la continuité). En Espagne, enfin, malgré un taux de chômage des jeunes supérieur à la France, l'absence de pressions sociales au départ du domicile parental entraîne une moindre pression quant à l'urgence de trouver rapidement sa place et son insertion professionnelle. L'alternance d'études et de périodes de chômage est rendue possible par cette décohabitation tardive. Toutefois, le poids des contraintes et exigences

familiales pèse plus lourd sur les jeunes femmes que sur les jeunes hommes, d'où un désir d'indépendance un peu plus précoce chez les premières.

Le passage des études au travail se fait donc sur des modèles différents d'un pays à l'autre. L'importance donnée à la cohérence précoce des études et des premières expériences professionnelles en vue du projet dont les effets seront plus durables étant particulièrement forte en France (et sans doute plus encore au Japon ou en Corée).

Intégrer un premier emploi, c'est aussi plus ou moins intégrer un collectif de travail, porteur de valeurs, d'attitudes, de règles qui peuvent orienter le rapport à l'emploi et la construction du sens du travail.

Les collectifs de travail plus ou moins présents, plus ou moins intégratifs lors des premières expériences de travail

Il existe une abondante littérature en ergonomie, en psychologie et en sociologie sur la nature et les fonctions des collectifs de travail (par exemple : Everaere, 1999 ; Caroly et Clot, 2004 ; Caroly, Lorient et Boussard, 2006 ; Lhuillier et Litim, 2010 ; Miossec et Clot, 2015). On peut parler de collectif dès lors qu'il y a une tentative des individus de se regrouper afin de s'approprier le travail. Par différentes formes d'échanges, de débats formels ou informels, le groupe négocie une définition partagée de ce que devrait être un « beau travail », mais aussi les façons légitimes d'y parvenir. Le collectif va alors exercer un contrôle *a minima* sur l'activité des membres et éviter les débordements. Ceux qui vont à l'encontre des règles et normes produites par le groupe s'exposent à des sanctions diffuses : mise à l'écart ; moqueries ; absence d'aide et de soutien, etc. La honte, la peur du mépris des autres, mais aussi le plaisir de se sentir intégré à une communauté seraient alors des facteurs d'apprentissage social. Le collectif apparaît donc comme un vecteur de socialisation professionnelle. Pour que le collectif puisse jouer ce rôle, l'organisation doit laisser des temps formels ou informels d'échanges et de débats et accorder une certaine autonomie collective au groupe. De plus, si le collectif de travail est une réalité microsociologique labile qui se construit et se reconstruit quotidiennement dans les contacts de face à face, il n'a pas le monopole du travail collectif ni du travail informel d'organisation et s'appuie sur des institutions plus vastes et plus stabilisées : rapport de forces entre groupes, réseaux d'échanges dans et hors de l'organisation, organisations professionnelles, syndicats, règles de métiers, etc.

Le collectif de travail fournit donc à ses membres, notamment les plus jeunes, un ensemble de répertoires d'action partagés (Lorient, 2012), de routines et d'automatismes de coopération (Bonnet, 2016), un genre professionnel (Caroly et Clot, 2004), etc. L'intériorisation de nouveaux savoirs, la construction du sens de l'activité et de l'identité professionnelle dépendent largement de la socialisation de proximité qui s'opère plus ou moins par et dans le collectif, au contact direct des salariés expérimentés (Delay, 2008). Il peut s'agir de savoirs professionnels issus de l'exercice d'un métier (compétences techniques, « habiletés et tours de main », astuces personnelles, savoirs pratiques, procéduraux), ou bien de savoirs davantage liés à l'histoire

de l'entreprise et aux fonctionnements du service (connaissance des règles informelles, des réseaux de pouvoir et de circulation de l'information, maniement des codes culturels et relationnels).

La transmission et la discussion collective des normes au sein du collectif de travail ont pu être particulièrement observées dans certaines brigades de police-secours (Loriol, 2012). Les policiers expérimentés transmettent ainsi des ficelles du métier (par exemple les règles que l'on doit absolument respecter et celles avec lesquelles on peut plus jouer), des attitudes (comme la façon de s'adresser à l'utilisateur), le sens que l'on peut donner à telle ou telle tâche (par exemple la dévalorisation du « travail social » ou la revalorisation du contrôle routier), des façons légitimes de gérer les émotions (peur, ennui, colère, etc.) ou le stress. La méthode mise en œuvre par les « anciens » est celle de l'apprentissage par l'exemple et la discussion à l'issue des interventions. Il ne s'agit pas d'imposer autoritairement une façon de faire, mais de promouvoir une sorte de démarche maïeutique, de créer des répertoires collectifs d'expérience partagés qui pourront orienter et guider l'action future. Chacun, y compris les plus jeunes, est invité à participer à cette intelligence collective et à apporter ses propres compétences (les jeunes peuvent aider les anciens, par exemple avec les ordinateurs ou les téléphones portables, prendre en charge certaines interactions avec les jeunes usagers, etc.). Dans les brigades où cet échange fonctionne, les jeunes policiers arrivent mieux à gérer l'écart entre leurs idéaux (faire de la grande police, arrêter de vrais délinquants, etc.) et le côté plus prosaïque de leurs tâches quotidiennes (différends familiaux, contrôles routiers, etc.), l'ennui et les relations difficiles avec les usagers. À l'inverse, dans certains quartiers difficiles où sont nommés les jeunes policiers inexpérimentés (et qu'ont rapidement quittés les policiers expérimentés les mieux notés), l'absence de collectifs rapprochant « jeunes » et « anciens » met à mal la transmission du métier. Le rapport au travail y est alors plus problématique, fait de tensions avec les habitants, de frustrations d'un travail peu valorisant, de difficultés à jouer avec les règles, ce qui donne le sentiment d'un « travail empêché » (Clot, 2010).

Dans sa thèse, Thomas Bonnet (2016) montre comment les gardiens et gradés OPJ en interaction avec ces brigades de police-secours à l'effectif très jeune ont tendance à se désolidariser des grilles de lecture de leurs collègues sur la voie publique, comme l'exprime ce brigadier-chef du quart judiciaire :

« On est tellement dans le besoin qu'on met des jeunes sur la voie publique après six mois ou trois mois de formation pour les ADS (adjoint de sécurité). Aujourd'hui, les jeunes ils ne s'emmerdent pas : "Allez, tout le monde en garde à vue !" Passer la nuit en geôle, ce n'est quand même pas évident. Nous, les OPJ, on doit reprendre les conneries des collègues sur la voie publique. C'est épuisant. Ça use à la longue. »

Les erreurs commises par les jeunes recrues sur la voie publique peuvent certes être dues à un manque de formation et donc à une inexpérience du Code de procédure pénale, mais aussi à un manque de transmission du métier dans des situations de fortes pressions sur la voie publique.

La capacité des collectifs à jouer un rôle de socialisation et d'intégration des nouveaux venus dépend, selon Béatrice Delay (2008) et Marc Lorient (2012), de plusieurs conditions :

- Une certaine mixité des collectifs et un relatif équilibre entre les classes d'âge, qui facilitent la confrontation des points de vue, et, à terme, la production collective de solutions innovantes et de savoirs professionnels partagés.
- Une politique de recrutement relativement stable au cours du temps : selon que l'entreprise a fait le choix de multiplier ou au contraire de geler les embauches durant les dernières années, la composition par âge de la main-d'œuvre, les formes de partage des connaissances, de division du travail, seront perturbées.
- Que l'organisation ménage des moments, formels ou informels, consacrés aux échanges réflexifs, aux débats sur le travail et les activités réalisées.
- Que les jeunes aient l'occasion de faire concrètement l'expérience de la pertinence et de l'utilité des pratiques et des savoirs enseignés par les anciens. Une partie des savoirs tacites résiste à la formalisation et ne peut s'apprendre qu'en situation. Si le travail technique spécifique est dévalorisé par rapport aux compétences managériales générales, si les jeunes changent rapidement d'affectation et ont peu d'occasion de se confronter aux situations complexes nécessitant de l'expérience, s'ils n'ont pas le souci de s'intégrer au groupe en adoptant des comportements sociaux et professionnels conformes, ils risquent de moins apprécier et rechercher les savoir-faire de leurs aînés.
- Des métiers bien distincts et définis dans l'entreprise et qui donnent le sentiment de partager une même communauté de destin et d'intérêt (du fait de l'expérience d'une gestion collective de la main-d'œuvre, assortie d'une logique de qualification et d'une négociation salariale menée par les syndicats), notamment par rapport aux autres (la hiérarchie, les autres métiers ou services...). À l'inverse, de nouveaux métiers ou des fonctions mal définies, des emplois qui peuvent apparaître comme « sans métier » (au sens de « sans milieu professionnel intégrateur » et de référence) favorisent le délitement des collectifs.

Le rôle éventuel du mentor ou du tuteur

Qu'il existe ou non un collectif de travail vivace, l'intégration et la socialisation du jeune travailleur peut parfois se faire grâce à la relation plus interpersonnelle avec un travailleur expérimenté chargé plus ou moins officiellement, avec ou sans titre reconnu, du tutorat ou du mentorat d'une nouvelle recrue.

Si la notion de tutorat a été formalisée, avec des obligations juridiques précises, dans le cadre de dispositifs de formation en alternance ou du Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors (Conseil économique et social, 2006), les études montrent que cette fonction peut être assumée sous des formes variables. L'enquête de Catherine Delgoulet, Alexandre Largier et Ghislaine Tirilly (2013) sur la SNCF différencie quatre formes idéales-typiques de tutorat : compagnonnage, binôme, tutorat collégial et tutorat tournant. Le compagnonnage est une forme traditionnelle et formalisée de relation entre un tuteur reconnu comme expérimenté et un apprenti. Dans le tutorat collégial, tous les membres du collectif de travail favorisent de façon informelle l'acquisition des savoirs et savoir-faire de métier chez leurs jeunes collègues afin de faire face plus efficacement ensemble aux difficiles conditions de travail et pour intégrer les nouveaux collègues et éviter que les meilleurs s'en aillent vers d'autres postes (à l'instar de ce qui se pratique dans certaines brigades de police-secours présentées dans le paragraphe précédent). Le binôme est une pratique de l'encadrement de certains services (par exemple les équipes de vente ou celles de la gestion de la paie à la SNCF) pour faciliter l'apprentissage de techniques propres à l'entreprise pour les nouvelles recrues. Cela n'exclut pas les conseils plus ponctuels d'autres collègues ni un changement de binôme en fonction de la mobilité ou de la charge de travail des tuteurs ; on passe alors au tutorat tournant (comme parmi les gestionnaires). Cette diversité de pratiques rend difficile l'évaluation des effets du tutorat, même s'il est possible de faire l'hypothèse que dans le compagnonnage et le tutorat collégial se transmettent plus que des savoir-faire, mais aussi un style relationnel, des stratégies de préservation du capital santé, de la satisfaction et de la motivation liée au partage du sens du travail et du métier.

Il existe ainsi des traditions différentes d'une entreprise à l'autre. Aux Chantiers de l'Atlantique, le nouveau compagnon se voit associer systématiquement un « matelot » qui va le former et lui apprendre son métier. La relation de l'ouvrier à son matelot est ambivalente et peut évoluer au cours du temps. Nombre d'ouvriers appartenant à la génération entrée aux Chantiers dans les années 1970 ont un souvenir douloureux de leur « matelotage » qu'ils ont plus vécu comme un bizutage que comme un parrainage par un ancien expérimenté ; ils dénoncent les abus de pouvoir de certains ouvriers en place, proches du chef d'atelier, et qui prenaient bien souvent les « jeunes pousses » pour des « larbins » (Roinsard, 2012). Par rapport à leurs prédécesseurs, cette domination leur paraît moins légitime pour différentes raisons : ils ne viennent pas directement du monde agricole ou de familles ouvrières, ont eu une expérience scolaire ou de travail dans d'autres entreprises un peu plus longue et acceptent moins l'autorité des anciens qui, de leur côté, les voient comme une menace.

Par contre, beaucoup de jeunes salariés embauchés vers la fin des années 1990 évoquent, dans leurs témoignages, un accueil chaleureux à leur arrivée car cela faisait longtemps qu'il n'y avait pas eu d'embauches dans l'entreprise (Roinsard, 2012). Leur arrivée était donc un signe positif sur la santé

économique des Chantiers de l'Atlantique, la charge de travail et la transmission du métier. Les relations sont alors moins conflictuelles, mais cela ne concerne que ceux qui sont embauchés en CDI et non les sous-traitants ou intérimaires dont les compétences sont minorées et qui voient les anciens comme défendant égoïstement leurs privilèges.

Dans le service hospitalier pédiatrique étudié par Bonnet (2016), le collectif a décidé de mettre en « doublure » les nouveaux arrivants durant leur première semaine de travail. Une infirmière explique :

« Quand je suis arrivée, j'étais la dernière, la plus jeune, il n'y avait que des anciennes, c'était des filles qui avaient vachement d'expérience, qui étaient dans le service depuis des années et des années. Elles m'ont influencée : "Il vaut mieux que tu travailles comme ça plutôt que comme ça." [...] Quand une nouvelle arrive, elle est doublée pendant quatre, cinq jours... c'est-à-dire que je prends en doublure une infirmière qui vient d'arriver et pendant cinq jours elle me suit, je lui dis : "Chez nous, on fait plutôt comme ça que comme ça." Ça fait un peu secte, hein ? »

La référence à la notion de secte montre l'ambivalence de cette pratique à la fois vécue comme une aide et comme une contrainte.

Un autre exemple de tutorat informel, qualifié ici de mentorat, concerne les jeunes diplomates qui apprennent le métier auprès d'un supérieur expérimenté qui les prend en quelque sorte sous son aile (Piotet *et al.*, 2013). Cet apprentissage se fait par l'exemple, par essai et erreur. Par exemple, lors de la rédaction d'une note officielle ou d'un télégramme diplomatique, la jeune recrue doit recommencer plusieurs fois son texte jusqu'à ce qu'elle intègre les bonnes façons de faire, les bonnes formulations. En échange de son investissement et de son travail, le jeune diplomate se voit offrir une aide pour sa future carrière. Il sera appelé – ou recommandé auprès d'un tiers – par son mentor pour des postes intéressants où il pourra développer ses compétences et faire la preuve de ses capacités. Ces relations de mentorat se font généralement sur la base du concours d'entrée (ENA ou Orient), contribuant à renforcer l'existence de filières spécifiques (bilatérale, multilatérale, consulaire, etc.), qui développent des rapports au métier, un sens de la mission et du travail, un peu différents : le plaisir au travail ne sera pas décrit de la même façon en ambassade (où l'on insiste sur les relations interpersonnelles, le travail de représentation, la découverte d'une culture et d'un pays), dans les représentations permanentes auprès de l'ONU ou de l'Union européenne (où domine le sentiment de participer à des négociations importantes, de suivre des dossiers techniques et complexes, de mieux percevoir ce que l'on « gagne » ou ce que l'on « perd », etc.).

Paradoxalement, les formes informelles et collectives de tutorat tendent à reculer au fur à mesure que des systèmes plus formalisés sont mis en place, notamment avec le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors. Différentes raisons peuvent expliquer ce recul : plus grand turnover, dévalorisation des savoirs techniques des anciens, mise en concurrence des générations, etc. (Papinot, 2013). Les salariés

expérimentés peuvent juger, en outre, que le retour sur investissement de leur fonction d'« intégrateur » est trop faible compte tenu du fort turnover de la main-d'œuvre juvénile (Delay, 2008)

Les jeunes et les syndicats

Parmi les représentations sociales véhiculées à propos des jeunes générations au travail figure l'idée qu'elles seraient plus individualistes, moins solidaires, plus rétives à l'action collective et syndicale. Moins intégrés au sein des syndicats, les jeunes risqueraient alors de tomber dans une sorte de prophétie autoréalisatrice, telle que celle qu'avait décrite en son temps Robert Merton (1965) à propos des Noirs et des syndicats ouvriers américains : non socialisé aux règles de l'action collective, fragilisés par leur isolement et l'absence de défenses collectives, ils seraient plus conciliants face aux pratiques et discours managériaux, moins enclins à partager et à endosser le rapport au travail propre au groupe de pairs. Qu'en est-il dans les différents secteurs économiques et professionnels ? Quels sont les effets sur les relations entre générations et les représentations des uns et des autres ? Comment les syndicats parviennent ou non à attirer, intéresser et fidéliser les nouveau entrants ?

« La plupart des trajectoires des travailleurs âgés ont eu lieu dans des grandes entreprises basées sur des principes communautaires, les jeunes travailleurs sont entrés sur le marché du travail dans des organisations portées par des principes plus libéraux » (Méda et Vendramin, 2013, p. 196). Cela expliquerait, avec la plus forte proportion de statuts précaires (stages, CDD, intérim), la moindre syndicalisation des jeunes, que l'on retrouve dans tous les secteurs économiques (Aunis, 2012 ; Papinot, 2013 ; Belkacem *et al.*, 2014).

TABLEAU 7. Taux de syndicalisation par âge (2013)

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	De 50 à 59 ans	60 ans et plus
% de syndiqués	3,6	9	14	16,6	10,4

Source : DARES-DGAFP-DREES-INSEE, enquête Conditions de travail, 2013.

Pour beaucoup de salariés âgés, les jeunes salariés seraient moins solidaires, plus individualistes et, du coup, s'investiraient moins dans l'action collective et syndicale (Méda et Vendramin, 2013). Par ailleurs, ils préféreraient s'occuper de leur propre carrière, laissant les syndicats pour les « perdants », ceux qui sont marginalisés, les « victimes » (Bulbeck, 2008).

Mais ce « rejet des syndicats » n'est pas forcément confirmé par les enquêtes. D'après l'enquête Valeurs (2008) pour la France, 49 % des 18-29 disent avoir une « certaine » ou une « grande » confiance envers les syndicats, tandis que les 30 ans et plus ne sont plus que 39 % dans ce cas. C'est d'ailleurs la seule institution de l'enquête pour laquelle la confiance des jeunes est significativement supérieure à celle de leurs aînés (elle est inférieure pour le gouvernement, l'administration, la sécurité sociale, le Parlement, etc., et à peu

pès équivalente pour le système de santé, les partis politiques, la presse, le système scolaire, etc.). Ce serait donc plutôt en raison de leur statut précaire et du désintérêt des syndicalistes pour les intérimaires ou sous-traitants que par idéologie que les jeunes seraient moins syndiqués ; mais peut-être aussi en raison du décalage entre les attentes vis-à-vis des syndicats et ce que les jeunes perçoivent comme étant le mode d'action des organisations syndicales.

C'est ce que montre l'étude de Sophie Bérout (2009) sur l'action de la CGT dans le site industriel de Renault Trucks à Vénissieux (Rhône) et au centre commercial de la Part-Dieu (Lyon). À Renault Trucks, la stratégie de la direction d'embaucher surtout des jeunes intérimaires qui tournent sur un petit nombre d'entreprises est redoublée par les pratiques syndicales qui tiennent à l'écart les intérimaires, rendant peu efficaces les débrayages. Toutefois, peu de temps avant l'étude, l'arrivée de jeunes opérateurs en CDI, mais ayant connu un parcours précaire et une autre représentation des intérimaires, permet, en passant par l'union locale CGT et les relations personnelles au sein des quartiers, de créer en 2005 un « collectif emploi » commun aux quatre établissements. Ce collectif va ainsi lancer une enquête et des actions autour de l'emploi précaire dans la métallurgie. Sans viser la syndicalisation des intérimaires (l'objectif est jugé irréalisable), il s'agit de revendiquer une transformation massive des emplois intérimaires en emplois stables afin de renforcer la légitimité des syndicats auprès des salariés et de favoriser une syndicalisation ultérieure. Plus globalement, Sophie Bérout (2009) souligne le développement de nouvelles formes de conflictualités collectives, la baisse du taux de syndicalisation ou du nombre de jours de grève ne signifiant pas nécessairement la fin de tout désir de résistance.

