

cee

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

« LE DESCARTES I » ● 29, PROMENADE MICHEL
SIMON ● 93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX
● TELEPHONE: (33) 01 45 92 68 00 ● TELECOPIE:
(33) 01 49 31 02 44 ● www.cce-recherche.fr

Les jeunes : un rapport au travail singulier ?

Une tentative pour déconstruire le mythe
de l'opposition entre les âges

BEATRICE DELAY

beatrice.delay@voila.fr

Centre d'études de l'emploi

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 104

septembre 2008

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-098166-0

LES JEUNES : UN RAPPORT AU TRAVAIL SINGULIER ?

UNE TENTATIVE POUR DECONSTRUIRE LE MYTHE DE L'OPPOSITION ENTRE LES AGES¹

Béatrice Delay²

RESUME

L'ambition de cet article est d'analyser la signification et la place accordées au travail par des actifs en emploi positionnés aux deux extrémités de la pyramide des âges. La question de la relation au travail est appréhendée à travers deux axes principaux : l'importance relative attribuée au travail par comparaison avec les autres sphères de l'existence et le type d'attachement noué avec les différentes dimensions du travail. Notre analyse s'appuie sur des études quantitatives (en particulier Ipsos 2004 et ISSP 2005) et qualitatives (une trentaine d'entretiens semi-directifs). Cette approche comparative, mobilisant des données recueillies auprès de travailleurs de moins de 30 ans et de plus de 50 ans, permet d'identifier les points de convergence et les écarts de perception entre les jeunes et leurs aînés, et, par là même, de progresser dans la compréhension du pouvoir discriminant de l'âge dans le rapport subjectif au travail. Les résultats indiquent notamment la nécessité de prendre ses distances avec le mythe d'une opposition identitaire et culturelle radicale ainsi qu'avec celui d'un insurmontable fossé générationnel entre ces deux groupes d'âge. En effet, les divergences observées renvoient moins à un affrontement entre deux conceptions antinomiques du travail qu'à une radicalisation chez les jeunes d'aspirations également présentes chez les âgés, mais de façon moins prononcée. De plus, bien que l'âge présente une certaine pertinence pour rendre compte d'écarts dans la façon d'appréhender le travail, il ne doit pas occulter d'autres critères significatifs de différenciation telle que la position occupée dans la hiérarchie socioprofessionnelle.

Mots-clefs : rapport subjectif au travail, signification et place attribuées au travail, valeurs, attentes, approche polycentrique de l'existence, investissements extra-professionnels, processus de construction identitaire, potentiel de développement personnel et de réalisation individuelle offert par le travail, transaction économique, polarisation sociale.

¹ Cet article a été écrit dans le cadre du projet de recherche européen SPReW (*Social Patterns of Relation to Work*) coordonné par la fondation Travail-Université de Namur : <http://www.ftu-namur.org/sprew/fr-index.html>.

² Chargée d'études au CEE à l'époque de la rédaction de ce texte et, depuis juin 2008, chargée de mission à l'Observatoire Régional Emploi Formation de l'Ile-de-France (b.delay@carif-idf.org).

**YOUNG PEOPLE: A PARTICULAR RELATIONSHIP TO WORK?
THE MYTH OF THE OPPOSITION BETWEEN YOUNG PEOPLE AND SENIORS**

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyse the meaning and the place attributed to work by working employees at either end of the age pyramid. The issue of the relationship to work is considered through two main avenues of investigation: the relative importance attributed to work compared to other spheres in the existence; and the kind of attachment toward different dimensions of work. We base our analysis on quantitative data (specially two surveys: Ipsos 2004 and ISSP 2005) and qualitative data (30 individual interviews). Such a comparative approach using data gathered from 15-30 year-olds and the 50+ age group makes it possible to establish not only converging but also diverging perceptions by young people and their elders in order further to understand the discriminating effect of the age variable in subjective relations to work. Results indicate notably that some distance should be taken from the partially fantasized myth of a radical cultural and identity-based opposition, and insurmountable generation gap, between the two categories of employees. Firstly, divergences observed between young and older people refer less to a sudden shift between two opposing rationales and more to the radicalisation by young people of aspirations also expressed by their elders, albeit in a less pronounced manner. Furthermore, although the results emphasise the relevance of age to account for diverging conditions in the way of appreciating work, they also confirm the need not to overlook other differentiating principles such as socio-professional grouping and the position held in the social hierarchy.