Michel Vakaloulis (2013) a réalisé 70 entretiens avec de jeunes cadres, ingénieurs et techniciens, dont 40 militants syndiqués ou sympathisants (à l'UGICT CGT) et 30 non syndiqués. Pour lui, l'importance attachée au sens du travail, aux valeurs professionnelles, constitue le premier pas vers l'engagement, y compris pour ceux que les organisations syndicales et la lutte institutionnalisée rebutent *a priori*. Les enquêtés non syndiqués, mêmes s'ils pensent souvent que les organisations syndicales fournissent un contre-pouvoir utile, connaissent très mal les syndicats du fait de l'absence de pratiques militantes concrètes dans leur entourage. Nombre d'enquêtés reprennent alors plus ou moins les clichés véhiculés par les médias, les politiques⁵ ou les employeurs sur le syndicalisme (ringardise, contestation systématique, haine de l'entreprise, etc.). En outre, dans un pays où le taux de syndicalisation est faible et où les salariés (notamment les jeunes) sont mis en concurrence, beaucoup craignent que le fait de se syndiquer puisse représenter un risque pour leur carrière. Il y a donc un cercle vicieux dans lequel la faible emprise syndicale contribuerait à tenir à distance les jeunes salariés, renforçant ainsi les faiblesses du syndicalisme. L'adhésion à un syndicat suppose donc un contact avec l'action militante (parfois même hors du travail). La rencontre

⁵ On pourrait évoquer la déclaration pleine d'ignorance et de préjugés de Manuel Vals prétendant qu'avec la lutte contre la loi travail la CGT voulait nous ramener au XIX^e siècle, alors que durant la plus grande partie du XIX^e siècle il n'existait ni syndicats (la CGT a été créée en 1895) ni protection des travailleurs !

d'un délégué syndical, avec lequel on se sent des affinités ou dont on a pu apprécier l'action, et un sentiment d'injustice, de révolte à l'égard des évolutions du travail constituant, pour Michel Vakaloulis (2013), les deux grands facteurs qui peuvent entraîner l'entrée dans le syndicalisme. Cela est confirmé par ma recherche sur la police (Loriol, 2012) : dans chaque commissariat, la majorité des policiers sont habituellement affiliés au même syndicat du fait du charisme et de la popularité du représentant local. De plus, cette affiliation fait généralement suite à des difficultés (souvent de carrière) à l'occasion desquelles le délégué a apporté un soutien efficace. Les exceptions s'expliquent d'ailleurs souvent par le fait que ceux qui ont changé de commissariat restent, au moins un temps, fidèles à leur premier choix. Les policiers rencontrés sont peu au fait des différences politiques entre syndicats et s'intéressent surtout aux actions de leur délégué. C'est pourquoi on peut trouver, par exemple, des commissariats où la CGT-Police est majoritaire, alors que ce syndicat est très minoritaire dans la profession.

Une fois engagés dans la militance, les jeunes syndiqués ressentent alors le plaisir de l'action en commun et ont le sentiment de pouvoir développer leurs capacités relationnelles (apprendre à écouter les autres pour forger des revendications), morales (la passion de l'engagement pour les autres) et intellectuelles (capacité à mettre en perspective les revendications, à prendre de la hauteur). Sans cela, les militants se sentent facilement débordés par leur responsabilité et peuvent baisser les bras (Vakaloulis, 2013).

L'enquête par entretien menée par Pauline Seiller (2012) sur les jeunes ouvriers en CDI aux chantiers navals de Saint-Nazaire permet d'avoir une lecture complémentaire. Une partie des jeunes rencontrés tiennent en effet un discours critique envers les syndicats, accusés d'immobilisme, de conservatisme, de protéger les tire-au-flanc, d'opposition systématique, etc. Plusieurs salariés interrogés disent ne pas se reconnaître dans l'action syndicale, même si parfois ils souhaiteraient eux aussi pouvoir faire changer les choses dans l'entreprise ou simplement voir augmenter leur salaire. Les répondants qui ont ce type de position ont souvent un profil particulier : titulaires d'un bac pro, ils ont accepté un poste d'ouvrier pour sortir de la précarité et travailler pour une grande entreprise pouvant offrir, à leurs yeux, des opportunités de carrière. Ils se présentent eux-mêmes comme motivés, ambitieux, polyvalents, autonomes, jouant le jeu de la direction et sont satisfaits de pouvoir accéder à une petite promotion hiérarchique avec la fonction de « monitorat ». Le moniteur, qui est responsable et animateur d'équipe (sans être chef), bénéficie d'une petite gratification financière et d'une reconnaissance symbolique par la hiérarchie en échange d'un surtravail d'accompagnement, d'organisation et de motivation des équipes. Soucieux de ne pas menacer leurs chances de progression, ils tiennent une posture antisyndicale liée à leur position et leurs anticipations de carrière et sont raillés ou en conflit avec les anciens qui voient en eux une menace pour leur statut fondé sur l'expérience et le savoir-faire technique. D'autres jeunes salariés diplômés qui n'ont pas voulu ou pu jouer ce jeu de la progression hiérarchique envisagent une mobilité externe. Pour eux, le syndicat n'apporte pas de solutions au décalage qu'ils vivent entre leurs études

et leur travail, d'autant qu'ils ne se sentent pas solidaires avec les « vieux » syndiqués qui défendent plutôt le modèle de l'expérience acquise sur le tas et de l'ancienneté. Mais tous les jeunes ne sont pas hostiles ou indifférents aux syndicats. Pauline Seiller (2012) a également rencontré des jeunes enrôlés au sein des syndicats. Refusant généralement le monitorat qu'ils voient comme une fausse promotion, ils présentent souvent des dispositions à l'action syndicale acquises au sein de leur famille, leur père ayant été militant syndical, généralement au sein même des chantiers navals.

Le rôle de la socialisation familiale dans le maintien d'une tradition d'action syndicale, y compris dans des contextes professionnels peu favorables au syndicalisme, a également été observé par Marlène Benquet (2011) à propos des caissières en supermarché ou par Christèle Avril (2015) au sujet d'aides à domicile. Dans les trois cas, le rapport au syndicalisme participe d'un rapport plus large au travail, lié à la trajectoire sociale et professionnelle, qui se joue autour de l'acceptation ou non de l'engagement personnel dans l'activité au-delà de ce qui est défini collectivement comme un travail bien fait, de l'adhésion ou non aux discours de la direction sur la qualité et la polyvalence, de la perception du destin social et de l'avenir comme une question plutôt individuelle ou plutôt collective...

Pour les salariés précaires, mais aussi pour ceux qui n'ont pas de traditions familiales d'action syndicale, les organisations syndicales doivent inventer de nouvelles formes d'organisation et de mobilisation, comme les syndicats de site (où peuvent être regroupés permanents, intérimaires et salariés des sous-traitants) ou les occupations de locaux en lien avec des associations en dehors du monde du travail. De plus, les organisations syndicales peuvent aussi promouvoir de nouveaux styles relationnels, de marketing, de service plus individualisés, etc., de façon à attirer des salariés mobilisés, mais qui ne veulent ou ne peuvent adhérer à un syndicat (Bulbeck, 2008 ; Bailey *et al.*, 2010 ; Vakaloulis, 2013 ; Hodder et Kretsos, 2015).

Le rôle des TIC et des réseaux sociaux dans le partage social des représentations du travail et des émotions

Dans son essai romancé sur une jeune femme, Laetitia, alors en apprentissage dans un hôtel-restaurant et victime d'un horrible assassinat, l'historien Ivan Jablonka (2016) note qu'elle avait l'habitude d'envoyer une centaine de textos ou messages sur les réseaux sociaux par jour, y compris lors de la journée de travail. Une partie des ces échanges portent sur le travail, les émotions qui y sont ressenties, les problèmes rencontrés. Ces échanges virtuels se substituent partiellement aux échanges de face à face et permettent de faire vivre une sorte de communauté virtuelle basée sur un petit réseau de sociabilité amicale, concurrent ou complémentaire par rapport aux collectifs de travail. Quels rôles jouent ces échanges dans le partage social des émotions, la constitution du rapport au travail, la construction des identités ? Faut-il prendre au sérieux Davor Komplita, un psychiatre suisse spécialiste des troubles liés au travail, quand il estime, dans *La Tribune* du 17 avril 2011, que les plus de 40 ans seraient plus à risque pour le burn-out ou le harcèlement car « les

générations X, Y et Z (de 35 à 18 ans) ont non seulement des anticorps mais aussi des antidotes [...] : le portable ! Avec, ils ne sont jamais séparés. Et n'importe quel entretien inique a des chances de se retrouver sur YouTube. Les solidarités perdues au travail sont en train de se recréer dans la virtualité » (cité dans Spielmann, 2016, p. 33) ?

Il existe encore peu d'études sur le sujet du fait de la nouveauté et de la rapide transformation des pratiques et objets étudiés (courriels, SMS, réseaux sociaux numériques, messageries instantanées, etc., voient leurs usages évoluer et varier rapidement). Karine Roudaut et Nicolas Jullien (2015) ont étudié les usages sociaux par les salariés d'une grande entreprise de télécommunication de ces différents outils. Un questionnaire en ligne a été adressé à l'ensemble des personnels et 9 000 personnes ont répondu (taux de réponse de 9 % avec une surreprésentation des jeunes salariés). De plus, vingt entretiens semi-directifs ont été réalisés avec des salariés de l'entreprise usagers de réseaux sociaux numériques. Les auteurs rappellent que les travaux nord-américains sur des terrains similaires ont montré que les utilisateurs des réseaux internes recherchaient l'accès rapide à de l'expertise, la possibilité de développer des contacts et d'entretenir un sentiment d'appartenance à l'entreprise. Mais les études pointent l'émergence de tensions dans le mélange des connexions (professionnelles et personnelles) et dans le dépassement des frontières de l'organisation. De plus, le développement de liens sociaux numériques arrive souvent en sus des relations collectives, professionnelles ou de sociabilité, déjà existantes, et crée rarement de nouvelles communautés.

Dans l'entreprise étudiée, les auteurs notent une segmentation des usages et des contacts par les outils qui sont identifiés comme servant des « mondes » différents : Facebook pour les amis, LinkedIn ou Viadeo pour la carrière, les réseaux internes par obligation et pour se tenir au courant dans le travail. Ces usages différenciés sont souvent liés à la position dans l'entreprise et distinguent les salariés entre eux en fonction du type de réseau qu'ils utilisent principalement, certains types de réseaux poussant plus que d'autres à développer une présentation de soi en tant que professionnel à fort engagement personnel.

Cette segmentation des usages a également été observée par Cédric Fluckiger (2016) dans son étude sur l'utilisation d'Internet par les étudiants. Certains outils sont considérés comme liés au travail universitaire (comme la plate-forme de l'université, Moodle ou les courriels) tandis que d'autres sont associés aux loisirs, à la vie privée (Facebook, réseaux sociaux, etc.). Les premiers sont bien moins souvent utilisés (y compris lors de la présence à l'université) que les seconds. De plus, la part des contacts sur Internet liés à la fac est faible (moins de 25 % des contacts). Si ces habitudes et pratiques se prolongent dans le monde du travail, cela ouvre la voie à un affaiblissement des collectifs de travail au profit d'une communauté plus virtuelle (ou liée à la sociabilité hors travail) dans les échanges informels et donc la construction des identités. Cédric Fluckiger (2016) précise en outre que les pratiques des étudiants enquêtés sont assez disparates (tous ne se comportent pas comme des *Digital Natives*) et que les habitudes prises dans les usages non liés au travail

universitaire ne rejaillissent pas automatiquement sur l'usage d'Internet pour un travail académique. Autrement dit, ceux qui pratiquent beaucoup les réseaux sociaux pour des relations hors du travail ne sont pas ceux qui vont beaucoup utiliser les TIC pour leurs activités liées à leur rôle d'étudiant.

Finalement, il reste difficile de dire ce que les usages d'Internet et des TIC par les jeunes salariés changent véritablement au rapport au travail, à la construction du sens de l'activité ou aux relations sociales dans l'entreprise. Patricia Vendramin (2004), à partir de l'observation des métiers des TIC (concepteurs de logiciels ou progiciels, réseaux et systèmes, professionnels d'Internet ou du multimédia), propose le concept de « nomadisme coopératif » favorisé par les nouveaux outils de communication. Contrairement aux collectifs de travail, le « nomadisme coopératif » ne se fonde pas sur des valeurs partagées au sein d'une communauté bâtie dans la durée, mais sur une logique du projet de court terme. La relative stabilité de ces collectifs est toutefois basée sur un brouillage des relations personnelles et professionnelles et permet une relative continuité des échanges. De même, l'étude de Caroline Datchary et Thomas Cornillet (2016) sur les usages d'Internet au travail montre que l'utilisation des TIC pour parler du travail, échanger des points de vue et des coups de main sur l'activité se fait d'autant plus facilement que des collectifs stables existent au préalable. Nous étions arrivés à un résultat similaire à propos de l'usage professionnel des forums Internet internes par les agents des affaires étrangères (Piotet *et al.*, 2013). Enfin, Caroline Datchary et Thomas Cornillet (2016) rappellent qu'un usage de courriels avec les collègues plus fréquent que les relations de face à face n'est pas l'apanage des jeunes salariés. Ce choix dépend plutôt de l'intention de ne pas déranger les collègues (le courriel est ainsi particulièrement utilisé en *open space*, ou quand on sait que son collègue risque d'être occupé). À l'inverse, la norme de polyconnexion permanente (être disponible pour répondre simultanément sur différents médiums de communication) semble moins étrangère aux jeunes générations.

PARTIE II - ETUDES PAR GRANDS SECTEURS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELS

Afin de mieux comprendre les dynamiques complexes qui peuvent s'établir entre l'histoire et les enjeux propres à chaque secteur, les politiques de recrutement et de gestion des ressources humaines qui y ont cours, les formes d'intégration et de relation entre générations, et la construction à chaque fois spécifique des rapports au travail et des identités professionnelles, un certain nombre d'études de cas seront présentées dans cette seconde partie. Sans prétendre à une présentation exhaustive des travaux sur chacun des secteurs évoqués, il s'agira plutôt d'illustrer les enjeux et débats propres à chacun de ces grands ensembles de métiers.

A) ARTISANS, INDEPENDANTS, CHEFS D'ENTREPRISE

La relation traditionnelle idéale-typique entre un apprenti et un maître artisan va au-delà d'un simple échange économique d'une force de travail contre un salaire (Mazaud, 2013). Pour l'apprenti, la promesse d'acquiescer un métier permettant de trouver un emploi, mais aussi à terme de créer sa propre entreprise, justifie et rend acceptable les faibles rémunérations, la situation de dépendance voire de soumission, l'acceptation du « sale boulot ». Le rapport au travail positif serait alors lié à une socialisation par anticipation. Du côté de l'artisan, le plaisir de la transmission du métier à un futur collègue, et même dans certains cas à un éventuel repreneur de l'affaire, explique le temps passé et les efforts investis. Caroline Mazaud remarque qu'au moment de partir à la retraite certains artisans préfèrent vendre à un salarié et ancien apprenti (quitte parfois à obtenir un prix inférieur à ce qu'ils auraient eu sur un marché ouvert) qui saura mieux préserver l'esprit et les savoir-faire de l'entreprise.

Mais ce schéma traditionnel semble s'effriter pour un certain nombre de raisons : élévation du niveau de diplôme et formation de base à la gestion, baisse de l'origine sociale des apprentis, difficultés à l'installation, etc. Du coup, cette « crise » de l'apprentissage prend des proportions variables d'un secteur à l'autre. Caroline Mazaud prend l'exemple de la boulangerie et de la boucherie. Globalement, les boulangers ont su, par une politique de qualité et de renouvellement de l'offre, rester compétitifs face à la concurrence des hypermarchés et supermarchés. L'installation future étant envisageable, nombre de jeunes perçoivent toujours l'intérêt, malgré la dureté des conditions de travail, de se lancer dans un apprentissage auprès d'un boulanger expérimenté qui saura à la fois leur transmettre des techniques de fabrication et un savoir-faire commercial pour réussir en tant qu'indépendant. À l'inverse, les boucheries ont moins bien résisté à la concurrence des grandes surfaces et n'ont pas toujours su trouver un segment suffisant dans le marché de

la vente de viande pour rester économiquement viables. Beaucoup de jeunes préfèrent alors faire leur apprentissage et travailler en hypermarché où les conditions d'emploi et de travail sont un peu moins difficiles qu'en boucherie traditionnelle (à quoi bon faire des efforts supplémentaires pour un métier que l'on n'est pas certain de pouvoir exercer, notamment pour se mettre à son compte ?). L'apprentissage n'est plus qu'un simple échange économique sur le marché du travail. Le sens et la valeur du travail indépendant sont ainsi plus faibles pour les futurs bouchers.

Dans sa thèse sur la fabrication des artisans ébénistes, Thomas Marshall (2012) compare les parcours de vie de deux générations à travers les cas emblématiques de Jean-Baptiste (61 ans) et Claire (24 ans). Jean-Baptiste (dont le père fabriquait des caisses à vin) entre en 1969 dans une école professionnelle. Il complète avec un CAP d'ébénisterie en un an au cours duquel il fabrique son premier meuble et éprouve le plaisir de fabriquer une belle pièce. Il entre ensuite dans une entreprise qui fabrique des meubles de style, en particulier Louis XV, d'abord à un poste de monteur (assembler les pièces et faire les finitions). Il apprend en observant et en recevant des conseils de la part des anciens, ceux qui travaillaient bien. Après avoir travaillé dans deux autres entreprises pour diversifier son expérience (sculpture sur bois, poste de chef d'atelier) tout en suivant en parallèle une formation aux Beaux-Arts, il s'installe à son compte à 24 ans et parvient rapidement à faire reconnaître son savoir-faire auprès d'une clientèle locale. À différents moments de son parcours, il peut mener des réalisations dans lesquelles il trouve des sources de fierté : rénovation des menuiseries d'une ancienne tour de l'école professionnelle, achat de beaux outils pour sa caisse, premiers meubles de sa fabrication, installation, premiers meubles vendus, expansion de son entreprise (jusqu'à 20 salariés)... Cela lui permet de donner rétrospectivement un sens positif, y compris aux contraintes subies, de vivre son parcours de façon enchantée et sur le registre de la passion du travail bien fait.

« Si je suis aujourd'hui devenu un bon professionnel, c'est grâce à ceux qui m'ont enseigné le métier, donc ce qu'ils m'ont fait subir n'était pas nuisible, et c'était sans doute même bénéfique. »

Claire a décroché du lycée à 16 ans et poursuit un apprentissage de menuiserie (BEP en deux ans). Tant pour le choix de l'entreprise que pour le choix du centre de formation, Claire est aidée par son père, artisan dans le bâtiment. Si elle est intéressée par l'ébénisterie, elle doit commencer par apprendre la menuiserie avant de pouvoir se spécialiser sur les meubles. Sa formation en alternance, notamment durant les stages, lui laisse peu de temps personnel pour une vie sociale adolescente. Elle doit « s'accrocher » pour supporter le rythme et trouver des éléments de motivation pour tenir les deux ans. Elle apprécie le contact avec la matière et les efforts à réaliser quand ils participent à ce contact. Si l'ambiance est bonne avec ses collègues et le chef d'atelier et si elle prend plaisir à créer, de sa propre initiative, des petits meubles ou objets à partir des chutes de bois récupérées dans l'atelier, elle a le sentiment que le travail qui lui est demandé est trop répétitif, pas assez créatif ni collectif (chacun ayant une tâche limitée et spécialisée). Elle a l'impression de

faire « des trucs qui servent à rien », même si la répétition des gestes participe de l'apprentissage du métier. Surtout, elle s'entend mal avec son patron, chez qui elle loge, et à qui elle reproche d'être trop conservateur, autoritaire (avec sa femme et ses salariés plus qu'avec elle-même d'ailleurs) et surtout de ne pas partager ses propres recherches et inventions qu'il ferait dans son coin. Son désir d'expériences positives, enrichissantes, marquantes n'est pas comblé et la possibilité d'exprimer et d'extérioriser ce qu'elle porte en elle lui semble insuffisante. Elle a peur de finir sa vie comme les salariés qui sont depuis des années dans l'entreprise. À l'issue de ses deux ans de formation, elle envisage, pour voir de nouvelles choses et voyager, de faire son « Tour de France ». Mais étant une fille et ne montrant pas assez les marques de son engagement (en entretien, elle déclare ne pas être certaine de vouloir faire de l'ébénisterie son métier), les Compagnons du Tour de France ne valident pas sa demande. Elle part alors en Inde pour une expérience personnelle. À son retour, elle effectue divers petits boulots et envisage, mais sans le faire, de reprendre son travail et son apprentissage dans l'ébénisterie.

Les disparités entre ces deux parcours sont de différentes natures. Alors que Jean-Baptiste expérimente clairement une réussite scolaire (relative) et une ascension sociale, les choses sont moins évidentes pour Claire. Son expérience d'apprentissage, malgré une bonne ambiance, ne lui permet pas de partage social de la passion pour le travail réalisé, ne lui offre pas de figure charismatique à qui s'identifier et elle ne parvient pas assez à endosser le rôle social d'apprentie artisan. Sa créativité reste trop individuelle et n'est pas reconnue. Cela l'empêche de construire un parcours cohérent et explique son décrochage. Un jeune ne peut pas réinventer seul un métier manuel qui est le produit de certaines d'années de pratique et d'évolution. Il a aussi besoin de s'insérer dans un collectif déjà organisé fonctionnellement, que ce soit un cadre scolaire ou un cadre d'entreprise, pour prendre part progressivement au processus de fabrication, jusqu'à être capable de le maîtriser dans son ensemble, explique Thomas Marshall (2012).