Key words : *subjective relations to work, meaning and place attributed to work, values, expectations, polycentric approach of life, extra-professional investments, identity-building process, potential for personal development and individual fulfilment offered by work, economic transaction, social polarisation.*

La plupart des travaux scientifiques qui s'intéressent au thème « jeunes et travail », à quelques exceptions notables³, se focalisent sur la question de l'emploi et des conditions d'insertion professionnelle, en reléguant la question du rapport au travail au rang de questionnement secondaire. Pourtant, cette dernière renvoie à un problème social auquel se trouvent aujourd'hui confrontées les entreprises. En effet, la transformation de la pyramide des âges et le départ prochain à la retraite d'un nombre conséquent de salariés issus du « *baby boom* » obligent les dirigeants à assurer un renouvellement de leurs salariés et à se pencher sur les problématiques liées à la transmission des savoirs, aux modalités de coopération et d'interaction entre les différents groupes d'âge et à l'intégration des nouveaux arrivants. Or elles ne parviennent pas toujours à dessiner un modèle de comportement de ces nouvelles générations, à comprendre et à satisfaire leurs attentes pour les retenir au moins un temps et faire en sorte qu'elles participent activement à la réalisation des objectifs de l'organisation. Bien souvent les discours médiatiques et managériaux tendent même à véhiculer une représentation globalisante et stéréotypée des jeunes actifs, qui se distingueraient des générations précédentes par leur investissement professionnel aléatoire et circonstanciel, leur individualisme croissant, ou encore leur infidélité chronique. Il est donc intéressant de tenter d'apprécier la réelle spécificité du rapport au travail des jeunes, et dans cet objectif, d'explicitier la comparaison implicite que comporte toute étude sur la jeunesse en mettant en regard leurs pratiques et leurs représentations et celles observées chez d'autres classes d'âge. Dans cette perspective, nous nous emploierons tout au long de cet article à confronter le rapport au travail d'individus positionnés aux deux extrémités du cycle de vie professionnelle.

Cette approche comparative fondée sur la confrontation des données recueillies auprès d'actifs de moins de 30 ans et de plus de 50 ans nous permettra de saisir les convergences mais aussi les écarts de perception entre les jeunes et les seniors, et par là même, de progresser dans la compréhension du pouvoir discriminant de la variable âge concernant le rapport subjectif au travail. Celui-ci sera examiné à travers trois axes thématiques : la place relative attribuée au travail comparativement à d'autres sphères d'activité ; les attentes exprimées à l'égard du travail ; et enfin la nature du lien qui relie les salariés à l'entreprise. D'un point de vue empirique, nous combinerons des données quantitatives tirées principalement de deux enquêtes (*ISSP*, 2005⁴ ; *Ipsos*, 2003⁵) avec des apports plus qualitatifs issus d'une trentaine d'entretiens réalisés auprès de salariés en début de vie professionnelle, d'une part, et de salariés en seconde partie de carrière, d'autre part.

³ Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L., 2001, *Les jeunes et le travail, 1950-2000*, Puf.