Une sorte de cercle vicieux s'installe entre jeunes apprentis et employeurs : les seconds, pour faire face à la concurrence et assurer la pérennité économique de leur entreprise, développent un usage plus instrumental de l'apprentissage (vu comme une main-d'œuvre pas chère), organisent une spécialisation et une division du travail qui donne moins l'occasion aux jeunes d'expérimenter les diverses facettes du métier, consacrent plus de temps aux tâches gestionnaires et moins au métier. Les jeunes, moins insérés dans les collectifs de travail, moins motivés, s'engagent moins complètement, pour certains, dans le métier. Ces pratiques et préjugés ont pour effet en retour de renforcer chez les employeurs les représentations, déjà véhiculées par les médias de masse, de jeunes peu motivés, plus instables, moins passionnés... À leurs yeux, l'objectif de diminuer le nombre de jeunes sans diplôme et l'augmentation du niveau général d'études conduiraient en outre à diminuer les exigences professionnelles du CAP,

dévaluant cette qualification. Tout cela justifie à leurs yeux un usage plus instrumental de leurs apprentis, de moindres efforts pour transmettre un métier.

Il existe peu de travaux abordant l'étude des chefs d'entreprise sous le prisme de l'âge. Dans sa thèse, Paméla Roser (2015) propose, à l'aide d'une étude par entretiens, de comparer des entrepreneurs « seniors » qui utilisent leur expérience professionnelle antérieure pour lancer leur entreprise et les entrepreneurs « juniors » qui créent leur entreprise à la fin de leurs études, après le plus souvent un court passage par une expérience salariale. Elle distingue deux populations de jeunes entrepreneurs : ceux qui ont suivi une formation professionnelle à un métier et se mettent à leur compte et ceux qui, plutôt après des études commerciales, ont une idée d'innovation et décident de se lancer. Pour les premiers, une petite expérience de salarié leur semble un complément indispensable à leurs études « théoriques », comme ce restaurateur de 22 ans :

« Mon brevet professionnel m'a donné les connaissances en gestion pour ouvrir un restaurant. J'ai appris le service en salle, l'hygiène alimentaire, les langues comme l'anglais, mais aussi savoir gérer une équipe, manager des employés. J'ai aussi des connaissances en droit et je sais gérer les courses pour la restauration. Tout cela, c'est l'école et mon diplôme qui le donnent, c'est aussi important. C'est un gage de sécurité, les bases essentielles pour commencer ; le terrain, l'apprentissage sur le tas, c'est encore autre chose mais qui complète la formation. L'expérience est aussi indispensable et permet de faire moins d'erreurs. Il faut de l'expérience, c'est indispensable. Se lancer dans la restauration sans connaissances, c'est très compliqué. L'expérience, c'est important, c'est tout un savoir-faire qu'il faut avoir, comme connaître la gestion des stocks et des achats. Avec le diplôme, on connaît tout l'aspect technique, c'est une référence, il faut quand même l'avoir, mais rien ne vaut l'expérience du terrain, connaître les goûts des clients, leurs habitudes. Si on n'a jamais été en salle, on ne peut pas savoir ce que les clients apprécient ou non. Leurs préférences culinaires, la variété des plats, la façon de se comporter et comment accueillir les clients. Il vaut mieux l'avoir vécu, avoir le recul pour faire les bons choix par la suite. »

Même point de vue pour cette gérante d'un salon d'esthétique de 28 ans, titulaire d'un brevet professionnel d'esthétique :

« Quand on n'a pas d'expérience, la création, pour un novice, ce n'est pas évident. Le diplôme c'est très théorique mais on n'en fait rien. Avec l'expérience, on construit quelque chose. On sait gérer des stocks, les commandes, les vitrines et animations. On n'apprend pas vraiment cela à l'école et c'est sur le tas qu'on arrive à faire, car on reproduit ce qu'on a vu et qui marche. L'expérience donne une vision globale des choses, c'est très important. En fait, faire ses marques et se lancer après. »

À l'instar de l'apprentissage que ces jeunes ont souvent connu, le salariat est vécu comme une phase transitoire destinée à l'acclimatation au « vrai métier », celui qui sera pratiqué en tant que « patron ».

Pour les jeunes qui se mettent à leur compte alors que leurs études ne les prédisposaient pas nécessairement à s'installer, la difficulté de trouver un emploi correspondant aux études réalisées et aux souhaits professionnels peut jouer un rôle moteur.

« Marie a 27 ans et possède une licence en communication et marketing. Pendant huit mois, elle a été assistante de communication, mais ce poste ne correspondait pas à ses attentes. Elle a décidé de créer une entreprise de communication visuelle et de graphisme à Strasbourg. "Je n'étais pas à un poste qui correspondait à mes diplômes. Il y a un gros problème d'emploi, c'est difficile d'en trouver, on prend ce qu'il y a de pas trop éloigné à la formation. Je voulais faire quelque chose qui me correspondait et aussi par rapport à ce que j'ai appris, mais certainement aussi pour pallier au souci de trouver un emploi. J'étais dans une branche relativement bouchée et ce n'est pas ce que j'attendais, je n'exploitais pas toutes mes compétences. Je voulais quelque chose qui me corresponde et qui me lève tous les matins pour de bonnes raisons. Mon travail correspond à mon diplôme, à mon domaine. Le savoir-faire de base est exécutif, je suis très penchée sur le graphisme, c'est ce que j'ai appris". » (Roser, 2015, p. 128.)

Pour qu'une idée ait des chances de réussir, les jeunes du second groupe misent souvent sur une solide formation en gestion des entreprises :

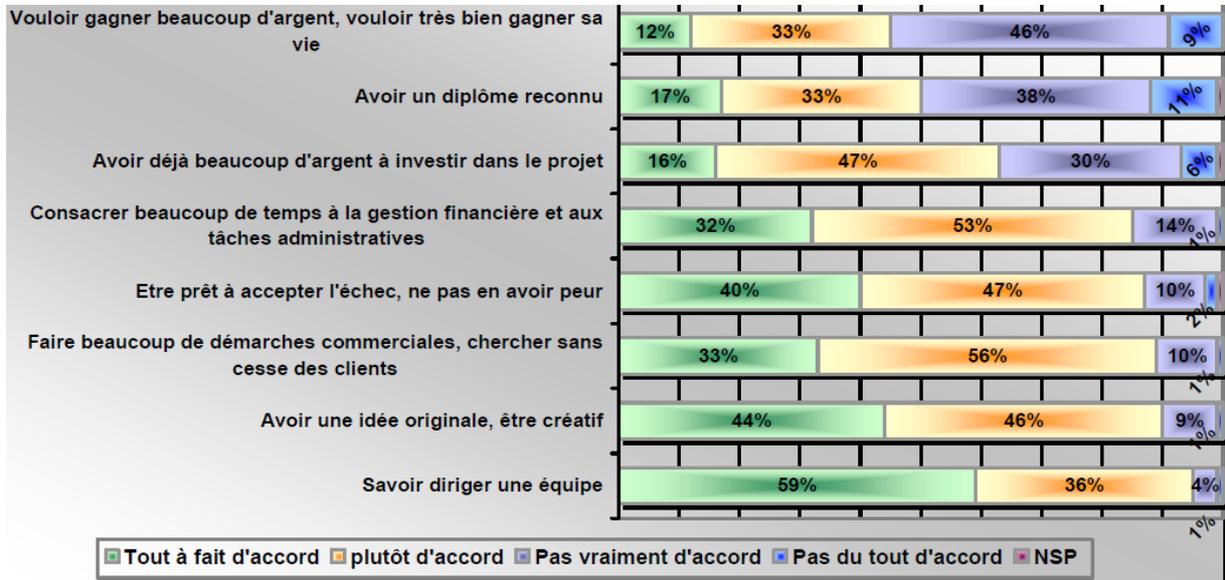
« Élise a 32 ans, elle est à l'origine ingénieure de l'École centrale de Lyon et a souhaité se réorienter dans l'entrepreneuriat pour développer une entreprise de halte-garderie. Pour ce faire, et ne souhaitant pas répéter la mauvaise expérience d'amis qui n'ont pas eu la "chance" de voir leur entreprise prospérer, elle a souhaité obtenir un master en administration des entreprises, une qualification qui la rassurerait dans sa démarche : "J'ai des amis qui se sont plantés. Moi, plus jeune, je n'étais pas à l'aise, avec l'idée de me lancer tout de suite dans la création. Je n'avais pas assez de connaissances sur le sujet. C'est pour cela que j'ai fait mon master en administration des entreprises, je voulais avoir de bonnes connaissances dans le domaine où je voulais me lancer". » (Roser, 2015, p. 181.)

Les jeunes du second groupe ne se sont donc pas formés au métier dans lequel ils allaient s'installer, mais plutôt au métier d'entrepreneur : « Adam a un BEP vente action commerciale et s'est dirigé vers le repassage, Baptiste a un bac + 2 dans le bâtiment et est devenu barbier, travaillant conjointement avec son épouse qui est coiffeuse, et Alexandra possède un master d'études européennes et internationales, elle est devenue esthéticienne avec une de ses amies qui dispose de cette formation. Si Adam a fait une année d'apprentissage dans un pressing avant de monter son entreprise, Baptiste a, lui, suivi beaucoup de stages pratiques, et Alexandra s'est formée auprès de son amie et écume les salons nationaux d'esthétique » (Roser, 2015, p. 206).

Dans tous les cas, les jeunes créateurs se distinguent des plus âgés par une motivation plus intrinsèque qu'extrinsèque à l'entrepreneuriat. L'auteur cite une étude qui montre que les principaux facteurs qui peuvent expliquer la création d'entreprise chez les jeunes sont le fait d'avoir l'esprit entrepreneurial

(savoir diriger, s’investir fortement dans la prospection commerciale comme dans la gestion) et d’avoir une idée créatrice :

FIGURE 1. Motivations des 18-29 ans pour la création d’entreprise



Source : APCE Observatoire, échantillon de 1024 personnes âgées de 18 à 29 ans, janvier 2010.

Les jeunes entrepreneurs, qui n’ont pour beaucoup pas encore de charges de famille, se disent prêts, dans les entretiens, à réaliser, au moins au début, des sacrifices en termes de rémunération et de temps libre pour mener à bien la réalisation de leur projet, comme l’explique l’esthéticienne déjà citée à propos de son salon :

« C’est un peu la concrétisation de mon travail, d’un rêve qui est là aujourd’hui. Et puis j’ai aussi la satisfaction de l’avoir eu jeune, parce qu’après avec un enfant et la vie de famille, c’est moins évident. Je profite de ce que je fais, je ne me soucie que de ma boîte. Toute esthéticienne veut son institut, c’est le but final de son métier ; et je suis contente d’avoir eu la possibilité de me lancer maintenant » (Roser, 2015, p. 158).

À la limite, il s’agit pour les jeunes (par rapport aux seniors) autant de démontrer un ethos, des capacités personnelles que de vouloir créer absolument une entreprise pérenne et rentable à long terme (après trois ans d’activité, 59 % des activités démarrées sont toujours actives chez les moins de 30 ans, alors que les 50 ans et plus atteignent un taux de 67 %). Comme l’explique cette jeune entrepreneuse de 25 ans :

« Je suis assez fière de ce que j’ai fait, mais j’aurai l’esprit tranquille dès que j’aurai fini de rembourser tout ce que je dois. Avoir des dettes fait stresser. Je me dis que c’est quand même bien de commencer tôt, de créer quand on est jeune. Même si ça ne devait pas marcher, j’aurais essayé et cela démontre ce que je peux faire, je n’ai pas de réticences et j’ai des projets. Ce ne peut être que du bonus dans mon CV ou dans ma carrière, et puis c’est une belle étape de vie aussi. »

B) LE MONDE INDUSTRIEL ET OUVRIER

Le partage des rôles et la division du travail ouvrier entre générations dans l'industrie ont souvent été marqués par une sorte de contrat implicite géré le plus souvent par la hiérarchie de proximité et le collectif de travail (Loriol, 2000 ; Durand et Hatzfeld, 2002 ; Dany *et al.*, , 2011) : les jeunes sont affectés aux tâches les plus pénibles physiquement et doivent respect aux anciens, en échange, ces derniers leur transmettent leurs savoir-faire et les normes propres au groupe, les intègrent au collectif. Ainsi, les jeunes, une fois usés physiquement et ayant payé le prix de l'intégration, pourront à leur tour bénéficier de postes moins difficiles et de la reconnaissance des nouveaux entrants. Cette situation est toutefois remise en cause dans nombre d'entreprises dans les années 1990 du fait de différentes évolutions : embauches moins fréquentes, irrégulières et sur des statuts précaires (CDD, intérim) des jeunes ; externalisation des tâches les moins pénibles ; transformation du travail avec les machines à commandes numériques (où les jeunes sont en priorité alors que le travail est moins pénible physiquement), etc. Les savoirs techniques et l'expérience des anciens sont dévalorisés tandis que les jeunes, plus précaires, ont plus de mal à envisager toute leur carrière dans l'entreprise, à se sentir solidaires et liés par un contrat implicite entre générations, à contester la direction de peur de perdre leur chance d'avoir un CDI. Les travaux de Stéphane Beaud et Michel Pialoux (1999) témoignent de cette césure introduite au sein de la classe ouvrière par ces politiques de gestion des ressources humaines (recours aux intérimaires, séparation des générations dans les ateliers, etc.). La transmission du rapport au travail et de l'ethos ouvrier se fait donc plus difficilement, les contraintes du travail sont moins acceptées s'il n'y a plus de contreparties futures à attendre dans un contrat implicite entre générations.

Christian Papinot (2009) rappelle qu'entre 1990 et 2000, alors que les emplois stables ont progressé d'à peine 2 %, l'intérim a augmenté de 130 % et les contrats à durée déterminée de 60 %. Les raisons de ce recours à l'intérim sont d'ordre comptable (les coûts étant affectés au poste « autres charges externes » et non à la masse salariale) et économique (non-prise en compte de l'ancienneté dans les salaires, réduction des temps plus faiblement productifs par la gestion flexible des contrats, incitations au surinvestissement au travail), malgré le surcoût des primes de fin de mission (10 %). En 2005, 79 % des intérimaires ont effectué des missions d'ouvriers (DARES, 2006, cité dans Papinot, 2009). Les ouvriers permanents renâclent, voire refusent pour beaucoup d'entre eux, d'assurer la formation sur le tas d'intérimaires qui se succèdent dans l'entreprise. Ce sont donc les intérimaires les plus anciens qui doivent le plus souvent assurer la formation des nouveaux. Intérimaires et sous-traitants se voient généralement confier les tâches les plus ingrates, ils peuvent jouer un rôle de bouc-émissaire pour les problèmes rencontrés du fait de leur supposée moins grande compétence. De leur côté, les jeunes intérimaires tentent de construire leurs

compétences professionnelles sur la polyvalence, la multiplication des expériences et se sentent mal reconnus par les permanents. Les transmissions et les solidarités intergénérationnelles en sortent fragilisées. Étudiant trois générations (une première née entre 1930 et 1950, une deuxième née entre 1950 et 1970 et une dernière née entre 1970 et 1985) d'ouvriers dans un bastion du monde ouvrier, les Chantiers de l'Atlantique, Nicolas Roinsard (2012) illustre les évolutions de ce groupe. Malgré une forte culture ouvrière (de nombreux ouvriers sont eux-mêmes issus de familles ouvrières locales), la jeune génération se caractérise par des parcours d'insertion heurtés, ont souvent eu des expériences professionnelles (entre trois et dix ans selon les cas) dans d'autres entreprises moins bien dotées en termes d'instruments de protection des salariés (présence de syndicats, de comités d'entreprise, couverture sociale, avantages sociaux, etc.) et sont plus sensibles au discours de la direction sur la performance économique : « Les Chantiers peuvent fermer ! », déplore ainsi un jeune trentenaire qui a travaillé plus de dix ans chez un sous-traitant et qui reproche aux anciens une attitude qu'il juge « suicidaire ». Une autre forme d'opposition a trait à la lutte autour de la définition des compétences entre les anciens, qui se sentent bien déqualifiés, humiliés, dépossédés de leur savoir-faire sur lequel reposait leur fierté d'ouvrier, et les jeunes, plus diplômés, détenteurs d'un savoir plus théorique et qui reprochent aux anciens de ne pas assez adapter leurs méthodes de travail aux changements techniques et organisationnels. Il est courant, note Nicolas Roinsard (2012), d'entendre les ouvriers des Chantiers dire que les jeunes salariés des entreprises sous-traitantes sont moins qualifiés. Du fait des contraintes de la sous-traitance (délais de production, rapport qualité/prix, fort turnover, etc.), ils auraient pris de mauvaises habitudes de travail ; accusation qui n'est pas toujours justifiée. Les jeunes ouvriers peuvent donc aussi avoir le sentiment que leurs compétences ne sont pas reconnues et accepteraient moins les pratiques autoritaires ou le « bizutage » des anciens qui pouvait parfois prendre des formes violentes (Pillon, 2012).

Un autre facteur de fragilisation des collectifs de travail est l'éparpillement des lieux possibles de rencontre lié à la rationalisation du site. Ainsi, au lieu d'avoir un grand restaurant, un vestiaire central et un service de bus destiné à acheminer les ouvriers sur leur lieu de travail, le site est désormais composé de 11 restaurants, 12 vestiaires et 8 parkings, ce qui a permis, d'un point de vue organisationnel, des gains de temps. Ce recul des temps de rassemblement et de coprésence est aggravé par la suppression de l'embauche à heure fixe au profit des horaires décalés (travail en 2 x 8, en 3 x 8, en VSD [vendredi/samedi/dimanche]). Malgré la tentative de la CGT de créer en 1999 une union syndicale multiprofessionnelle afin de rassembler l'ensemble des syndicats présents sur le site des chantiers (des intérimaires, des sous-traitants et de l'entreprise donneuse d'ordres), le travail militant (information, tractage, échanges) est devenu plus difficile. L'éparpillement des lieux de socialisation peut aussi être lié à de nouvelles infrastructures qui ne sont pas particulièrement destinées à séparer les âges, mais vont être appropriées différemment par chaque

génération. C'est le cas dans cet entrepôt logistique étudié par David Gaborieau (2016, p. 158) à la suite de la mise en place d'un réfectoire, comme l'explique cet ouvrier âgé : « C'était davantage les jeunes qui allaient dans le réfectoire. Les plus anciens, ils restaient dans l'entrepôt. C'était l'habitude, quoi. On se mettait sur les palettes, là. »

La montée générale du niveau d'études et la tertiarisation de l'économie contribuent à réduire la visibilité sociale du monde ouvrier et industriel, rendant plus difficile la construction d'identités positives. Dans son ouvrage sur les jeunes ouvriers, Henri Eckert (2006) explique que l'entrée à l'usine résulte d'une expérience de double échec : un échec scolaire et bien souvent une orientation par défaut, peu valorisée par les enseignants, et l'accès à un métier précaire, de plus en plus dévalorisé et invisible socialement. Dès lors, les premières expériences sont marquées par une ambivalence : rejet des conditions de travail et d'emploi difficiles, mais aussi fierté d'avoir un emploi, volonté d'effacer les désillusions passées. L'acceptation et le succès de la socialisation (intériorisation de la discipline, des codes sociaux, des modes de sociabilité, parfois basée sur des bizutages violents, difficulté à « tenir le poste », etc.) dépendent largement de l'insertion dans l'équipe de travail. La vie collective favorise la normalisation efficace des comportements, l'intériorisation du rôle social et professionnel. Cela est généralement moins douloureux pour les titulaires de CAP ou de BEP par rapport aux « bac pro » qui ont plus facilement tendance à vivre cette expérience comme un déclassement. Pour tous, le rêve est de s'éloigner de la chaîne le plus rapidement possible pour éviter d'y vieillir trop vite. Mais les opportunités sont rares et beaucoup optent pour un repli sur la sphère privée au détriment des engagements dans la sphère sociale, qui contribuaient pourtant auparavant à fonder le groupe ouvrier comme acteur social.

D'après Émilie Aunis (2012), qui a interrogé quarante ouvriers âgés de 29 à 59 ans de cinq entreprises différentes, la flexibilité et la polyvalence (de plus en plus souvent imposées aux opérateurs) sont largement critiquées par les « anciens » pour qui elles ne sont motivées que par les gains de productivité et entraînent progressivement l'intensification du travail et la disparition de l'ouvrier de métier. Les « jeunes », qui ont connu ce mode d'organisation depuis leur embauche, y sont toutefois moins opposés car ils y voient aussi la possibilité de changer régulièrement de poste, de développer des compétences diversifiées, et surtout d'échapper à la routine de l'usine. Si les « jeunes » ouvriers interrogés semblent moins attachés que leurs aînés au travail et au métier, ils accordent, du fait de leur expérience douloureuse de la précarité, une grande importance à l'emploi et semblent prêts à faire des concessions pour le conserver et préserver leurs espoirs de promotion. Les solidarités de classe semblent alors reculer, sauf s'il s'agit de défendre collectivement l'emploi en cas de menace de fermeture de l'usine.

Deux livres récents, celui de Nicolas Renahy (2010) sur les ouvriers en milieu rural et de Martin Thibault (2013) sur les agents d'entretien et de maintenance à la RATP, permettent, dans les deux cas, de saisir à la

fois les pratiques de travail et de loisir dans leurs relations (sociabilités clivés ou redondantes, rapport au groupe social). Tous les deux ont eu des difficultés méthodologiques (terrains dispersés entre TPE et PME pour Nicolas Renahy, non-accès à l'entreprise pour Martin Thibault) qu'ils ont surmontées en accédant aux enquêtes par le biais de contacts personnels tissés dans leur pratique personnelle de loisir : foot pour Nicolas Renahy et groupe de rock pour Martin Thibault. Du coup, s'ils ont moins de données précises sur l'activité en situation, ils ont beaucoup plus de choses à dire sur la façon dont les loisirs participent – avec, à côté ou parfois contre les sociabilités professionnelles – à la construction de l'identité sociale des enquêtés. Nicolas Renahy témoigne ainsi de la force des liens d'autochtonie qui peuvent parfois redoubler ou transcender les rapports de classe. Depuis les années 1980-1990, toutefois, la crise, les restructurations industrielles et les phénomènes de « rurbanisation » (le fait que des ménages travaillant en ville retournent s'installer dans les villages environnants pour trouver un immobilier plus abordable) ont provoqué un élargissement des marchés du travail locaux et plus d'anonymat (Renahy, 2010).

Travailler à la RATP représente pour des jeunes au parcours scolaire heurté une voie de sortie, un espoir de d'ascension sociale et d'emploi stable, la possibilité d'échapper à la chaîne (Thibault, 2013). Mais la découverte du travail révèle un univers professionnel conflictuel (restructurations managériales, intensification, fragmentation des collectifs de travail), pénible (saleté, environnement physique agressif, blessures et accidents, postures difficiles) et peu valorisant (absence de contact avec le public, invisibilisation au sein de l'entreprise). Les jeunes ouvriers doivent alors revoir à la baisse leurs espoirs de sortie de classe et entrer dans un processus de « réouvriérisation », de remise en cause des constructions symboliques élaborées précédemment.

Du coup, Martin Thibault (2013) montre comment ces jeunes ouvriers de la RATP, qui se reconnaissent mal dans une identité ouvrière dévalorisée dans leur entreprise, utilisent parfois des pratiques de loisir pour sortir symboliquement ou réellement de la classe ouvrière, rencontrer d'autres types de personnes, pour se forger un autre type de personnage et de rôles sociaux. Partager des activités avec d'autres milieux sociaux permet en outre à certains de « renouer avec l'estime de soi » (Thibault, 2013, p. 255). On retrouve des mécanismes similaires dans le témoignage *Moi, Anthony, ouvrier d'aujourd'hui* (2014), édité par Pierre Rosanvallon.

L'étude de Martin Thibault sur les ouvriers d'entretien à la RATP comme celle de Nicolas Flamant (2005) sur les cheminots d'une gare de triage SNCF illustrent certains mécanismes de césures au sein du groupe ouvrier. Les jeunes recrutés sont frappés par la pénibilité des conditions de travail ainsi que par la vétusté et le côté rudimentaire du matériel (« l'impression d'un monde d'un autre âge »). Inquiets pour leur titularisation après leur première année de travail, ils sont mis en relation avec des anciens avec qui ils entrent en concurrence pour les postes de responsabilité dont les « vieux » pensaient pouvoir bénéficier au

nom de l'ancienneté. Mais le nouveau système d'équivalence des postes favorise la flexibilité mise en place avec le système des brigades, bouleverse la hiérarchie installée de longue date et les interdépendances qui lui étaient attachées. Cela accentue le phénomène d'individualisation et met les jeunes en difficulté pour trouver des repères. Cela crée aussi une angoisse de ne pas voir concrétisées les possibilités de progression hiérarchique qui avaient été promises lors de l'embauche. Les conflits entre générations sont ainsi exacerbés par l'organisation du travail et les politiques de gestion de la main-d'œuvre.

David Gaborieau (2016) a étudié, dans sa thèse, les ouvriers des entrepôts logistiques. Dans ce secteur, la main-d'œuvre est plutôt jeune du fait de la pénibilité des conditions de travail et de la précarité des emplois. Toutefois, d'un entrepôt à l'autre, des différences peuvent être constatées dans les pyramides des âges. Parfois, les jeunes ouvriers s'orientent préférentiellement vers des entrepôts qui auraient la réputation d'avoir une « ambiance » jeune. Il faut à ce titre distinguer deux populations « jeunes » : les ouvriers issus de milieux modestes et qui voient dans la logistique un moyen de valoriser leur formation professionnelle tout en « restant au pays » et d'autres ouvriers-étudiants qui travaillent pour financer leurs études (même si certains dans cette seconde catégorie finissent par abandonner l'université et s'installent petit à petit dans une identité et un destin de travailleur de la logistique). Les centres d'intérêt et le rapport au travail diffèrent entre les deux groupes, malgré la proximité des âges, même si les échanges et les discussions permettent des rapprochements qui brouillent de façon marginale les frontières de classe.

Nombre de jeunes ouvriers de la logistique ont suivi une formation professionnelle spécialisée (bac pro et dans une moindre mesure BTS) qui semble les rendre un peu plus sensibles que leurs aînés à la rhétorique commerciale des directions. Il y aurait chez les jeunes ouvriers logisticiens un attachement au secteur pour lequel ils ont été formés et dans lequel le service au client est un signifiant essentiel des tâches exercées. Les anciens défendent le travail bien fait mais ne se considèrent pas pour autant aux ordres du magasin. Ils sont plus prompts à critiquer le pôle commercial et à revendiquer une position de professionnel de la logistique dont la logique est potentiellement opposée à celle des enseignes. Lorsqu'un jeune répond en salle de pause à une question de David Gaborieau sur l'organisation du quai en soulignant que « les clients sont rois », il provoque les rires moqueurs de ses collègues. Un ancien ajoute « les rois des cons » (p. 387).

Cette petite différence dans la valorisation intrinsèque du travail bien fait entre jeunes et anciens se retrouve à propos de la « belle palette ». Contrairement à leurs aînés, les jeunes ne soulignent pas particulièrement le fondement professionnel de leurs pratiques, mais plutôt les aspects ludiques, esthétiques ou géométriques de la palette, comme le dit ce préparateur de 29 ans :

« Moi, je sais que le seul côté qui me fait triper maintenant, c'est d'avoir des belles commandes et de taper des putains de palettes, des murs de Berlin, des murailles de Chine ! Des fois t'arrives à faire des formes parfaites quoi, où t'as pas un trou. Ou même, t'essaies de l'avoir la plus plate possible. Mais c'est super chaud en fait ! »

Ce qui est pris au sérieux par les anciens peut être réalisé comme un jeu par les plus jeunes, notamment les intérimaires.

La pratique des jeux vidéo, fréquente chez les jeunes ouvriers, peut servir de révélateur pour observer la constitution de passerelles entre les univers du travail et des loisirs. Dans un des entrepôts, cinq ou six membres d'une équipe pratiquent assidûment le jeu en ligne *Call of Duty*. Cette simulation de guerre à la première personne se joue à l'aide d'un casque et d'un micro, du même type que ceux utilisés au travail, qui permettent de communiquer avec les autres membres de la « brigade ». En l'occurrence, la « brigade » était composée des collègues de travail, et dans le jeu comme dans la réalité c'est le même ouvrier qui fait office de chef (Gaborieau, 2016, p. 582). La construction collective du sens autour de la capacité à faire rapidement de « belles palettes » peut donc être observée aussi bien chez les jeunes que chez les anciens, mais avec des modalités différentes. Alors que, pour les anciens, cette construction identitaire semble plus tournée vers un référent de métier qui dépasse la singularité des lieux de travail, des produits ou des clients, les jeunes chercheraient plus à ancrer les dimensions significatives du travail dans la nature précise des activités qu'ils effectuent dans tel ou tel entrepôt. Une pratique, plus courante chez les jeunes, est révélatrice à cet égard : l'habitude de « jeter un œil » dans les cartons pour « au moins savoir ce qu'il y a dedans », non pas pour voler (comme pourraient le soupçonner les anciens), mais pour redonner un sens *a minima* à la prise répétée de colis similaires (« C'est juste que sinon c'est absurde », fait remarquer un jeune intérimaire, p. 223).

L'exemple des ouvriers de la logistique (comme celui de la RATP ou de la SNCF) témoigne en outre des transformations économiques et sociales longues qui font évoluer le curseur de la centralité des représentations du travail et des identités professionnelles de l'industrie au secteur des services en général et de la vente en particulier.

C) LES SERVICES COMMERCIAUX ET LA VENTE

Les métiers de la vente et du commerce semblent attirer de plus en plus de jeunes et correspondre à un rapport au travail fondé sur la valorisation des résultats et la mise en œuvre d'un savoir-être spécifique. Les anciens reprochent parfois aux jeunes de ne pas être assez attentifs aux besoins des usagers/clients. Qu'en est-il dans différents métiers, est-ce un choix ou une forme d'adaptation ? Comment comprendre les éventuelles différences entre générations ? L'intérêt, aux yeux des jeunes salariés, des emplois dans la vente peut tout d'abord être lié au goût pour la vente elle-même, la mise en œuvre d'aptitudes commerciales, mais aussi à l'intérêt porté aux produits vendus, par exemple le plaisir de vendre des vêtements pour celui ou celle qui s'intéresse à la mode ou des articles de sports pour le fan de sport. Enfin, plus modestement et surtout en période de chômage, la vente peut être envisagée comme un débouché possible pour des

jeunes peu qualifiés, certes contraignant (horaires, station debout, contact avec la clientèle) et assez peu payé, mais peut-être un peu plus prestigieux et stimulant que d'autres emplois d'employés ou d'ouvriers. La part relative de ces trois formes de motivation au travail dans le rapport entretenu par les différentes générations à leur activité peut être variable d'un secteur à l'autre (voire d'un magasin à l'autre) et au cours du temps, comme peuvent l'illustrer les différentes études de cas ci-dessous.

Dans une entreprise de vente de produits de construction qui a réorienté son activité du marché des professionnels vers une clientèle de particuliers, l'importance des connaissances techniques, des codes commerciaux spécifiques et des réseaux de professionnels du BTP, maîtrisés par les anciens, est moins nécessaire (Huyez-Levrat, 2007). Les temps d'apprentissage des « ficelles du métier » par les jeunes vendeurs sont plus courts et ils sont moins dépendants des savoir-faire de leurs aînés. Seules des compétences relationnelles générales, qui peuvent s'acquérir ailleurs que dans l'entreprise, sont attendues. Il s'opère alors une déconnexion entre le temps passé dans l'entreprise, l'acquisition de compétences utiles pour ce monde professionnel et la position qui y est finalement occupée, l'ancienneté étant dévalorisée. L'intérêt du travail est ainsi passé d'un rapport plutôt fondé sur l'expertise partagée avec les clients professionnels à la valorisation de la vente en elle-même.

Dans son étude ethnographique (observation participante et entretiens) d'un grand magasin parisien, Pascal Barbier (2012) montre comment de jeunes vendeurs, souvent entrés avec un bac + 2 ou 3 (dans le commerce, les langues, etc.) avec un fort espoir de progression hiérarchique et une attirance pour l'image de marque luxueuse, finissent, face aux faibles chances objectives de promotion et la monotonie des activités, par redéfinir leur rapport au travail. L'ambition professionnelle et l'attrait de la marque jouent un rôle de moins en moins important dans la motivation du fait du décalage observé entre les efforts consentis (heures supplémentaires non payées, travail le week-end, responsabilités) et les retours en termes de promotion et de rémunération. Toutefois, le fait d'avoir un CDI, dans un secteur commercial où l'ancienneté professionnelle est généralement faible, est vécu comme une chance qui dissuade beaucoup de vendeurs de démissionner, malgré leur insatisfaction. La bonne ambiance et les pratiques de sociabilité entre collègues se substituent donc peu à peu aux autres sources d'intérêt du travail, d'autant qu'elles sont facilitées, voire encouragées par l'organisation du travail (coprésence et contacts réguliers entre collègues, temps de travail moins intensifs quand les clients sont peu nombreux, activités hors travail organisées par l'encadrement, etc.). Toutefois, pour les jeunes vendeurs diplômés, les contacts avec des collègues plus âgés et dotés de plus faibles niveaux d'éducation apparaissent parfois insuffisants, voire frustrants (sentiment de régresser, d'être attirés vers le bas, qui fait écho à la déception d'avoir un travail en dessous de son diplôme). Certains cherchent alors des formes de fuite (valorisation des contacts avec les clients aisés étrangers, projet de reprise d'études, etc.) ou de retrait et de désinvestissement de soi dans le travail.

Cette étude de cas peut être mise en parallèle avec celle de Nathalie Leroux (2015) sur les jeunes vendeurs des magasins Décathlon. Cette enseigne, contrairement au grand magasin étudié par Pascal Barbier (2012), a fait le choix d'entretenir la passion sportive et le goût pour la compétition afin de susciter, dans un univers de compétition ludique, motivation et surtravail. Décathlon embauche ainsi une population jeune, correspondant à l'imaginaire sportif des produits, et plus malléable (car sans grande expérience professionnelle antérieure) : la moyenne d'âge en magasin est de 28 ans. Les jeunes vendeurs sont alors amenés à progresser ou à partir. Cela permet à l'enseigne de maintenir une moyenne d'âge peu élevée et d'accroître les chances de promotion pour les heureux élus, augmentant ainsi l'attractivité du travail pour les jeunes salariés fraîchement sortis du système universitaire, plus ou moins diplômés, et qui souhaitent travailler dans le secteur du sport. Nathalie Leroux (2015, p. 213) en conclut que « l'engagement sportif de ces jeunes cadres oriente en effet leur subjectivité au travail dans le sens proposé par l'entreprise et les invite à valoriser ce qui confirme le bien-fondé de leurs choix antérieurs ». Cette comparaison montre bien une fois de plus l'importance de l'organisation du travail et des politiques de GRH dans la construction et le maintien du rapport au travail.

Un autre exemple de la relation complexe et évolutive entre passion personnelle et intérêt porté au travail peut être fourni par l'étude de Frédérique Leblanc (2013) sur trois générations de salariés en librairie. Dans cette étude, c'est plus la date d'entrée dans le métier que l'âge chronologique qui permet de distinguer les générations. La première génération, qui a commencé avant les années 1980, a connu un marché du travail favorable et a fait l'expérience d'un travail considéré comme peu qualifié (il suffit juste de connaître le stock pour trouver les ouvrages demandés par le client). Le goût de la lecture et les compétences culturelles ne sont pas mis en avant et le travail est apprécié pour le prestige relatif qu'il apporte (travail dans un univers propre, contact avec une clientèle éduquée, etc.). La deuxième génération regroupe les salariés ayant débuté en librairie depuis la fin des années 1980. Plus diplômés (souvent avec une formation en lien avec leur travail), ces vendeurs valorisent davantage la possibilité de mobiliser leur capital culturel récemment acquis. L'introduction de l'outil informatique dans le travail et une clientèle plus socialement diversifiée modifient les compétences attendues. Il ne s'agit plus simplement de trouver le livre dans le stock, mais de jouer un rôle de conseil et d'animation auprès des clients. Ces employés sont souvent des passionnés de lecture qui ont plaisir à partager leur passion : « Le top du top du métier de libraire, c'est quand on conseille un livre ado et qu'au bout d'un mois la maman revient avec le jeune lecteur », explique ainsi une des personnes interrogées. La troisième génération, entrée dans les années 2000, aurait été marquée par le discours ambiant qui répète qu'il n'est plus raisonnablement pensable d'exercer un seul et même métier durant toute une vie professionnelle ; une des personnes interrogées déclare ainsi : « Je ne pense probablement pas faire libraire toute ma vie, j'aurais envie de faire autre chose mais quoi je ne sais pas ; peut-être quelque chose de moins intellectuel et de plus manuel. » D'autres pensent à un poste plus stable dans les services publics ou des métiers proches mais plus qualifiés ou prestigieux (documentaliste, éditeur, etc.). Dans un contexte de précarité de l'emploi et de crise de la librairie (ralentissement de la pratique de la lecture papier,

concurrence des supermarchés et d'Internet), ces jeunes libraires ont intériorisé la précarité de leur emploi. Le goût personnel pour la lecture n'est plus forcément mis en avant dans l'intérêt du métier (même s'il est présent comme passion personnelle) et c'est la vente et le sens du contact qui semblent être les qualités attendues. Frédérique Leblanc (2013) ajoute que les frontières entre générations sont difficiles à poser avec précision dans la mesure où les librairies n'ont pas toutes évolué au même rythme d'un pays à l'autre (son enquête porte sur la France et la Belgique, qui n'a pas connu de loi sur le prix unique du livre) ni d'une région à l'autre (dans les villes petites et moyennes, le modèle de la librairie traditionnelle a perduré plus longtemps).

D) LE CARE, LES SERVICES A LA PERSONNE, LE TRAVAIL RELATIONNEL

Les métiers du *care* (infirmières, aides-soignantes, aides à domicile, assistantes sociales, etc.) sont marqués par un fort engagement de soi dans le travail sur autrui, des conditions de travail souvent difficiles (tant sur le plan physique que psychique), un manque de reconnaissance du fait de la naturalisation comme « compétence féminine » des techniques relationnelles, mais aussi un besoin de se protéger, de poser des limites à l'engagement. Comment les jeunes travailleuses de ces secteurs construisent-elles leur identité professionnelle entre don de soi, défense de soi et du métier ?

Dans son étude sur la transmission intergénérationnelle du métier de soignante au sein d'un hôpital local, Sophie Divay (2011) montre l'impact fort de la précarisation d'une partie des jeunes soignantes. Les nouvelles entrantes doivent passer par une phase de « mise en attente » (contrats emploi solidarité, intérim, CDD, etc.) de quelques mois à plusieurs années, avant de pouvoir être titularisées. Les « anciennes » deviennent alors des « titulaires » et les « nouvelles » des « débutantes » ou des « remplaçantes ». Face au manque d'effectifs et au turnover, la transmission du métier est empêchée et se limite à une « mise en route » accélérée ; les remplaçantes se sentent « brusquées » dès leur arrivée, mal formées et s'estiment maltraitées. Les titulaires s'épuisent à (mal) former « à tour de bras » les nouvelles et pensent devoir « repasser derrière » les remplaçantes pour s'assurer que le travail a été fait correctement par des novices qu'elles ne peuvent correctement encadrer. L'ambiance de travail s'est détériorée et l'obtention d'une reconnaissance professionnelle n'est plus assurée, tant pour les titulaires qui ne peuvent véritablement transmettre leur métier que pour les nouvelles qui se sentent dévalorisées. Surtout, la faible confiance entre titulaires et nouvelles pousse les premières à masquer aux yeux des débutantes les stratégies défensives propres au travail de *care* afin d'éviter de passer pour insensibles, indifférentes ou désinvesties. Il s'agit de dissimuler les formes pourtant nécessaires de distanciation par rapport à l'idéal professionnel mises en œuvre pour éviter de se surinvestir dans la relation au malade. Les jeunes ont alors du mal à donner du sens au travail de leurs aînées. Elles n'ont plus les clés de lecture qui leur permettraient de comprendre les

contradictions et les troubles de leur tutrice, prisonnières d'une définition inavouable de leur rôle professionnel et de leur exercice du métier. Enfin, les jeunes peuvent moins entendre les mises en garde sur la nécessité de se protéger des malades et courent un risque plus grand d'épuisement ou de désillusion dû à l'écart entre l'idéal et les réalités pragmatiques de l'hôpital. Leur rapport au travail s'en trouve d'autant plus fragilisé que leur statut d'emploi est précaire.