⁴ L'*International Social Survey Programme (ISSP)*, dont la première vague a eu lieu en 1985, est né de la collaboration de chercheurs de quatre pays, l'Allemagne la Grande-Bretagne, les États-Unis et l'Australie, où existait déjà une tradition d'enquête sur les attitudes, mais le nombre de participants a fortement augmenté dans les années 1990, pour atteindre 38 pays à l'heure actuelle. L'*ISSP* accorde une large place aux attitudes et aux comportements. Cette enquête a lieu tous les ans, sur un thème différent à chaque fois. Chaque module est adossé à une enquête nationale, et l'entretien dure environ un quart d'heure, s'il l'on ne tient pas compte des variables sociodémographiques. Une enquête sur le sens du travail a eu lieu en 1989 (mais la France n'y participait pas), en 1997 et en 2005. Ces trois vagues constituent sans aucun doute une des bases les plus complètes sur le rapport au travail. Nous nous focaliserons, quant à nous, sur les résultats recueillis en 2005 auprès des français. Résultats que nous nous sommes employés à analyser à travers le prisme de la variable âge en accordant une attention préférentielle aux répondants de moins de trente ans et de plus de cinquante ans.

⁵ L'enquête *Ipsos* 2003 a été réalisée sous l'égide de l'Institut Chronopost auprès d'un échantillon national représentatif de salariés actifs en emploi de moins de 30 ans et de plus de 50 ans et plus, et composé de deux legs de respectivement 500 personnes. Les entretiens ont été effectués par téléphone, sur le lieu de travail des enquêtés. Les questions portaient sur le rapport au travail, la conciliation des temps sociaux, les parcours professionnels des individus, ainsi que leurs projections pour l'avenir.

1. LA PLACE ACCORDÉE AU TRAVAIL COMPARATIVEMENT AUX AUTRES SPHÈRES DE LA VIE

1.1. Un attachement au travail et une « relativisation » de l'importance du travail commune aux deux classes d'âge

Notons tout d'abord que, pour une grande majorité (environ 70 % de l'ensemble des personnes interrogées dans l'enquête *Ipsos*), le travail représente une activité dont elles « ne souhaiteraient pas pouvoir se passer ». Bien que dans des proportions différentes, on retrouve ce résultat aussi bien chez les jeunes (76 %) que chez les âgés (63 %), qui affirment accorder une grande importance au travail. Ce résultat tend à confirmer l'attachement au travail mis en exergue par différentes enquêtes (Galland, Roudet, 2005 ; Tchernia, 2005) ; il est toutefois à interpréter avec précaution car, comme le soulignent D. Méda et L. Davoine (2008), « *dire que le travail est important sans préciser davantage ne signifie rien : lorsque les personnes déclarent que le travail est très important signifient-elles qu'il est indispensable pour vivre en tant que gagne-pain, en tant que fournisseur de revenu (dimension économique du travail comme facteur de production, où celui-ci est réduit à cette dimension de moyen en vue d'autre chose), veulent-elles au contraire signifier par là que le travail est un devoir que l'on doit accomplir, ou bien que par le travail je m'exprime et me réalise et qu'il constitue une dimension fondamentale de mon humanité (le travail essence de l'homme et marqueur de ma singularité, qui doit dès lors être exercé non pas en vue d'autre chose – l'obtention d'un revenu – mais en vertu de la satisfaction que l'activité elle-même procure). Dès lors l'ensemble des dimensions d'expression et de relation permises par le travail deviendraient essentielles. Enfin, déclarer que le travail est important, cela ne peut-il pas être interprété comme l'accord avec la norme actuelle qui est que sans travail la participation à la vie sociale est amoindrie et que avoir un travail c'est avoir une place dans la société, ainsi qu'un ensemble de droits* ».

Ceci étant dit, interrogés sur la place qu'occupe le travail dans leur existence, une infime minorité des répondants de l'enquête *Ipsos* (4 % pour les jeunes et 9 % pour les âgés) l'estime plus important que tout le reste, et une part tout aussi marginale d'entre eux (4 % des jeunes et 2 % des âgés) le considère comme peu important. La quasi-totalité des réponses (92 % des jeunes et 88 % des âgés) indiquent que le travail est jugé important, que ce soit autant ou moins que les autres aspects de l'existence (vie familiale, personnelle, sociale...). Ainsi, à la lumière des données produites par l'enquête *Ipsos*, il apparaît simultanément que la vie professionnelle continue de représenter un élément majeur pour la plupart des actifs mais que la place hégémonique ou exclusive qui pouvait lui être attribuée est contestée par une certaine proportion non négligeable d'entre eux. L'engagement dans le travail, n'est pas, loin de là, exclusif d'investissement dans d'autres sphères. Ce qui tend à démontrer que les actifs s'inscrivent aux antipodes d'une conception unipolaire de l'expérience biographique, qui serait structurée uniquement autour de la sphère professionnelle ou personnelle.