La recherche de Sophie Divay (2011) peut être mise en perspective avec mes propres travaux sur le burn-out soignant (Loriol, 2014). En résumé, la théorie du burn-out explique que si un soignant s'investit trop, notamment émotionnellement, auprès des malades dont il a la charge, il risque d'épuiser ses réserves d'énergie et d'empathie. Afin de se protéger d'un épuisement total, il va donc peu à peu se désinvestir de la relation jusqu'à déshumaniser le malade, c'est-à-dire le considérer comme une chose plutôt que comme une personne. Une enquête sur la bientraitance menée par le centre hospitalier de Dunkerque en janvier 2014 en indique quelques dimensions pertinentes : ne pas donner d'explications aux soins que l'on effectue, ne pas répondre volontairement à l'appel d'un malade, adopter une attitude indifférente face à un patient, l'isoler, poser abusivement des protections contre l'incontinence plutôt que d'accompagner le patient aux WC ou lui mettre un bassin, laisser le patient nu pendant la toilette, etc. Ce faisant, le soignant perd ce qui fait la richesse et l'intérêt de son métier, la fierté de faire un travail de qualité, c'est ce que les psychologues appellent la « perte d'accomplissement professionnel ». Dans l'enquête sur la bientraitance menée par le centre hospitalier de Dunkerque, 24,8 % des personnels disent parfois « ne plus porter d'intérêt à leur travail ». Pour éviter cela, le soignant doit trouver la « juste distance » entre trop et trop peu d'implication dans la relation. Mais qu'est-ce que ce « trop » ou ce « trop peu », qu'est-ce que s'investir suffisamment pour être un bon soignant qui ne s'épuise pas mais peut continuer à être fier de son travail ? On peut considérer cela comme une question d'engagement et de morale personnelle par rapport à ce qui serait une norme morale universelle : « telle prise en charge est suffisamment bonne dans l'absolu ». Mais la réalité est plus complexe et l'expérience et l'observation montrent que ce « bon niveau » d'engagement dépend à la fois du contexte, de l'organisation et des moyens disponibles, mais aussi de normes collectives validées par le groupe de travail, des représentations sociales en vigueur dans le service, de la culture et de l'histoire de l'établissement... La bonne distance ne sera donc pas la même dans un service de médecine d'un petit hôpital local (où les soins de base aux personnes âgées ne peuvent pas toujours être assurés) et les services de soins palliatifs des grands CHU (où la sélection des malades et l'important personnel présent permettent un meilleur accompagnement des mourants). Quand les anciennes et les nouvelles ne peuvent plus débattre ouvertement et collectivement dans les services de la « bonne distance », il risque d'en résulter un certain nombre de conflits (vécus sur un mode interpersonnel et éthique plutôt que collectif et organisationnel) et de souffrances, notamment pour les plus jeunes qui peinent à trouver un rapport équilibré au travail. Des problèmes d'organisation (les anciennes n'ont pas le temps de socialiser les

nouvelles qui ont peu d'intérêt à apprendre les codes de services où elles ne vont pas rester) sont alors vécus comme des questions personnelles et de mentalité, de rapport psychologique au travail, comme dans cette remarque d'une infirmière en réanimation (citée dans Bigi, 2016, p. 215) :

« Tous les anciens, on est un peu tous du même avis, donc il y a comme une tension qui se crée entre les anciens et les nouveaux arrivants. Ce n'est pas qu'on veuille les exclure, mais il y a plein de choses qu'ils ne savent pas faire, on doit prendre en charge des patients à leur place. Eux, ça ne leur plaît pas, mais nous, si on ne le fait pas, il y a les médecins qui nous retombent dessus. Donc c'est très compliqué ! Les nouveaux veulent aussi être autonomes et, dans les mentalités, beaucoup de choses ont changé. [...] Il y a beaucoup de départs ! »

Parfois, les collectifs parviennent tout de même à mettre en place des arrangements originaux, comme le montre le cas étudié par Thomas Bonnet (2016) : dans un service de pédiatrie, de jeunes soignantes (elles ont moins de 30 ans alors que l'âge moyen de l'équipe est de 35 ans), insatisfaites de la façon dont les enfants et les parents sont pris en charge lors des décès, expriment le désir de mettre en place des procédures inspirées des soins palliatifs avec notamment la mise en place, pour accompagner chaque décès, d'un « référent fin de vie », ce qui serait l'occasion pour elles de mettre en œuvre leurs compétences acquises en formation. Les anciennes s'inquiètent au contraire du fait que des soignants relativement peu expérimentés cherchent à « s'imposer » et se mettent en danger elles-mêmes (et les familles), comme l'expliquent ces deux auxiliaires de puériculture :

« Les jeunes sont trop impliqués. Du coup, ils peuvent souffrir, mais aussi être trop oppressants pour les parents » ; « Il faut un roulement des équipes pour éviter que certains soignants se nourrissent du malheur des gens, et du coup s'impliquent trop. Il y a une limite à respecter, car on est soignant. Ce ne sont pas mes gosses, les parents ne sont pas mes amis. Les plus jeunes ont tendance à trop s'y mettre dedans, trop s'impliquer. »

Une sorte de compromis a été trouvé pour tenter de répondre à la fois aux désirs des jeunes et aux inquiétudes des anciennes : la rotation du personnel dans les cas des fins de vie devient une règle, car la famille est confrontée à plusieurs soignants durant l'hospitalisation de l'enfant afin de préserver les professionnels du risque émotionnel et pour que la famille puisse aussi trouver parmi les soignants intervenants un référent naturel. En contrepartie, les jeunes soignants désireux de se confronter à une nouvelle expérience à risque émotionnel sont placés en première ligne, mais étroitement encadrés par le reste du collectif, notamment les soignants les plus expérimentés. Des binômes « jeunes et anciens » sont ainsi formés. Les jeunes sont prioritaires vis-à-vis des autres soignants sur le secteur où se trouve l'enfant en fin de vie pour s'en occuper, à la condition qu'ils soient accompagnés de soignants expérimentés (Bonnet, 2016). Mais le compromis trouvé, dans lequel les jeunes sont mises en avant, mais encadrées par les anciennes et contraintes à un système de rotation, a pu se réaliser parce que les deux groupes se sont entendus sur le cadrage de la question en termes d'aptitudes psychosociales à gérer la relation. Cette vision psychologisante se retrouve dans les différents métiers du *care* et même parmi les bénévoles. Jean-Marc Weller, qui a étudié les

volontaires dans une association d'aide aux malades du sida, cite une boutade entendue dans ce milieu particulier : « Est-ce que tu as fait ton burning-out ? » L'idée est que l'on ne peut devenir un bénévole expérimenté que si l'on a pris conscience des risques pour soi et pour autrui d'un engagement personnel non maîtrisé. Les jeunes sont soupçonnés d'être trop militants et exaltés et doivent donc être cadrés par les anciens au nom de la théorie du burn-out dont les prémisses sont partagées par les deux groupes.

Dans sa thèse sur les arrêts maladie dans les associations d'aide à domicile, Line Spielmann (2016) montre que le turnover et le fait de quitter rapidement la profession jouent un rôle d'ajustement face à la difficulté du travail. D'après les aides interrogées, les formations préparent mal à la dureté du métier, à ses exigences physiques, au manque de temps pour mener un travail relationnel et s'occuper correctement des personnes âgées ou malades, au fait, notamment pour les nouvelles arrivées, d'être baladées d'un patient à l'autre pour combler les absences (alors que les anciennes obtiennent des affectations plus stables et moins dispersées). Beaucoup de stagiaires ou de jeunes recrues abandonnent au bout de quelques semaines, voire de quelques jours. Pour les anciennes, les jeunes recrutées n'essaient même pas de dialoguer, elles partent directement plutôt que de manifester leur mécontentement (ou de se mettre en arrêt maladie). Cela entretient les discours sur le fait que les jeunes seraient moins impliquées, moins courageuses. Cette impression est renforcée par le fait que les anciennes qui ont tenu ce type de discours comparent les jeunes qui sont parties aux anciennes qui sont restées (et non à celles qui ont quitté autrefois la profession). Il y a donc un effet de sélection, celles qui sont restées étant probablement plus résilientes. Il y a aussi un effet de socialisation professionnelle ou d'habituatation puisque nombre d'anciennes reconnaissent aussi en entretien qu'elles ont connu étant jeunes les mêmes réticences et attitudes que leurs jeunes collègues d'aujourd'hui.

La question de la régulation collective de l'implication et de l'engagement dans le travail de care est posée d'une autre façon par Christelle Avril (2015) dans son étude sur les aides à domicile. Elle montre notamment que l'opposition entre « jeunes » et « anciennes » ne suffit pas pour comprendre les différences dans le rapport à l'activité et à l'investissement personnel dans le travail. Elle distingue deux rapports au travail liés à l'origine et à la position sociale. Tout d'abord, des aides à domicile d'origine européenne, appartenant à des familles où les traditions ouvrières sont assez fortes. L'engagement dans le travail et l'aide aux personnes âgées est perçu comme devant être limité. Au nom de la lutte contre l'exploitation et pour la préservation des obligations domestiques (liées au rôle traditionnel de la femme dans les milieux populaires), il ne faut pas accepter tout ce que demandent les usagers ou les employeurs. Assurer les tâches de base et être correcte avec les personnes âgées suffit pour avoir le sentiment du devoir accompli. À l'inverse, les aides à domicile d'origine immigrée, moins insérées socialement, peuvent être plus sensibles aux discours de la direction sur l'importance du travail relationnel et se rendre plus disponibles pour répondre aux demandes des usagers et aux besoins de la direction (horaires flexibles, longs trajets,

remplacements de dernière minute, etc.). Ces contraintes sont acceptées comme moyens de revalorisation de soi (« on n'est pas que des femmes de ménage ») et de sa culture d'origine, souvent stigmatisée et dévalorisée par ailleurs (« chez nous on prend soin de nos vieux »). Si les aides à domicile du second groupe sont en moyenne un peu plus jeunes (et s'allient dans la définition du métier avec les jeunes cadres diplômées de la structure) que celles du premier groupe, l'âge n'est pas la variable explicative.

Dans leur étude sur les médiateurs HLM en emplois-jeunes, Sylvain Pasquier et Julien Rémy (2008) notent le manque de définition des missions confiées aux médiateurs. Les compétences attendues par le bailleur HLM sont fortement personnalisées (jeunesse, situation précaire comparable à celle des jeunes à encadrer, réputation dans la ville, autorité « naturelle », etc.). La seule compétence en fin de compte c'est d'être des « grands frères » des quartiers dans lesquels ils sont censés exercer. Résultat, la médiation fonctionne à peu près avec les « petits frères », auprès desquels ils apparaissent comme légitimes. Pour les autres, seuls des arguments musclés de « caïds » permettent de gérer des tensions et de s'interposer. Du coup, les policiers considèrent les médiateurs au même titre que les jeunes du quartier que le médiateur doit défendre pour ne pas perdre son autorité dans la cité. La proximité avec les jeunes est donc vue comme un atout mais aussi comme une source de reproches par les autres acteurs institutionnels (policiers, travailleurs sociaux, pompiers...). On peut, en effet, voir dans les dispositifs des emplois-jeunes des injonctions contradictoires, nées du double objectif qui consiste à intégrer une politique d'intervention sociale et une politique d'aide à l'emploi (Pasquier et Rémy, 2008). Malgré un travail qui fait sens, le manque de reconnaissance, de perspectives de carrière, de cadre professionnel clair, le rapport au travail de ces jeunes médiateurs ne peut rester que précaire.

E) ENTREPRISES PUBLIQUES ET FONCTION PUBLIQUE

Si tous les domaines de l'action publique ne sont pas confrontés aux mêmes enjeux, la mise en œuvre du nouveau management public a touché un grand nombre de services et d'entreprises publics. La mise en place des innovations managériales (évaluation quantitative de l'activité, *benchmarking*, individualisation des parcours, rémunération au mérite, etc.) s'est souvent faite en opposant les « anciens », accusés d'être rétifs au changement, aux plus « jeunes », supposés être plus flexibles et adaptables. Cela s'est également traduit par un ralentissement des carrières en interne et le recours à des cadres supérieurs ou managers de haut niveau extérieurs au secteur ou au métier encadré, ce qui a contribué également à accroître les différences dans la conception du travail et les intérêts de carrière entre nouveaux entrants et anciens. Les jeunes sont parfois accusés par les anciens de trop adhérer au discours managérial, d'oublier la notion de

service public, de considérer les usagers comme des clients, etc. Cela d'autant plus qu'il s'agit parfois d'une stratégie des directions qui reprochent aux anciens leur supposée « résistance au changement ».

Étudiant les transformations à la SNCF, Alex Alber (2015) développe ainsi l'idée selon laquelle la direction aurait augmenté ses recrutements de jeunes cadres sur le marché externe du travail (et bloqué ainsi partiellement les carrières en interne) de façon à faire évoluer plus vite les mentalités dans l'entreprise en faveur des réformes managériales. Avec la mise en place d'un « parcours jeunes cadres » recrutés avec des diplômes élevés (90 % ont un niveau supérieur au master 1), un régime dérogatoire est introduit dans l'entreprise qui permet des promotions accélérées pour ceux qui adhèrent à la politique de « modernisation » (parmi les nouveaux cadres recrutés durant les dix années précédant l'enquête, près d'un sur deux l'avait été à travers ce dispositif). À partir d'une enquête quantitative (8 471 questionnaires exploités) et qualitative (48 entretiens) auprès des cadres intermédiaires et supérieurs, Alex Alber (2015) montre que, lorsque l'on interroge les cadres sur « ce qui [les] définit le mieux », ceux-ci choisissent d'autant plus leurs « compétences techniques » que leur ancienneté est forte. Il observe le même phénomène avec la « connaissance du terrain » et, dans une moindre mesure, « l'attachement au service public ». À l'inverse, le fait de se définir par sa « capacité à réussir des missions de confiance », le fait de mettre en avant ses « compétences en management » ou son « adhésion à la modernisation de la SNCF » sont particulièrement forts pour les cadres ayant moins de dix ans d'ancienneté. De même, les plus jeunes sont plus nombreux à penser que l'ouverture à la concurrence est « la meilleure solution » ou « un virage inéluctable » et à estimer que travailler à la SNCF revient à en assurer la compétitivité et que les priorités doivent être la rentabilité mais également « la satisfaction des clients ». Ces prises de position en faveur des réformes managériales sont d'autant plus fortes que l'on a affaire à de jeunes cadres connaissant une progression hiérarchique rapide. Alex Alber (2015) évoque un phénomène de « socialisation anticipatrice » au sens de Robert Merton (1965) : les jeunes cadres se projetant dans ce qu'ils pensent être les valeurs du groupe de référence auquel ils aspirent à appartenir. Le jeune cadre n'est plus un expert du travail qu'il connaît par son expérience, mais un spécialiste de l'organisation dont l'autorité et le charisme sont fondés sur un diplôme et un « savoir-manager » qui le dispensent d'approfondir la connaissance des corps de métiers encadrés. La mobilité professionnelle est valorisée au détriment des anciens (attachés à l'entreprise dans les deux sens du terme), alors même que les jeunes seraient prêts à quitter la SNCF à la faveur d'une opportunité plus intéressante, d'autant que leur compétence n'est pas spécifique et facilement transférable.

Cette opposition entre « jeunes » et « anciens » construite par les politiques de recrutement et de gestion des carrières se retrouve dans la recherche qualitative menée par Jérémie Rosanvallon (2013) auprès d'une cinquantaine de techniciens clientèle à EDF. Alors que les anciens sont généralement passés par les « écoles de métier » où était transmis un savoir technique spécifique, les jeunes ont des diplômes plus élevés et

généralistes (écoles d'ingénieurs ou de commerce), ce qui leur assure une progression plus rapide des rémunérations. Cela accroît le ressentiment et les inquiétudes des anciens et explique pour une part les critiques adressées aux jeunes. Si les jeunes ressentent aussi le déclin du métier et l'appauvrissement du travail, ils sont plus résignés et déclarent être prêts à aller voir ailleurs, ce qui semble confirmer le faible attachement à l'entreprise et au métier. Les jeunes se sentent isolés et ne bénéficient que peu de l'aide et de la transmission d'expérience des anciens. Les différences entre générations relèveraient alors, selon Jérémie Rosanvallon (2013), plus des insuffisances des collectifs de travail que de traits propres à chacun des âges.

Au sein de l'hôpital public, les travaux de Nicolas Belorgey (2010) ou de Frédéric Pierru (2015) montrent que les outsiders, souvent un peu plus jeunes (par exemple, un médecin issu de l'immigration, fraîchement arrivé dans l'établissement où il est peu reconnu), sont globalement plutôt moins réfractaires aux réformes managériales (rémunération au mérite, indicateurs d'activité, intéressement financier aux résultats du pôle, etc.) que les *established* reconnus professionnellement et socialement, établis dans la région ou le métier depuis longtemps et dotés d'un certain capital social (par exemple, un médecin « français d'origine », issu d'une famille médicale, reconnu par les autres acteurs de l'établissement). Ce sont donc la position et l'origine sociale qui seraient déterminantes pour comprendre le rapport au métier et aux réformes, l'âge n'étant qu'une variable dépendante et secondaire.

Luc Rouban, spécialiste des réformes actuelles de la fonction publique généralise cette analyse des liens entre carrière, âge et prise de position sur la « modernisation » des services publics : « On peut formuler l'hypothèse selon laquelle on aurait vu apparaître un groupe de jeunes cadres innovateurs, plutôt issus des classes moyennes, qui investiraient d'autant plus dans la nouvelle gestion publique que celle-ci leur permettrait de s'imposer face aux grands corps. Il s'agirait alors de savoir si l'on n'assiste pas à travers la RGPP à une nouvelle bataille générationnelle mais aussi sociale pour le contrôle des sommets de l'État » (Rouban, 2010, p. 866). C'est le même type d'hypothèse qui est faite à propos du cas norvégien par Tom Christensen et Per Læg Reid (2008, p. 11) : « L'on peut dès lors supposer que les femmes, les jeunes fonctionnaires, les personnes ayant une formation en science sociale et les nouveaux fonctionnaires issus du secteur privé accordent davantage d'importance aux réformes administratives modernes que les fonctionnaires présentant un profil démographique traditionnel, comme les hommes plus âgés ayant fait des études de droit, au mandat étendu et ayant une longue carrière dans le secteur public. Les fonctionnaires employés depuis longtemps dans les ministères peuvent également accorder moins d'importance aux différents éléments de réforme en raison de leur "lassitude" à l'égard des réformes. »

Toutefois, la résistance à cette fracture générationnelle peut être variable d'un secteur public à l'autre. Le cas de la diplomatie montre globalement une capacité du groupe professionnel à résister à la mise en place de la réforme visant une évaluation quantitative de l'activité et de la performance. Les diplomates les plus

prestigieux ont su, par leur proximité avec les politiques, démontrer le caractère absurde et peu réaliste des indicateurs envisagés. La transmission du métier se fait toujours de façon traditionnelle, les anciens transmettant aux jeunes des savoir-être et des savoir-faire spécifiques à la diplomatie. Si le cœur de métier politique semble donc avoir été peu concerné, d'autres secteurs plus périphériques, comme le consulaire ou la coopération, ont été plus touchés par les réformes, ce qui a donné un espace à de jeunes fonctionnaires pour développer et revendiquer des pratiques managériales contre la domination des diplomates politiques (Boussard et Loriol, 2008 ; Piotet *et al.*, 2013).

Dans la police, la résistance à la politique du chiffre a été d'autant plus forte dans les brigades où jeunes et anciens continuaient à partager des collectifs de travail forts. Par contre, dans les brigades presque exclusivement composées de jeunes, comme dans les quartiers difficiles où les seuls anciens sont ceux qui n'ont pas pu changer d'affectation (et ne peuvent servir de « modèle » aux jeunes), le désarroi lié à un travail qui semble ne pas avoir de sens (par exemple, multiplier les interpellations de consommateurs de drogues ou les contrôles routiers fixes pour faire du chiffre) se traduit par des comportements variables suivant les endroits : tensions avec la population pour chasser l'ennui, voire « provoquer » des affaires, replis sur les résultats chiffrés comme moyen de se prouver malgré tout que l'on est un bon policier, désengagement du travail, etc. (Loriol, 2012).

F) NTIC, TRAVAIL CREATIF ET ARTISTIQUE

Rapprocher NTIC et travail artistique peut sembler à première vue étrange. Cela se justifie toutefois par la dimension individualisée des carrières, les formes de concurrence et d'autonomie choisies ou imposées, la faiblesse des collectifs traditionnels ou de l'action syndicale.