Concentrons-nous à présent sur la façon dont les répondants de l'enquête *Ipsos* hiérarchisent l'importance accordée au travail comparativement aux autres dimensions de leur existence. On remarque en premier lieu qu'ils sont plus nombreux à considérer que le travail est aussi important que d'autres aspects de leur existence (près de six actifs sur dix) par opposition avec ceux pour qui la vie professionnelle revêt une importance moindre que le reste (près de quatre actifs sur dix). Cette dernière catégorie d'actifs, certes minoritaire sur un plan

statistique, est cependant significative socialement dans ce qu'elle révèle sur les formes contemporaines d'engagement professionnel ; lesquelles s'expriment tendanciellement par une relativisation de la sphère du travail comme pôle d'ancrage unique de l'identité individuelle et sociale. Le travail est, en effet, concurrencé, voire dépassé, par d'autres sphères également pourvoyeuses d'identité, d'autres espaces d'investissements temporels et affectifs⁶. Les résultats de l'enquête *Ipsos* qui confirment ce diagnostic d'une relativisation de la centralité subjective accordée au travail sont d'autant plus éloquents que, il est important de le rappeler pour saisir l'ampleur du phénomène, la population enquêtée est restreinte aux seuls actifs en emploi.

On peut invoquer plusieurs pistes pour rendre compte de ce décentrement observé à l'égard du travail. Lesquelles renvoient de manière synthétique à deux ordres explicatifs, qu'il s'agit d'appréhender de façon conjuguée et non exclusive :

- Premièrement, la nécessité et l'envie ressenties par beaucoup de limiter l'emprise du travail et son empiètement sur d'autres sphères afin de libérer du temps pour s'investir dans d'autres domaines d'activités, et en particulier dans la vie familiale, considérée comme un lieu majeur de réalisation de soi, de construction identitaire, et d'élaboration du lien social. Cette interprétation, avancée notamment par Méda (1995 et 2001⁷), trouve une certaine confirmation dans l'enquête *Identités* (Garner, Méda, Senik, 2006⁸) qui met en évidence, d'une part, que la famille est, de loin, pour l'ensemble des CSP et des classes d'âge, le domaine d'appartenance le plus pourvoyeur d'identité (« le pilier des identités »⁹) et, d'autre part, que le travail et la famille sont deux activités qui entrent concrètement en concurrence, en matière d'investissement affectif, de charge et de temps, notamment pour les femmes. « *Loin d'apparaître seulement comme un refuge, comme une « valeur » ou une activité d'autant plus appréciée que le travail serait décevant, « la famille » apparaît comme un domaine d'investissement affectif et de réalisation de soi extrêmement attractif, susceptible non seulement d'être affectée par ce qui se passe au sein de la sphère du travail mais aussi d'affecter la vie de travail, et comme une activité extrêmement consommatrice de temps qui entre directement en concurrence avec le travail* ». (Méda, Davoine, 2008). Dans une optique similaire, dans l'enquête *Travail et modes de vie*, la famille est plus citée que le travail, lorsque l'on demande aux personnes ce qui, pour elles, est « le plus important pour être heureux ». Et si le travail est souvent cité lorsqu'il fait défaut, la famille apparaît au contraire comme un lieu central, une sphère d'identification et de réalisation, un espace où les échanges et les relations sont positivement désirés.