Comme nous l'avons vu dans la première partie à propos de l'histoire de l'informatique et de l'Internet (Isaacson, 2015), le rapport au travail s'y est construit autour de deux traditions opposées et contradictoires. La première tradition (issue des campus de recherche et de la valeur universitaire de désintéressement matériel et de passion de « la science pour la science ») valorise le travail pour le plaisir de l'innovation en commun, le partage des connaissances, la non-appropriation des bénéfices financiers et même, pour certains (mais pas tous), l'affirmation que toute découverte est collective et ne peut être attribuée à un seul. Cette tradition a donné notamment naissance au mouvement des logiciels libres. À l'inverse, une autre tradition – fondée sur l'idée que toute innovation qui n'est pas produite industriellement ne sert à rien et le principe que le travail, l'innovation et la prise de risque par les investisseurs doivent être récompensés – justifie la commercialisation à des fins lucratives de brevets défendus par une armée d'avocats (y compris quand les découvertes ont été « empruntées » à des chercheurs moins prudents ou moins exclusifs sur la

propriété intellectuelle de leurs idées). Bill Gates ou Steve Job sont les figures emblématiques de cette seconde tradition.

Quand les entreprises et les emplois des TIC se développent économiquement et se professionnalisent, cela crée des tensions inédites dans le rapport au travail. Plusieurs travaux récents sur le travail dans le secteur des TIC (et dans une moindre mesure des arts) ont développé l'idée que les employeurs étaient parvenus à s'appuyer sur la passion et l'engagement des jeunes salariés pour leur activité afin d'obtenir un « travail gratuit », une valorisation extrinsèque par les employeurs de la motivation intrinsèque des salariés (Cocq, 2016). Un exemple peut être donné avec le cas des programmeurs dans une petite entreprise de services Internet (Vendramin, 2004) : surchargés de travail, ils accumulent les heures supplémentaires non payées et doivent, en plus, trouver le temps sur leurs loisirs de se former en permanence, comme l'explique une de leurs collègues graphiste : « Il y a tout le temps des nouvelles technologies, des nouvelles possibilités, donc, je pense que ça doit être une passion et qu'ils doivent être à ça tout le temps » (citée dans Vendramin, 2004). Une consultante dans une autre entreprise de services informatiques ajoute : « On ne peut pas tout avoir, avoir un métier qui est enrichissant [au sens de rémunérateur] et qui est passionnant. Par exemple, il y a des journées où, du matin au soir, je ne vois pas l'heure passer parce que ça me passionne. » Les faibles salaires, les heures supplémentaires non payées, l'absence de formations offertes par l'employeur, l'absence de syndicats et de conventions collectives sont vus par les professionnels des NTIC interrogés comme le « prix à payer » pour faire un travail passionnant (Vendramin, 2004). Un exemple plus récent peut être évoqué avec l'entreprise Creads, qui se définit comme une « agence de communication participative » et fonctionne avec un réseau de créatifs indépendants (graphistes, designers, etc.) qu'elle fait travailler pour ses clients, sous forme d'appels d'offres et de concours. Les meilleures créations sont classées et l'une d'elles est choisie à l'issue du processus. La première est rémunérée (350 euros) et les autres propositions ne le sont pas, même si elles peuvent inspirer le produit finalement vendu. Cela a été dénoncé par des créatifs français dans une pétition contre le « travail gratuit » en 2014 (Vendramin et Valenduc, 2016).

Dans leur recherche sur la construction d'un jeu vidéo en ligne par un groupe de passionnés qui ont tous un travail à côté dans le secteur des TIC, Chiara Bassetti, Annalisa Murgia et Maurizio Teli (2015) montrent comment ce qui relevait auparavant d'activités de loisir, se déroulant entre amis au cours de soirées et de week-ends festifs, se transforme en activités à la fois ludiques et professionnelles, de telle sorte que les nuits et les week-ends mêlent à présent étroitement loisir et travail. Les réunions qui permettent l'échange collectif pour améliorer les créations graphiques, le scénario, les différents détails ou alternatives se font dans un esprit d'auto-ironie qui confère du piquant à ces débats, avec des interludes amusants qui s'intègrent dans le flux du travail et favorisent l'inspiration. La rémunération attendue se fait par les ventes du jeu en ligne, mais aussi de façon plus symbolique par la réputation et la bonne image que veulent donner les concepteurs de leur travail

soigné et novateur. Une fois une première version mise en ligne, un usage actif des médias sociaux et d'autres ressources en ligne permettent à la fois la promotion commerciale (publicité) et le recrutement des fans et followers pour partager leur expérience, proposer des améliorations ou des ajouts. Un équilibre original se crée entre travail et loisir, activité libre et contrainte, économie collaborative et économie marchande, professionnalisme et jeu, qui brouille la notion même de rapport au travail.

Dans son étude sur les jeunes travailleurs du digital en Italie, Gennaro Iorio (2016) montre comment le recours à l'auto-entreprise favorise une forte mobilisation en termes de compétences, de temps de travail (notamment relationnel et de formation) non payé, de vocation, malgré la précarité économique et les faibles rémunérations. Au nom de l'autonomie par rapport aux grosses structures bureaucratiques, de la satisfaction de faire un travail intéressant et à son compte, ces travailleurs acceptent des conditions d'emploi et de rémunération médiocres. Le travail devient une fin en soi et permet de justifier l'insécurité économique liée à la mise en concurrence et la nécessaire adaptation aux innovations.

Le travail dans le secteur des TIC, soumis à une organisation flexible en mode projet, à une certaine précarité de l'emploi, un travail collectif mais parfois à distance (*via* des échanges par Internet), pourrait aussi fragiliser les collectifs de travail. « Les jeunes, davantage confrontés à la mobilité, dans des parcours moins linéaires et des formes de travail plus flexibles, mais aussi plus autonomes, organisées autour de projets, semblaient tisser leurs liens dans le groupe quotidien de présence ou de co-activités. Ceci était parfois interprété par les plus âgés comme une forme d'individualisme et d'indifférence à l'autre » (Vendramin et Valenduc, 2016).

Dans le domaine des arts, l'idée de concurrence et de mérite individuel est largement intériorisée, même si elle est parfois déniée. Seuls les meilleurs, ceux qui savent garder la passion et construire un parcours de réussite peuvent parvenir aux places les plus valorisées. Izabela Wagner (2015), à partir d'une étude ethnographique très fouillée, décrit comment certains jeunes parviennent, malgré les obstacles, à devenir un (ou une) violoniste soliste virtuose, appelé(e) à jouer avec les plus grands orchestres symphoniques internationaux. Mère d'un jeune violoniste et musicienne elle-même, Izabela Wagner a d'abord investi ce monde social particulier en tant que participante avant d'entamer une thèse de sociologie et de mener une recherche ethnographique par observation et entretiens portant sur différentes scènes sociales et différents pays.

Après avoir rappelé comment s'est imposée historiquement la figure du violoniste soliste virtuose qui, plus que les pratiquants d'autres instruments (comme le piano jugé moins difficile), représente le symbole de l'élite de la musique classique, Izabela Wagner s'attache tout au long de son livre à détailler la « carrière » (au sens interactionniste de transformation de soi) suivie par ceux qui ont finalement réussi à faire du violon leur métier, la façon dont ils parviennent à construire et à maintenir un rapport positif à ce travail difficile et exigeant. Elle distingue alors trois grandes phases. La première concerne la socialisation précoce à la musique

et au violon. La plupart des jeunes musiciens suivis ont des parents musiciens, essentiellement professionnels (dans 64 % des cas) et plus rarement amateurs (16 % des cas). Ils ont été initiés très tôt à la musique et ont commencé à un très jeune âge à prendre des cours de violon (la plupart ont commencé le violon entre 4 et 6 ans). Tous, à l'exception d'une jeune femme, affirment que sans la contrainte exercée par leurs parents ils n'auraient pas atteint un tel niveau. Il s'agit donc d'abord d'un projet parental exprimant le souhait de voir son (ou ses) enfant(s) atteindre les positions les plus valorisées dans le monde de la musique classique.

Malgré cela, les violonistes solistes virtuoses rencontrés sont nombreux à parler de « passion » et de « vocation » pour la pratique de leur art. Cette passion, cependant, est héritée, voire imposée, par les parents. La passion et le rapport au travail positif doivent donc sans cesse être entretenus par différentes méthodes : gratifications symboliques (par exemple quand un morceau particulièrement difficile est maîtrisé), *storytelling* pour rappeler l'histoire glorieuse des grands violonistes du passé dans laquelle s'inscrivent les jeunes, chantage affectif ou autoritarisme, etc. Les échecs ou abandons sont attribués au « manque de passion ». Dans le même temps, la « passion » pour le violon renvoie de façon ambivalente à la souffrance des longues répétitions, à l'engagement exclusif au détriment de la vie privée, des loisirs et de la formation générale (ce qui peut encore plus mettre la pression pour la réussite).

La deuxième phase est celle de l'entrée dans une classe pour soliste. Après un apprentissage classique (par les parents, en conservatoire ou par des cours privés), les jeunes musiciens doivent absolument suivre une ou plusieurs classes spécialisées dans le répertoire et la pratique en soliste, sous la direction d'un maître reconnu, pour espérer pouvoir éventuellement un jour rejoindre l'élite musicale. Le choix d'un maître (ou plusieurs maîtres successifs) est un élément crucial du parcours qui va déterminer à la fois le style de jeu et d'interprétation musical et le réseau relationnel et de pouvoir dans lequel pourra s'insérer le violoniste. Pour cela, l'enfant doit avoir atteint avant 14 ans un niveau de technicité et de maturité musical suffisant, les maîtres estimant qu'un élève trop âgé ne peut plus être forgé à leur main. Il faut donc être reconnu comme ayant un « talent précoce » pour entrer dans ces classes. Toutefois, il est possible que certains professeurs exagèrent le supposé « talent » de leurs futurs élèves pour s'assurer un vivier suffisant. Les parents qui connaissent bien le monde de la musique et les professeurs disponibles sur le marché ont des idées arrêtées et peuvent changer plusieurs fois d'enseignant pour leur enfant. Les parents non musiciens sont plutôt dirigés par les premiers professeurs de violon (notamment de conservatoire) de leurs enfants. Le choix d'un professeur, souvent coûteux, demande de gros sacrifices à la famille et aux jeunes musiciens : par exemple, changer de ville ou de pays pour rejoindre un maître prestigieux et renommé ou, comme les familles russes, venir en Occident pour suivre un professeur qui profite de l'ouverture des frontières pour s'installer en Europe de l'Ouest. Souvent, également, les enfants doivent quitter l'école et suivre des cours par

correspondance afin de dégager plus de temps pour la pratique du violon, mais aussi pour rester dans un monde où le rapport au travail musical reste fort, où le sacrifice de son enfance a du sens.

La troisième phase est celle de la « crise d'adolescence », lors de laquelle le jeune musicien prend ses distances à l'égard de ses parents et de leurs conseils pour se rapprocher de ses pairs mais aussi de son professeur avec lequel il doit assurer un véritable « couplage » entre le maître et l'élève. Le maître ne peut construire sa réputation qu'à travers la réussite de certains de ses élèves, qui deviennent ses favoris auxquels il consacre plus d'efforts, tandis que l'élève ne peut entrer dans ce monde professionnel sans l'appui d'un maître influent et reconnu. Les concours, qui constituent le principal outil de reconnaissance, illustrent bien cette dépendance. Dans la dizaine de concours observés, tous les finalistes, sans exception, avaient suivi des cours ou des master classes avec au moins un des membres du jury. Les outsiders n'ont pratiquement aucune chance. S'ils sont vraiment très bons, un membre du jury peut venir les approcher pour leur proposer de suivre des cours avec lui et espérer pouvoir gagner la fois suivante. Izabela Wagner est critique à l'égard des concours et développe même en ouverture et en fin d'ouvrage le cas d'une injustice (et de magouilles flagrantes pour la masquer) à l'encontre d'une jeune violoniste pourtant jugée meilleure que les candidats mieux classés.

Certains élèves changent alors de maître pour augmenter leurs chances. D'autres ont aussi recours à différents maîtres successifs en fonction de leur progression (d'abord un professeur pédagogue pour la maîtrise technique, puis un autre qui les aidera plus à forger un style musical compatible avec le succès aux concours, un troisième avec de l'influence dans le milieu musical, etc.). Le maître est nécessaire pour avoir accès à d'autres personnes et ressources indispensables : un bon pianiste accompagnateur, des chefs d'orchestre et des compositeurs qui laisseront leur chance aux jeunes musiciens, un sponsor généreux ou le prêt d'un violon d'exception. Dans ce dernier cas, on retrouve les effets d'intérêts réciproques. Un grand violon italien vieux de plusieurs siècles (stradivari, guardiani, etc.) est jugé indispensable pour produire le « bon son », adapté aux grandes salles de concert ; mais, pour garder sa qualité, il doit être régulièrement joué par un ou une virtuose. Le fait d'avoir été utilisé par les plus grands violonistes peut alors augmenter encore sa valeur symbolique et marchande tandis que le musicien qui a accès à de tels instruments renforce sa fierté et son identité de virtuose.

La dernière étape, ultime marche sur laquelle trébuchent nombre de prétendants, est l'acquisition d'un statut de soliste dans un grand orchestre. Arrivés à 18-20 ans, les musiciens se doivent d'être plus autonomes, même s'ils gardent des contacts informels avec leurs anciens maîtres pour les plus talentueux, de trouver des concerts, des enregistrements, des compositeurs, etc. Les dispositifs destinés aux jeunes musiciens et enfants prodiges (bourses, concours, master classes) se font plus rares et beaucoup doivent, dans la douleur, réajuster à la baisse leurs ambitions en devenant musiciens d'orchestre, professeurs, chefs d'orchestre ou premiers violons dans des philharmoniques de deuxième ou troisième rang. Il leur faut donc travailler pour maintenir

un rapport positif à leur travail. Certains doivent d'ailleurs quitter la musique faute d'y parvenir. La désillusion est d'autant plus amère que tout le système, selon Izabela Wagner, repose sur une sous-estimation de la concurrence et du risque d'échec qui seule permet de tenir dans ce mode dur et concurrentiel, exigeant de la part de jeunes enfants et adolescents (ainsi que de leurs parents) de lourds sacrifices.

Cette étude d'Izabela Wagner (2015) possède une portée qui dépasse le simple cas étudié et pourrait tout à fait être généralisée à d'autres parcours très sélectifs dans les arts ou ailleurs ; on pourrait penser aux carrières sportives (notamment les tennismen) ou aux travaux sur l'artisanat traditionnel et l'apprentissage (Izabela Wagner y fait d'ailleurs allusion), voire aux carrières de chercheurs. On retrouve en effet un même processus collectif de construction de la vocation dans plusieurs autres métiers artistiques comme chez les jeunes danseurs et les danseuses de l'Opéra de Paris (Laillier, 2011), pour lesquels la pression des parents et des enseignants, la concurrence en vase clos, le sentiment d'appartenir à une élite jouent un rôle dans le maintien et l'entretien de la passion qui permet d'accepter les sacrifices et les contraintes. Marie Buscatto (2015), synthétisant de nombreux travaux sur les carrières artistiques, rappelle que cette imbrication entre vocation et passion peut évoluer différemment avec l'âge : ceux qui se trouvent consacrés par l'obtention des positions les plus valorisées (virtuoses, solistes, danseurs étoiles, etc.) parviennent mieux à nourrir le feu de la passion. Pour les autres, il faut faire le deuil de l'idéal et réinvestir son engagement dans des formes alternatives, moins prestigieuses mais parfois vécues comme plus ouvertes à la création et aux aspirations personnelles. Ceux qui n'y parviennent pas doivent alors accepter de vivre leur pratique artistique comme un simple métier, une activité intéressante mais pas exceptionnelle. D'autres, enfin, quittent les mondes de l'art pour des carrières plus rémunératrices ou moins exigeantes.

Si la vocation et la passion pour la création artistique (tout comme le deuil ou l'abandon de la création) sont des constructions sociales continues tout au long du parcours de formation et de socialisation professionnelle, le sens du travail et celui de l'engagement sont aussi des constructions collectives qui peuvent prendre des formes différentes d'un lieu à l'autre. Dans une recherche menée avec une doctorante sur les salles de concert dédiées aux musiques actuelles (Loriol et Spielmann, 2015 ; Spielmann, 2016), nous avons pu constater que la régulation du rapport passionnel au travail parmi les jeunes salariés pouvait prendre des formes variables d'une structure à l'autre. Dans une première salle, les jeunes salariés font preuve d'un engagement très fort, ne comptant pas leurs heures, confondant leur vie professionnelle et leur vie privée (par exemple en allant voir des concerts ou en distribuant des tracts pendant leurs loisirs). Ils rechignent à se mettre en arrêt quand ils sont malades, n'envisagent pas de pouvoir se syndiquer, etc. Passionnés par leur travail et se percevant comme privilégiés d'être payés pour faire ce qu'ils aiment, ils se sentent toutefois insuffisamment reconnus par l'équipe de direction (plus âgée) qu'ils admirent, mais qui ne partage pas forcément la même vision qu'eux de l'action culturelle et de la musique. Cela les pousse à

toujours vouloir en faire plus pour enfin pouvoir être pleinement satisfaits de leur travail, être mieux reconnus. À ce rythme, plusieurs ne tiennent pas, craquent (*burn-out*, dépression) et quittent la structure lorsqu'ils se sentent ouvertement désavoués par l'équipe de direction. Dans une autre salle, plusieurs conflits avec la direction et la municipalité qui finance la structure, mais aussi l'absence de perspectives de carrière pour les jeunes salariés, ont conduit à l'impression qu'un bon travail n'est pas possible et que cela ne vaut pas la peine de se fatiguer. Le directeur cumule son rôle avec celui de programmateur et laisse peu d'initiatives stimulantes à ses jeunes subordonnés. La démotivation a donc rapidement (deux à trois ans) succédé à la passion. Le ressentiment a conduit les jeunes salariés à limiter leur investissement. Certains déclarent même prendre des arrêts maladie (alors qu'ils auraient pu venir travailler quand même) « par revanche ». La troisième salle est un peu différente. Les salariés sont presque tous dans les âges intermédiaires et partagent une vision commune de ce que doit être un « beau concert ». Ils ont connu des expériences de travail antérieures passionnantes mais très prenantes en temps et en énergie et sont heureux de pouvoir, dans leur poste actuel, combiner un travail intéressant et créatif avec une relative préservation de leur vie privée. Les jeunes sont peu nombreux et occupent des positions provisoires (stages, CDD). Ils perçoivent leur travail comme une chance d'apprendre leur métier dans une structure dynamique et valorisante et n'entretiennent, de ce fait, pas de relations conflictuelles ou de concurrence avec la direction.

Les difficultés des jeunes salariés dans le milieu associatif relevées à propos du cas des scènes de musiques actuelles se retrouvent dans d'autres associations, comme le remarquent, entre autres, Denis Bernardeau-Moreau et Matthieu Hély (2007) : les baby-boomers occupent souvent une position dominante dans les conseils d'administration et les postes de direction au détriment des plus jeunes. Dans le même temps, l'allongement de la durée des études et la montée du chômage des jeunes donnent une signification différente à l'adhésion et à l'engagement avec la recherche de prise de responsabilités et de professionnalisation. L'engagement associatif est vu comme une passerelle vers l'activité professionnelle en développant des compétences transférables vers une activité intéressante, qui a du sens. Mais les moins diplômés se trouvent évincés de ce processus de professionnalisation.

CONCLUSION

Les différentes recherches rapidement présentées dans cette revue de la littérature démontrent bien que le(s) rapport(s) au travail ne peut (peuvent) être compris qu'en le(s) resituant dans son (leurs) contexte(s) (économique[s], historique[s], social[aux], professionnel[s], etc.). La rencontre entre des parcours individuels, des organisations du travail particulières, des collectifs de travail plus ou moins présents et prégnants, des enjeux techniques, politiques, commerciaux, économiques ou politiques propres à chaque secteur, des contextes sociétaux et macro-économiques, etc., produit des processus inédits et contingents de construction collective du sens du travail et des activités. Bien souvent, le comportement des jeunes salariés est une réaction « intelligente » (au sens de rationnelle et compréhensible) aux conditions d'emploi et de travail qui leur sont proposées. Ceux qui stigmatisent le rapport au travail des jeunes confondraient alors, selon l'analyse de François Dupuy (2015), le symptôme et le problème, les conséquences et les causes profondes des comportements observés.

Certaines évolutions ou tensions semblent toutefois concerner, quoique de façon variable, l'ensemble des secteurs. C'est notamment le cas de l'augmentation générale du niveau d'études et de diplômes des jeunes dans une période de croissance du chômage et des emplois précaires, particulièrement pour les nouveaux entrants sur le marché du travail. Cela est susceptible de créer des décalages entre les attentes en termes de statut social et d'intérêt du travail et les postes effectivement proposés à beaucoup de jeunes. D'autant que nombre d'entreprises, face à cette situation, en profiteraient de façon irrationnelle, au nom d'une valorisation rituelle et déconnectée de leurs activités réelles de l'économie du savoir, pour embaucher des jeunes très qualifiés et finalement leur faire faire des tâches essentiellement routinières et d'exécution (Spicer et Alvesson, 2016).

D'après Claude Dubar (2015), cette évolution favoriserait ce qu'il appelle des identités « incertaines et individualistes ». Cette forme identitaire concernerait des jeunes « trop » diplômés pour les emplois qu'ils occupent, par exemple, les bacheliers ou titulaires d'un BTS ou d'un DUT qui sont ouvriers, employés ou techniciens, ce qu'ils vivent comme une trajectoire de « contre-mobilité sociale ». Ils sont alors critiques à l'égard de l'entreprise, se définissent plutôt en dehors du travail et restent dans l'attente d'une meilleure situation, voire envisagent ou rêvent en secret un autre destin (« créer une PME » ; « devenir coiffeuse à mon compte » ; « être un jour institutrice » ; « créer mon bureau d'études » ; « devenir juriste », etc.). Ce genre de rêve ne concerne d'ailleurs pas que les catégories populaires ou intermédiaires. Dans l'étude sur les scènes

de musiques actuelles (Loriol et Spielmann, 2015), nous avons rencontré un programmeur qui déclarait vouloir élever des chèvres à la campagne et, au cours de celle sur les affaires étrangères (Piotet *et al.*, 2013), deux jeunes diplomates (un garçon et une fille) qui pensaient à ouvrir un restaurant. Une figure emblématique de cette réorientation radicale est l'Américain Matthew Crawford (2010), jeune philosophe qui, après avoir travaillé pour un *think tank* et une entreprise de veille scientifique où il avait le sentiment de faire un travail dénué de sens du fait des rendements rapides et des productions standardisées exigées, décide de créer un atelier de réparation de motos. Le contact avec d'autres clients passionnés et capables d'apprécier son savoir-faire, la sanction immédiate et concrète du travail (le moteur fonctionne ou ne fonctionne pas) lui apparaissent beaucoup plus gratifiants.

Toutefois, les exemples présentés dans cette revue de littérature montrent que cette identité, pas plus que la génération Y, ne s'est pas généralisée parmi les jeunes salariés. Une autre alternative pourrait être en effet de rechercher un travail « qui a du sens » au sein d'une structure qui incarnerait les valeurs portées par le salarié, quitte à être moins payé, le décalage entre le niveau de diplômes et le statut (conditions d'emploi, salaire) étant alors justifié ou acceptable. C'est le cas notamment dans les secteurs associatifs ou médico-sociaux, comme les exemples des scènes de musiques actuelles ou de l'aide à domicile ont pu l'illustrer. Une étude de Fanny Darbus et Matthieu Hély (2010) sur les dispositions et les aspirations des salariés de l'économie sociale et solidaire (ESS) montre que 82,1 % des hommes et 76,5 % des femmes interrogés se disent prêts à consentir à une rémunération plus faible qu'ailleurs pour travailler dans l'ESS. Ce sont particulièrement les jeunes (moins de 30 ans) qui aspirent à travailler et rester dans l'ESS. Toutefois, une étude fine de l'origine et des parcours de ces répondants montre qu'il s'agit bien souvent d'une adaptation aux évolutions du marché du travail et aux opportunités d'emploi plutôt qu'une attirance *a priori* pour l'ESS. Nombre de ces jeunes aspirant à un emploi dans ce secteur sont des fils ou surtout des filles de fonctionnaires, diplômé(e)s, et qui ne peuvent trouver un emploi dans la fonction publique à laquelle ils ou elles aspirent. La politique de réduction des effectifs publics (remplacement d'un départ à la retraite sur deux) conduit souvent à voir des associations de l'ESS prendre le relais de l'action publique, mais dans les conditions du privé. Le désir de sens peut alors être contrarié par l'intrusion d'une logique économique et comptable, comme dans la fonction publique avec le nouveau management public, mais avec moins de possibilités de résistances collectives.

Cette récupération du désir de sens et d'autonomie par l'économie marchande semble aussi poser bien des questions dans un autre secteur qui fait beaucoup parler de lui, à défaut d'être très répandu, celui de l'économie collaborative et des plateformes numériques. Certains auteurs prédisent un dépassement du salariat dans les prochaines années (Gaudart, 2013 ; Pennel, 2013, cités dans Dortier, 2016), le travail devant de plus en plus être réalisé par des indépendants mis en relation avec les clients ou les employeurs par le

biais des technologies numériques. Cette évolution répondrait, selon ces auteurs, à la fois aux nécessités de flexibilité de l'économie et aux supposées aspirations des jeunes à l'autonomie. Uber est le symbole de cette évolution qui touche aussi d'autres services (livraisons, bricolage, garde d'enfants, écriture de textes, etc.). Le travail en cours de Sarah Abdelnour et Sophie Bernard (2016) sur les chauffeurs d'Uber montre qu'il s'agit très majoritairement d'hommes, plutôt jeunes. Deux études antérieures, menées, l'une aux États-Unis, l'autre en France, en lien avec l'entreprise, avaient montré un pourcentage de salariés de moins de 40 ans respectivement de 49 % et 67 %. La recherche exploratoire de Sarah Abdelnour et Sophie Bernard (2016) sur 87 chauffeurs (contactés par le biais d'un forum Internet mis en place par des chauffeurs Uber pour défendre leurs droits) en France arrive quant à elle à 81 % de 40 ans et moins. Ces différences de chiffres suggèrent que la précarisation du travail par le biais des plates-formes se concentre plus sur les jeunes en France qu'aux États-Unis, mais aussi que les jeunes chauffeurs sont très présents dans les nouvelles formes de résistance à l'exploitation. Si ces chauffeurs valorisent l'autonomie, le prestige relatif (belle voiture, costume) du métier, ils découvrent vite leur dépendance économique à la plate-forme qui peut baisser les tarifs et durcir les conditions d'utilisation (déconnexion des chauffeurs peu rentables ou ayant de mauvaises évaluations par les clients, impossibilité pour les chauffeurs de contrôler le choix des courses, mise en concurrence des chauffeurs, etc.). Beaucoup sont alors obligés d'augmenter leur temps de travail pour conserver leurs revenus. Par le biais de forums Internet, d'actions communes de manifestations publiques ou de déconnexion tous en même temps de la plate-forme, les chauffeurs VTC d'Uber ont cherché à résister collectivement. Ce n'est pas seulement le « goût de l'indépendance » qui attire les chauffeurs Uber, mais la recherche d'un complément de revenu (seulement la moitié des chauffeurs Uber en tirent leur revenu principal, d'après Galéron, 2016), surtout au début où les tarifs étaient plus élevés, tout comme la possibilité pour des chômeurs ou des précaires de gagner leur vie. Les jeunes issus de l'immigration (et à plus forte raison les sans-papiers) peuvent aussi trouver là un moyen de contourner les discriminations rencontrées par ailleurs sur le marché de l'emploi.

Cette économie de plate-forme ne concerne toutefois pas que les jeunes travailleurs. Dans un autre secteur, celui des plates-formes de service de bricolage à domicile, étudié par Marie-Anne Dujarier (2016), les « travailleurs amateurs » qui proposent leurs services sont de tous âges. Dans ce cas, d'ailleurs, les résistances collectives semblent peu présentes. Les jeunes ne seraient donc pas forcément une cible privilégiée et exclusive pour ces nouvelles formes d'exploitation et de servilité (la note donnée par les clients a un poids important pour trouver des clients et rester connecté) ni les moins combatifs pour défendre leurs intérêts collectifs. Sur les plates-formes de bricolage, les travailleurs sont très majoritairement issus des classes populaires peu ou pas diplômées, tandis que les administrateurs et les clients appartiennent surtout aux classes supérieures diplômées. Certaines plates-formes organisent des enchères qui ont pour effet d'entraîner à la baisse les tarifs des travailleurs (Galéron, 2016) et d'augmenter les exigences par le biais du pouvoir de la notation (une seule très mauvaise note peut remettre en cause l'activité). Cette dépendance sans subordination juridique fragilise fortement les travailleurs de ces

plates-formes qui doivent investir dans leur outil de travail, n'ont pas de protection sociale ou de garanties équivalentes à celles des salariés.

Dans des secteurs où le rapport de forces (symbolique, social, économique, etc.) est moins déséquilibré, d'autres résistances à la récupération et à l'exploitation par l'économie marchande des désirs d'autonomie, de réalisation de soi ou des investissements faits dans l'économie collaborative, ont pu être observées. Par exemple, les actions juridiques et de contestations collectives des bloggeurs du *Huffington Post* contre la vente du site par sa fondatrice (Simonet, 2016) ou le sabotage et la défection de communautés de joueurs de jeux vidéo à qui le fabricant avaient voulu faire jouer bénévolement le rôle de développeur et d'attaché de communication et marketing (Cocq, 2016). Là encore, c'est plus la catégorie sociale que l'âge qui permet de comprendre le rapport au travail (autonomie choisie ou subie) et aux résistances collectives. En outre, ces nouvelles formes de travail indépendant restent encore marginales par rapport au salariat. Le nombre d'indépendants n'a pas augmenté ces trente dernières années, le nombre d'indépendants traditionnels (agriculteurs, commerçants et, dans une moindre mesure, artisans) ayant reculé, tandis que le développement de « nouveaux indépendants » ne compensait pas cette baisse d'effectifs (Dortier, 2016). Il y aurait donc un effet de loupe « médiatique ».

Un autre thème qui semble concerner les différents mondes du travail et qui a fait couler beaucoup d'encre également est celui, déjà abordé avec les plates-formes numériques, de la « révolution digitale », qui aurait métamorphosé, notamment pour les jeunes socialisés dès l'enfance avec Internet et les téléphones portable, notre rapport à la réalité et qui aurait entraîné un véritable changement anthropologique avec les nouvelles technologies, la robotique et le développement du virtuel (Turkle, 2015). Les enfants et adolescents interrogés par Sherry Turkle, psychologue et anthropologue américaine, semblent en effet ne plus faire la même différence que leurs aînés entre robots « intelligents » et êtres vivants, entre monde réel et monde virtuel. Les réseaux sociaux remplaceraient les gens et les nouveaux appareils en réseau offriraient un relationnel de substitution. Le roman de Guillaume Morissette, *Nouvel Onglet* (2014, présenté dans la première partie), en offrirait une illustration.

Mais dans quelle mesure ces évolutions sont-elles avérées ? Changent-elles véritablement le rapport au travail ? Ne concernent-elles que les jeunes ? Les études citées par Dominique Méda et Patricia Vendramin (2013) suggèrent que l'usage des TIC et d'Internet au travail ne serait pas forcément plus répandu chez les jeunes que parmi leurs aînés. Toutefois, comme nous l'avons vu à la fin de la première partie, il est important en ce domaine, plutôt que de prendre en compte l'utilisation globale de ces outils, d'analyser finement et de façon différenciée les pratiques et les usages des TIC qui peuvent être distincts d'une sphère de la vie sociale à l'autre. Les études manquent toutefois encore pour répondre à ces interrogations.

BIBLIOGRAPHIE

Abdelnour S., Bernard S., « Enquêtes empiriques sur les plateformes numériques. L'impact des plateformes sur l'emploi et le travail : le cas d'Uber en France », *Journée d'étude « Le travail à l'épreuve des plateformes numériques »*, IDHES/LISE, Nanterre, 18 novembre 2016.

Alber A., « Changer les têtes plutôt que les mentalités ? La "modernisation" de la SNCF par l'ouverture de son marché du travail d'encadrement », *Sociétés contemporaines*, 1, n° 97, 2015, p. 49-77.

Algava E., Vinck L., « Vécu du travail : reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail. Enquêtes Conditions de travail », *Synthèse.Stat'*, n° 21, juillet 2016 (http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_stat_n_21_vecu_du_travail.pdf).

Almudever B., Le Blanc A., Hajjar V., « Construction du sens du travail et processus de personnalisation », in Baubion-Broye A., Dupuy R., Y. Prêteur Y. (dir.), *Penser la socialisation en psychologie*, Toulouse, Érès, 2013.

Alter N., « Théorie du don et sociologie du monde du travail », *Revue du MAUSS*, 2, n° 20, 2002, p. 263-285.

Arthur M. B., Rousseau D. M., *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, New York (États-Unis), 1996.

Aunis É., « Perception des mutations du monde du travail : les jeunes ouvriers s'opposent-ils à leurs aînés ? », *RIMHE. Revue interdisciplinaire Management, homme & entreprise*, n° 4, 2012, p. 27-41.

Avril C., « Les aides à domicile : un autre monde populaire », *Population*, vol. 70, 2015/1.

Bailey J., Price R., Esders L., McDonald P., « Daggy shirts, daggy slogans ? Marketing unions to young people », *Journal of Industrial Relations*, n° 1, vol. 52, 2010, p. 43-60.

Barbier P., « Rapport au travail des jeunes diplômés dans des emplois d'exécution », *Chroniques du travail*, n° 2, décembre 2012, p. 34-155.

Barbier P., Seiller P., « Rapport au travail et carrière des jeunes salariés d'exécution des grandes entreprises du privé », *Agora débats/jeunesses*, n° 69, 2015/1, p. 37-50.

Barnier L.-M., Canu J.-M., Vergne F., *La fabrique de l'employabilité. Quelle alternative à la formation professionnelle néolibérale ?*, Syllepse, Paris, 2014.

Bassetti C., Murgia A., Teli M., « RIOT NOW. Esprit ludique, créativité et "free work" dans un jeu de rôle indépendant », *Les mondes du travail*, 2015, n° 16-17.

Baudelot C., Gollac M., *Travailler pour être heureux ?*, Fayard, Paris, 2003.

Beaud S., Michel M., *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, La Découverte, Paris, 1999.

Belkacem R., Kornig C., Nosbonne C., Michon F., « Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l'action syndicale », *La revue de l'IRE*, n° 83, 2014, p. 3-28 (www.ires-fr.org/images/files/Revue/R83/R83-1.pdf).

Belorgey N., *L'hôpital sous pression. Enquête sur le « nouveau management public »*, La Découverte, Paris, 2010.

Benquet M., *Les damnés de la caisse. Enquête sur une grève dans un hypermarché*, Éditions du Croquant, Vulaines-sur-Seine, 2011.

Bernardeau-Moreau D., Hély M., « Transformations et inerties du bénévolat associatif sur la période 1982-2002 », *Sociologies pratiques*, n° 15, 2007/2, p. 9-23 (<https://halshs.archives-ouvertes.fr/hal-00827901/document>).

Bérout S., « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, n° 85, 2009/1, p. 127-146.

Bigi M., *Reconnaissance et organisation du travail. Perspectives françaises et européennes*, Thèse codirigée par Michel Lallement et Dominique Méda au Conservatoire national des arts et métiers, 2016.

Boëton M., « La génération Y, une classe d'âge façonnée par le Net », *Études*, tome 419, n° 7, 2013, p. 31-41.

Bonnet T., *La régulation sociale du risque émotionnel dans le travail. Une étude comparative dans les pompes funèbres, à l'hôpital et dans la police*, Thèse de doctorat de sociologie, sous la direction de Normand Filion et Jens Thoemmes, université de Toulouse, le 03 octobre 2016.

Bosse N., Guégnard C., « Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées », *Travail, genre et sociétés*, 2, n° 18, 2007, p. 27-46 (www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2007-2-page-27.htm).

Bourdieu P., « La "jeunesse" n'est qu'un mot », entretien avec Anne-Marie Métaillé repris in *Questions de sociologie*, Minuit, Paris, 1984 (2^e éd., 1992, p.143-154).

Boussard V., Loriol M., « Les cadres du ministère des affaires étrangères et européennes face à la LOLF », *Revue française d'administration publique*, n° 128, 2008/4, p. 717-728 (<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00374760/document>).

Bradley H., « Fractured Transitions: Young Adults' Pathways into Contemporary Labour Markets », *Sociology*, n° 1, vol. 42, 2008, p. 119-136.

Bulbeck C., « Only "victim" workers need unions?: perceptions of trade unions amongst young Australians », *Labour & Industry*, n° 1/2, vol. 19, 2008, p. 49-71.

Buscatto M., « Aux fondements du travail artistique. Vocation, passion ou travail ordinaire ? », in Leroux N., Loriol M. (dir.), *Le travail passionné. L'engagement artistique, sportif ou politique*, Érès, Toulouse, 2015.

Cadin L., Bender A. F., Saint-Giniez V. de, *Carrières nomades: les enseignements d'une comparaison internationale*, Vuibert, Paris, 2003.

Caroly S., Clot Y., « Du travail collectif au collectif de travail : développer des stratégies d'expérience », *Formation Emploi*, n° 88, 2004, p. 43-55 (www.persee.fr/doc/forem_0759-6340_2004_num_88_1_1737).

Caroly S., Loriol M., Boussard V., « Collectif de travail et règles de métiers. Coopération entre jeunes et anciens, hommes et femmes dans les brigades de Police secours », version d'auteur avant traduction de : « Colectivo de trabajo y reglas de oficios. Cooperacion entre juvenes y viejos, hombres y mujeres en las brigadas de Policis de socorro », *Laboreal*, n° 2, vol. 2, 2006.

Casoinic D. A., « Les comportements des générations Y et Z à l'école et en entreprise », *Économie et management*, n° 160, 2016, p. 29-36.

Charles N., « Quand la formation ne suffit pas : la préparation des étudiants à l'emploi en Angleterre, en France et en Suède », *Sociologie du travail*, n° 3, vol. 56, juillet 2014, p. 320-341.

Christensen T., Lægheid P., « Le NMP et au-delà : structure, culture et démographie », *Revue internationale des sciences administratives*, 74, n° 1, 2008, p. 7-26.

Clot Y., *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, Paris, 2010.

Cocq M., « Cocréation et mise au travail des joueurs : le cas d'une plateforme communautaire dans l'industrie du jeu vidéo », *Journée d'étude « Le travail à l'épreuve des plateformes numériques »*, IDHES/LISE, Nanterre, 18 novembre 2016.

Côté N., « Pour une compréhension dynamique du rapport au travail : la valeur heuristique de la perspective des parcours de vie », *Sociologie et sociétés*, vol. 45, n° 1, printemps 2013, p. 179-201 (www.erudit.org/revue/socsoc/2013/v45/n1/1016400ar.pdf).

Crawford M. B., *Éloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*, La Découverte, Paris, 2010.

Cultiaux J., « L'engagement subjectif des jeunes au travail », *Actes des Journées internationales de sociologie du travail 25-27 janvier 2012*, Bruxelles, 2012 (<http://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/CULTIAUX.pdf>).

Dagnaud M., *Génération Y. Les jeunes et les réseaux sociaux, de la dérision à la subversion*, Presses de Sciences Po, Paris, 2013.

Dany F., Laufer J., Pochic S., « La fin des carrières ? Loyauté, mobilité et nomadisme », in Bouffartigue P., Gadéa C., Pochic S. (dir.), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement ?*, Armand Colin, Paris, 2011, p. 88-92.

Darbus F., Hély M., « Travailler dans l'ESS: aspirations, représentations et dispositions. Étude auprès des adhérents de Ressources solidaires », *Revue internationale de l'économie sociale*, n° 317, 2010, p. 68-86 (http://www.recma.org/sites/default/files/317_068086.pdf).

Datchary C., Cornillet T., « Démêler l'écheveau de la communication au travail », in Martin O., Dagiral E. (dir.), *L'ordinaire d'Internet. Le Web dans nos pratiques et relations sociales*, Armand Colin, Paris, 2016, p. 161-181.

Davoine L., *Les déterminants subjectifs de la satisfaction au travail en Europe : l'importance du contexte*, Document de travail du Centre d'études de l'emploi, n° 76, décembre 2006 (www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/publications/docdetravail/76-determinants_satisfaction_travail_europe.pdf).

Delay B., *Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*, Document de travail du Centre d'études de l'emploi, n° 104, septembre 2008 (www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/publications/docdetravail/104-travail-singulier-opposition-age.pdf).

Dejours C., *Travail : usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Bayard, Paris, 1993.

Delgoulet C., Largier A., Tirilly G., « La mesure des tutorats en entreprise : enjeux, complexité et limites », *Formation Emploi*, n° 124, octobre 2013, p. 45-62 (<https://formationemploi.revues.org/4079>).