On comprend mieux ce plébiscite si on le replace dans le contexte des profonds changements qui ont affecté la famille ces vingt dernières années, bien explicités par Beck, Giddens ou De Singly : la famille est désormais considérée¹⁰ comme un lieu démocratique, où se nouent des relations contractuelles entre individus autonomes et un support pour l'ancrage des énergies utopiques aussi fort que le travail, l'enfant étant devenu dans nos sociétés le dernier rempart contre la solitude : « avec l'enfant, on cultive et on célèbre une expérience sociale anachro-

⁶ Méda D., Garner H., Senik C., *La place du travail dans l'identité. Enquête Histoire de Vie*, 2006.

⁷ *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Aubier 1995, rééd. Champs Flammarion, 1998 ; *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, 2001, rééd. Champs Flammarion, 2002.

⁸ « La place du travail dans l'identité », *Economie et statistique*, octobre 2006.

⁹ Houseaux Frédérique, « La famille, pilier des identités », *Insee Première*, n° 937, décembre 2003.

¹⁰ Giddens A., *The transformation of Intimacy. Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*, Polity Press, 1992.

nique qui est devenue à la fois invraisemblable et désirable au cours du processus d'individualisation »¹¹. L'enfant occupe désormais une position centrale et la famille moderne « se replie sur l'enfant, sa vie se confond avec les relations plus sentimentales des parents et des enfants », la « famille sentimentale » apparaît : « on tend à donner à l'affection des parents et des enfants, sans doute aussi vieille que le monde, une valeur nouvelle, puisqu'on fait reposer sur elle la réalité familiale¹² » (...) La définition de la famille par sa forme ou sa structure, c'est-à-dire par ses éléments visibles les plus simples à décrire statistiquement risque de faire disparaître cette attention aux relations qui est cependant l'élément le plus important au plan théorique »¹³ (...) C'est pourquoi, moins comme institution que comme espace des relations affectives, personnelles et (assez) durables, la famille contemporaine est au centre de l'identité individualisée » (Méda, Davoine, 2008).

- Deuxièmement, l'intensité du malaise ressenti par certains au travail en raison de ses nombreux dysfonctionnements (dégradation des conditions d'emploi, intensification du travail, nouvelles organisations génératrices de stress...) peut désespérer les salariés et les inciter en quelque sorte à adopter une position de retrait vis-à-vis de la sphère professionnelle (Philippon, 2007). Cette hypothèse mérite d'être examinée d'autant plus sérieusement que l'extension des mouvements de précarisation qui ébranlent le monde du travail affecte tout spécialement les actifs jeunes et âgés. Ces derniers étant davantage exposés que les classes d'âge intermédiaires à des mécanismes de vulnérabilisation, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des murs de l'entreprise. En effet, dans le paysage européen, la France se distingue par la faiblesse du taux d'emploi des jeunes et des seniors. Cette dynamique d'exclusion sélective des âges extrêmes, caractéristique d'un système d'emploi dual et segmenté, est le résultat de réformes partielles dont l'objectif a été d'aménager le modèle tout en préservant les protections existantes (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001). Pierre Cahuc et Francis Kramarz ont par exemple montré comment de nombreux dispositifs institutionnels continuent dans différents secteurs à protéger les situations établies, réduisant considérablement de ce fait le nombre des emplois potentiellement disponibles pour les nouvelles générations.

1.2. Un impact différencié de la variable socioprofessionnelle selon l'âge

Concernant l'impact de la variable socioprofessionnelle sur le processus de relativisation de la place du travail par rapport aux autres activités ou domaines de la vie, on constate, d'un point de vue tendanciel, le phénomène inverse pour les jeunes et pour les âgés.

En effet, l'examen de la structure sociale des répondants âgés qui estiment que « le travail est assez important mais moins que d'autres choses » indique que les catégories sociales modestes, dont les situations d'emploi sont les moins avantageuses, sont légèrement plus représentées que les catégories supérieures. Les réponses des plus de cinquante ans sont de ce point de vue cohérentes avec les constats établis plus globalement à un niveau national, qui soulignent que les catégories de la population les plus concernées par de mauvaises conditions de travail et d'emploi sont celles qui expriment le plus fort retrait par rapport au travail : l'enquête *Histoire de vie/construction des identités*, par exemple, montre que si les professions qui permettent le plus l'expression de soi placent le travail au plus haut dans leur

¹¹ Beck.U, *La société du risque*, 2001.

¹² Aries Ph., *L'enfant et la vie familiale sous l'ancien régime*, Plon, Paris, 1960.

¹³ De Singly F., *Sociologie de la famille contemporaine*, Nathan, 1993.

identité, 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, les employés et les ouvriers font peu mention du travail et considèrent d'autres aspects de leur vie plus importants (Garner, Méda, Senik, 2005 ; Amossé, Chardon, 2005).

Importance du travail et CSP

En %	
	Professions de l'information, de l'art et des spectacles
59	
	Commerçants
42	
	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise
42	
	Artisans
39	
	Ouvriers qualifiés de type artisanal
39	
	Professions libérales
37	
	Cadres Fonction publique
37	
	Agriculteurs
34	
	Professeurs, professions scientifiques
34	
	Ouvriers non qualifiés de type artisanal
29	
	Chefs entreprise plus de 10 salariés
27	
	Chauffeurs
27	
	Ouvriers non qualifiés de type industriel
25	
	Ouvriers agricoles
24	
	Personnels des services directs aux particuliers
21	
	Employés de commerce
20	
	Employés administratifs d'entreprise
17	

Lecture : Proportion des personnes déclarant que le travail est aussi important ou plus important que d'autres choses au sein de chaque CSP.

Champ : Actifs occupés.

Source : Enquête *Histoire de vie- Construction des identités*, Insee, 2003.

L'importance accordée à d'autres activités que le travail semble donc pour les âgés connectée en premier lieu à une exposition prolongée à des conditions de travail difficiles. Cette hypothèse est confortée par le fait que dans cette classe d'âge la pénibilité de l'emploi émerge comme un facteur susceptible d'accélérer l'érosion de l'attachement au travail: ainsi passés 50 ans, les ouvriers sont les plus nombreux à envisager positivement le « lâcher prise » (dans l'enquête *Ipsos*, 51 % des ouvriers de plus de 50 ans affirment que le travail est une activité dont ils aimeraient pouvoir se passer – contre seulement 31 % des cadres supérieurs de cette classe d'âge). L'intensification du travail (Green, 2006), la production « à flux tendus » (Lorenz, Valeyre, 2005) et la suppression des postes doux autrefois réservés aux salariés en fin de carrière (Hatzfeld, 2002) ne sont pas étrangères à ce phénomène d'usure et cette volonté de distanciation avec la sphère productive. Ceci dit, au-delà des conditions de travail objectives qui leur sont réservées, le sensible retrait constaté chez les plus de 50 ans est également corrélé au souhait de revaloriser des sphères longtemps négligées par un investissement professionnel extensif, d'autant plus s'il n'a pas donné lieu à des gratifications symboliques et matérielles satisfaisantes au regard de l'implication consentie. Ce sont en effet les actifs qui s'estiment les plus bénéficiaires de temps libre dans leur poste actuel qui sont les plus nombreux (un cinquième) à exprimer la volonté de partir plus tard s'ils le pouvaient (*versus* 8 % des lésés). À l'inverse, plus de la moitié des individus

qui jugent manquer de temps libre dans leur emploi actuel, et en particulier de temps à consacrer à leurs proches, souhaiteraient s'en aller le plus tôt possible à la retraite.

	Ensemble n=583	Les lésés du temps libre n=151	Les bénéficiaires du temps n=175
■ L'idéal pour la retraite			
• Aussitôt que possible	41	52	34
• Au taux plein	45	39	46
• Le plus tard possible	13	8	20
• Nsp	1	1	-

Source ; Enquête Ipsos, 2003.