Divay S., « Confusion dans la transmission intergénérationnelle du métier de soignante », *Recherches familiales*, n° 8, 2011, p. 101-114.

Doré F., *Les représentations du jeune décrocheur quant au rôle des pairs dans son parcours de décrochage scolaire au secondaire*, mémoire de fin d'étude, université du Québec à Montréal (Canada), 2015.

- Dortier J.-F., « L'avenir du travail n'est pas celui qu'on croit », *Sciences humaines*, n° 286, novembre 2016, p. 32-37.
- Dubar C., *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, 5^e édition, 2015.
- Dubet F., *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Le Seuil, Paris, 2006.
- Dujarier A.-M., « Les bricoleurs au travail, bricoleurs du travail », *Journée d'étude « Le travail à l'épreuve des plateformes numériques »*, IDHES/LISE, Nanterre, 18 novembre 2016.
- Dupuy F., *La faillite de la pensée managériale*, Le Seuil, Paris, 2015.
- Durand J.-P., Hatzfeld N., *La chaîne et le réseau*, Editions Page deux, Lausanne (Suisse), 2002.
- Eckert H., *Avoir vingt ans à l'usine. Être jeune et ouvrier en France au début du 21^e siècle*, La Dispute, Paris, 2006.
- Eckert H., « Le rapport subjectif des jeunes au travail. Employés... Sous employés ? », *Chroniques du travail*, n° 1, décembre 2011, p. 152-164.
- Everaere C., *Autonomie et collectifs de travail*, ANACT, Lyon, 1999.
- Fenton S., Dermott E., « Fragmented careers? Winners and losers in young adult labour markets », *Work Employment and Society*, 20, n° 2, 2006, p. 205-221.
- Flamant N., « Conflit de générations ou conflit d'organisation? Un train peut en cacher un autre », *Sociologie du travail*, n° 47, vol. 2, avril-juin 2005, p. 223-244.
- Fluckiger C., « Les étudiants sont-ils des natifs numériques », in Martin O., Dagiral E. (dir.), *L'ordinaire d'Internet. Le Web dans nos pratiques et relations sociales*, Armand Colin, Paris, 2016, p. 140-166.
- Furlong A., « The Japanese hikikomori phenomenon: acute social withdrawal among young people », *The Sociological Review*, n° 2, vol. 56, 2008, p. 309-325.
- Gaborieau D., *Des usines à colis. Trajectoires ouvrières des entrepôts de la grande distribution*, thèse de doctorat en sociologie, sous la direction de M. Loriol, université Paris-I Panthéon-Sorbonne, Paris, 2016.
- Galéron F., « Quand les plates-formes bousculent le travail », *Sciences humaines*, n° 286, novembre 2016, p. 44-45.
- Gallie D., « Welfare regimes, employment systems and job preference orientations », *European Sociological Review*, n° 3, vol. 23, 2007, p. 279-293.
- Galland O., *Sociologie de la jeunesse*, Armand Colin, Paris, 2011 (5^e édition).
- Gaudart J.-P., *La fin du salariat*, François Bourin Éditeur, Paris, 2013.
- Gonthier F., Lescure E. de, « Jeunesse et valeur travail. Des mots de "vieux" pour des maux de "jeunes" ? », *Chroniques du travail*, n° 1, décembre 2011, p. 192-207.
- Hanique F., *Le Sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet*, Érès, Toulouse, 2014.
- Hernandez L., Oubrayrie-Roussel N., Prêteur Y., « Relations sociales entre pairs à l'adolescence et risque de désinvestissement scolaire », *Neuropsychiatrie de l'enfance et de l'adolescence*, vol. 60, 2012/2, p. 87-93 (https://projet.chu-besancon.fr/pmb/PMB_Ecoles/opac_css/doc_num.php?explnum_id=187).

Hinault A.-C., « Reconnaissance des jeunes au travail : la panne des dispositifs de gestion », *Sociologies pratiques*, n° 12, 2006/1, p. 51-65 (www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2006-1-page-51.htm).

Hodder A., Kretsos L. (dir.), *Young Workers and Trade Unions : A Global View*, Palgrave Macmillan, Basingstoke (Royaume-Uni), 2015.

Huyez-Levrat G., « "Jeunes vendeurs" contre "vieux techniciens", des compétences spécifiques ou des trajectoires divergentes ? », *Formation Emploi*, n°99, juillet-septembre 2007, p. 47-60 (<https://formationemploi.revues.org/1451>).

Iorio G., « Between work flexibility and higher education: the digital workers in southern Italy », *Italian Journal of Sociology of Education*, vol. 8, 2016/3, p. 56-75.

Iribarne P. d', *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Le Seuil, Paris, 1989.

Isaacson W., *Les innovateurs. Comment un groupe de génies, hackers et geeks a fait la révolution numérique*, Jean-Claude Lattès, Paris, 2015.

Kelly P., *Working in Jamie's Kitchen: Salvation, Passion and Young Workers*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, (Royaume-Uni), 2016.

Kergoat P., « De l'indocilité au travail d'une fraction des jeunesses populaires. Les apprentis et la culture ouvrière », *Sociologie du travail*, n° 4, vol. 48, octobre-décembre 2006, p. 545-560 (<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01380744/document>).

Labbé S., Gachassin B., « Orientation professionnelle des jeunes et représentations sociales des métiers », *Chroniques du travail*, n° 2, décembre 2012, p.86-110 (<https://hal-univ-tlse2.archives-ouvertes.fr/hal-00946889/document>).

Laillier J., « La dynamique de la vocation : les évolutions de la rationalisation de l'engagement au travail des danseurs de l'Opéra de Paris », *Sociologie du travail*, vol. 53, n° 4, octobre-décembre 2011, p. 493-514 (<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00785172/>).

Lalivie d'Épinay C., « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », *Traité de sociologie du travail*, De Boeck Supérieur, Paris, 1998.

Lamamra N., Duc B., « La transition école-travail comme lieu de socialisation professionnelle. Le rapport au travail d'apprenti(e)s ayant connu un arrêt prématuré », *Chroniques du travail*, n°2, décembre 2012, p. 28-47.

Larquier G. de, Remillon D., « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? », *Travail et emploi*, n° 113, 2008, p. 13-30.

Leblanc F., « Évolution des marqueurs de génération », in Burnay N., Ertul S., Melchior J.-P. (dir.), *Parcours sociaux et nouveaux desseins temporels*, L'Harmattan, Paris, 2013, p.115-153.

Leroux N., « La mobilisation des cadres par une enseigne de la grande distribution d'articles de sport », in Loriot M., Leroux N. (dir.), *Le travail passionné. L'engagement artistique, sportif ou politique*, Érès, Toulouse, 2015, p. 183-213.

Lhuillier D., Litim M., « "Crise du collectif" et déficit d'histoire : apports de travaux sur le groupe et le collectif de travail », *Connexions*, n°94, vol. 2, 2010, p. 149-173.

- Linhart D. (dir.), *Pourquoi travaillons-nous ?*, Érès, Toulouse, 2008.
- Loriol M., *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*, Anthropos, Paris, 2000.
- Loriol M., « Être jeune est-il dangereux pour la santé ? », in Cicchelli V. (dir.), *Ce que nous savons des jeunes*, Presses universitaires de France, Paris, 2004.
- Loriol M., « Stress au travail et âge : la construction sociale des vulnérabilités dans la police et à l'hôpital », in Le Garrec S. (dir.), *Le travail contre la santé ?*, L'Harmattan, 2012.
- Loriol M., *La construction du social. Souffrance au travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2012.
- Loriol M., *Les jugements de valeurs dans la relation entre les soignants et les patients. Une approche sociologique*, conférence, journée de formation « bientraitance » au CH de Dunkerque, 2014.
- Loriol M., Spielmann L., « Quand la passion s'emmêle. De l'investissement de soi à la souffrance dans une MJC, scène de musiques actuelles », in Loriol M., Nathalie Leroux N. (dir.), *Le travail passionné*, Érès, Toulouse, 2015.
- Marshall T., *La fabrication des artisans. Socialisation et processus de médiation dans l'apprentissage de la menuiserie*, thèse sous la direction de Jacques Bonnet, professeur, Agrosup Dijon, université de Bourgogne, 2012.
- Maugeri S., *Théories de la motivation au travail*, Dunod, Paris, 2013.
- Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J., *Politique de l'éducation et organisation industrielle, en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*, Presses universitaires de France, Paris, 1982.
- Mazaud C., *L'artisanat français. Entre métier et entreprise*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2013.
- Méda D., *Le travail*, Presses universitaires de France, Paris, 2015.
- Méda D., Vendramin P., « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS* [En ligne], décembre 2010 (<https://sociologies.revues.org/3349>).
- Méda D., Vendramin P., *Réinventer le travail*, Presses universitaires de France, Paris, 2013.
- Mercure D., Vultur M., Fleury C., « Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec : une analyse intergénérationnelle », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 67, n° 2, 2012, p. 177-198.
- Mercure D., Vultur M., *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Presses de l'Université Laval, Québec (Canada), 2010.
- Merton R. K., *Social Theory and Social Structure*, Macmillan USA, 1965 [1^{re} éd., 1949].
- Miossec Y., Clot Y., 2015, « Le collectif de travail : entre fragilité et ressource », in Thébaud-Mony A., Davezies P., Vogel L., Volkoff S., (dir.), *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, La Découverte, Paris.
- Monchatre S., « Compétences juvéniles et usages de générations. Les comptes cruels d'une jeunesse éternelle ? », *Chroniques du travail*, n° 1, décembre 2011, p. 209-219.
- Moreau G., « La conversion de l'apprentissage à l'ordre scolaire », *Chroniques du travail*, n° 1, décembre 2011, p. 127-140.

- Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L., *Les jeunes et le travail (1950-2000)*, Presses universitaires de France, Paris, 2001.
- Noiriel G., *Les ouvriers dans la société française, XIX^e-XX^e siècle*, Le Seuil, Paris, 2002.
- Papinot C., « Jeunes intérimaires et ouvriers permanents en France : quelle solidarité au travail ? », *Relations industrielles / Industrial Relations*, n° 3, vol. 64, 2009, p. 489-506.
- Papinot C., « Un tutorat dévoyé. La fabrication de tensions intergénérationnelles à l'usine », *Sociétés contemporaines*, n° 90, 2013, p. 5-27.
- Pasquier S., Rémy J., « Être soi peut-il être professionnel ? Le cas des médiateurs sociaux », *SociologieS* [En ligne], janvier 2008 (<https://sociologies.revues.org/1443>).
- Paugaum S., *Le salarié de la précarité*, Presses universitaires de France, Paris, 2000.
- Pennel D., *Travailler pour soi. Quel avenir pour le travail à l'heure de la révolution individualiste ?*, Le Seuil, Paris, 2013.
- Périlleux T., « Se rendre désirable. L'employabilité dans l'État social actif et l'idéologie managériale », in Vielle P., Pochet P., Cassiers I. (dir.), *L'État social actif. Vers un changement de paradigme ?*, PIE-Pieter Lang, Bruxelles (Belgique), 2005.
- Pichault F., Pleyers M., « Pour en finir avec la génération Y... Enquête sur une représentation managériale », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, n° 108, 2012, p. 39-54.
- Pierru F., « Existe-t-il une "génération Y" de professionnels de santé ? », *Empan*, n° 99, 2015/3, p. 38-45.
- Pilcher J., *Age and Generation in Modern Britain*, Oxford University Press, Oxford (Royaume-Uni), 1995.
- Pillon T., *Le corps à l'ouvrage*, Stock, Paris, 2012.
- Pinto V., *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs « petits boulots »*, Presses universitaires de France, Paris, 2014.
- Piotet F., Loriol M., Delfolie D., *Splendeurs et misères du travail des diplomates*, Hermann, Paris, 2013.
- Pralong J., « L'image du travail selon la génération Y. Une comparaison intergénérationnelle conduite sur 400 sujets grâce à la technique des cartes cognitives », *Revue internationale de psychosociologie*, n° 39, vol. 16, 2010a, p. 109-134.
- Pralong J., « Toutes les trajectoires se valent-elles ? Schémas cognitifs et succès de carrière », *Management et avenir*, 7, n° 37, 2010b, p. 70-91.
- Regnault G., *Les jeunes et le monde du travail. Emploi et vie en entreprise*, L'Harmattan, Paris, 2016.
- Renahy N., *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*. La Découverte, Paris, 2010.
- Roinsard N., « Entrer aux Chantiers: les transformations de la socialisation professionnelle et des rapports intergénérationnels aux Chantiers de l'Atlantique (1950-2005) », *Sociologie du travail*, vol. 54, 2012/2, p. 197-216.
- Rosanvallon J., « Les générations au travail : des cultures différentes ou un collectif qui se méconnaît ? Le cas des techniciens d'EDF », *La nouvelle revue du travail*, n° 2, 2013 (<http://nrt.revues.org/987>).

Roser P., *De l'idée au projet : les parcours des créateurs d'entreprise jeunes et seniors*, Thèse de doctorat de sociologie sous la direction de Régine Bercot, université Paris 8, novembre 2015.

Rouban L., « Les élites de la réforme », *Revue française d'administration publique*, n° 136, 2010/4, p. 865-879 (www.cairn.info/revue-francaise-d-administration-publique-2010-4-page-865.htm).

Roudaut K., Jullien N., « Les usages des réseaux sociaux numériques en entreprise : des registres privés et professionnels... individualisés », *Journée d'étude « Réseaux sociaux en Ligne »*, GIS M@rsouin/MSHB/Université Rennes 1, 12 mars 2015. (www.marsouin.org/IMG/pdf/N-Jullien_K-Roudaut_les_usages_des_reseaux_sociaux_numeriques_en_entreprise_mars_2015.pdf).

Rouleau-Berger L., « Jeunes migrants, subordination salariale et compétences mobilitaires en Chine », *Les mondes du travail*, n° 16-17, décembre 2015, p.145-157.

Rousselet J., *L'allergie au travail*, Le Seuil, Paris, 1974 [1^{re} édition 1967].

Rydahl M., *Heureux comme un Danois*, Grasset, Paris, 2014.

Saba T., « Les différences intergénérationnelles au travail : faire la part des choses », *Gestion*, vol. 34, 2009/3, p. 25- 37 (www.cairn.info/revue-gestion-2009-3-page-25.htm).

Sarfati F., *Du côté des vainqueurs. Une sociologie de l'incertitude sur les marchés du travail*, Presses universitaires du Septentrion, Villeneuve-d'Ascq, 2012.

Schwartz B., *Pourquoi on travaille ?*, Marabout, Paris, 2016.

Seiller P., « De "bons opérateurs" ? Le rapport au travail des jeunes ouvriers des chantiers navals de Saint-Nazaire », *Chroniques du travail*, n° 2, décembre 2012, p. 156-172.

Simonet M., « L'affaire des blogueurs du *Huffington Post* ou les limites du travail gratuit », *Journée d'étude « Le travail à l'épreuve des plateformes numériques »*, IDHES/LISE, Nanterre, 18 novembre 2016.

Spicer A., Alvesson M., *The Stupidity Paradox. The Power and Pitfalls of Functional Stupidity at Work*, Profile Books, Londres (Royaume-Uni), 2016.

Spielmann L., « On ne va pas se mettre en arrêt pour ça. » *Les arrêts maladie, pratiques, discours et représentations dans les secteurs des musiques actuelles et de l'aide à domicile*, Thèse de doctorat en sociologie, sous la direction de Marc Lorient, Université de Paris 1, 2016.

Thibault M., *Ouvriers malgré tout. Enquête sur les ateliers de maintenance des trains de la Régie autonome des transports parisiens*, Raisons d'agir, Paris, 2013.

Truong F., *Jeunesses françaises. Bac + 5 made in banlieue*, La Découverte, Paris, 2015.

Turkle S., *Seuls ensemble. De plus en plus de technologies de moins en moins de relations humaines*, L'Échappée, Paris, 2015.

Vakaloulis M., *Précarisés, pas démotivés ! Les jeunes, le travail, l'engagement*, L'Atelier, Ivry-sur-Seine, 2013.

Vanderschrick L., *De quelle manière la télé-réalité culinaire agit-elle sur le choix d'orientation à travers les représentations du métier de cuisinier ?*, mémoire de recherche, faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, université catholique de Louvain (Belgique), 2016.

Van de Velde C., *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Presses universitaires de France, Paris, 2008.

Vendramin P., *Le travail au singulier : le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, L'Harmattan/Academia-Bruylant, Paris/Louvain-La-Neuve, 2004.

Vendramin P., Valenduc, *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*, European Trade Union Institute (ETUI), Working Paper n° 2016.03, Bruxelles (Belgique), 2016
(www.ftu-namur.org/fichiers/Travail_dans_economie_digitale-ETUI2016-3-FR.pdf).

Volkoff S., « Montrer la pénibilité : le parcours professionnel des éboueurs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, vol. 3, 2006, p. 62-71 (www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2006-3-page-62.htm).

Vultur M., Mercure D., *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*, Les Presses de l'Université Laval, Québec (Canada) 2011.

Wagner I., *Producing Excellence. The Making of Virtuosos*, Rutgers University Press, New Brunswick (États-Unis), 2015.

Winock M., *L'effet de génération. Une brève histoire des intellectuels français*, Thierry Marchaisse, Paris, 2011.

Zhao E., Liu L., « China's generation Y : understanding the workforce », *4th IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology (ICMIT 2008)*, 21-24 septembre 2008.

Romans - Littérature

Blanvillain L., *Nos âmes seules*, Plon., Paris, 2015.

Dupays S., *Brillante*, Mercure de France, Paris, 2016.

Etcherelli C., *Élise ou la vraie vie*, Gallimard, Paris, 1973 (1^{re} édition Femina 1967).

Jablonka I., *Laetitia ou la fin des hommes*, Le Seuil, Paris, 2016.

Kuperman N., *Nous étions des êtres vivants*, Gallimard, Paris, 2010.

Martin-Lugand A., *Désolée, je suis attendue*, Michel Lafon, Paris, 2016.

Morissette G., *Nouvel Onglet*, Boréal, Montréal (Québec), 2014.

Quintreau L., *Marge brute*, 10/18, Paris, 2008.

Rosetti A., *Deadline*, Mercure de France, Paris, 2013.

Schwartzmann J., *Mauvais Coûts*, La Fosse aux ours, Lyon, 2016.

Swiatly F., *Gagner sa vie*, La Fosse aux ours, Lyon, 2006.

Thomas C., *Nos lieux communs*, Gallimard, Paris, 2016.

Viguié F., *Ressources inhumaines*, Albin Michel, Paris, 2015.

L'INJEP, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire est un service à compétence nationale rattaché au directeur de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports.

Observatoire producteur de connaissances, l'INJEP est un centre de ressources et d'expertise sur les questions de jeunesse et les politiques qui lui sont dédiées, sur l'éducation populaire, la vie associative et le sport.

Sa mission : contribuer à améliorer la connaissance dans ces domaines par la production de statistiques et d'analyses, l'observation, l'expérimentation et l'évaluation. Son ambition : partager cette connaissance avec tous les acteurs et éclairer la décision publique.

➔ **L'INJEP, creuset de nouvelles connaissances et de nouvelles données publiques**

Rassemblant des experts de disciplines variées (statisticiens, sociologues, économistes, documentalistes...), l'INJEP produit, rassemble, analyse, synthétise et diffuse des connaissances sur les jeunes et les politiques de jeunesse du niveau local au niveau européen, sur les démarches d'éducation populaire, sur la vie associative et sur le sport. L'INJEP conduit ainsi un vaste programme d'études et de recherches sur ces questions. Il comprend également le service statistique ministériel chargé de la jeunesse et du sport et produit à ce titre des données statistiques sur ces thématiques.

➔ **L'INJEP, laboratoire d'idées : expérimentations et pratiques innovantes**

À travers l'animation du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, l'INJEP accompagne les initiatives innovantes des acteurs de terrain. L'objectif est d'étudier les effets des projets et d'orienter les politiques publiques vers les dispositifs les plus efficaces. Il suit les expérimentations, leur donne de la visibilité et, à partir de leurs évaluations, propose des pistes de capitalisation pour la mutualisation et l'essaimage de bonnes pratiques.

➔ **L'INJEP, lieu unique à l'interface des différents acteurs**

À la croisée des univers de la recherche, des statistiques publiques, des élus ou professionnels, l'INJEP est un expert de référence capable de produire des données et des analyses qui bénéficient à la fois des apports de la recherche et de l'expérience de terrain. Grâce à ce positionnement spécifique, il joue un rôle de passerelle entre les différents acteurs à travers de nombreuses publications, des produits documentaires et des événements.