Concernant l'incidence de la variable socioprofessionnelle sur la décentralisation subjective du travail, on trouve pour les jeunes actifs le résultat exactement opposé à celui observé chez les plus âgés. Ainsi, le fait d'occuper une position sociale élevée est corrélé positivement avec le fait d'accorder une importance moindre au travail relativement aux autres domaines de la vie : toujours d'après les résultats de l'enquête Ipsos 37,9 % des employés âgés affirment accorder une importance moindre au travail en comparaison avec les autres aspects constitutifs de leur vie contre 27,3 % des cadres supérieurs âgés, alors que c'est le cas de 40,5 % des employés jeunes et de 55,8 % des cadres supérieurs appartenant à la même tranche d'âge. Chez les jeunes, il semble donc que le désir de ne pas accorder au travail une place prioritaire résulte, davantage que chez les âgés, d'un impératif de conciliation et du souhait de ne pas sacrifier d'autres domaines d'activités au profit d'un investissement professionnel excessif.

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. Ces aspirations se lisent particulièrement bien dans les contre-modèles qu'ils mettent en avant. Le cadre qui « fait de la présence », souvent désigné sous l'appellation « cadre de la vieille école », émerge comme la figure répulsive par excellence. Ce dernier se repère à ses départs systématiquement tardifs, quel que soit le niveau réel d'activité. Ce comportement est stigmatisé par les jeunes en tant qu'il est réductible à une stratégie servile et inauthentique de valorisation de soi auprès des supérieurs hiérarchiques et non pas guidé par une nécessité ou une conscience professionnelle aiguë, mais aussi parce qu'il se révèle incompatible, du moins sur la durée, avec une implication satisfaisante dans la sphère personnelle, et en particulier familiale.

Il semble donc que la recherche de l'équilibre entre les sphères professionnelle et personnelle se traduise, pour les jeunes, non seulement par le refus d'une disponibilité extensive à l'entreprise, mais aussi par une attention particulière accordée à la maîtrise et la gestion du temps. Lesquelles tendent à devenir pour cette population d'actifs un paramètre majeur dans l'évaluation de la valeur d'un travail. D'ailleurs, 76 % des jeunes de moins de 30 ans affirment que l'adaptation des horaires et du rythme de travail à leur vie privée a joué un rôle très ou assez important dans le processus décisionnel qui les a conduits à choisir leur poste actuel. Ce poids est équivalent à celui qu'ils attribuent à un autre facteur, *a priori* stratégique

lorsqu'on débute sa vie professionnelle, à savoir les opportunités d'évolution et perspectives de carrière.

On pourrait presque, au regard de ce résultat, parler d'une privatisation du rapport subjectif au travail pour signifier cette place prépondérante occupée par la vie personnelle dans les arbitrages professionnels et cette intrusion croissante des sphères extra-professionnelles dans la construction des critères qui président au jugement porté sur la qualité d'un emploi.

1.3. Une contestation de la centralité subjective du travail plus prononcée chez les jeunes

Bien qu'elle se retrouve aux deux extrémités de la pyramide des âges, la relativisation de l'importance exclusive ou prédominante accordée au travail est plus prononcée chez les jeunes que chez les âgés (alors que l'attachement au travail mesuré par la question « le travail constitue-t-il une activité dont vous aimeriez pouvoir vous passer » est plus élevé pour les jeunes que pour les âgés). En effet, dans l'enquête *Ipsos*, les âgés (56 %) sont proportionnellement plus nombreux que les jeunes (50 %) à juger que leur travail revêt une importance équivalente à leurs engagements extra-professionnels et, symétriquement, les jeunes (42 %) sont davantage enclins que les âgés (32 %) à ne pas hisser le travail au premier rang dans l'ordre de leurs priorités personnelles¹⁴.

Ainsi, un jeune salarié, y compris s'il appartient au privé, accordera une place moins importante au travail qu'un salarié âgé de plus de 50 ans, même s'il évolue dans le secteur public.

	Ensemble 15-30 ans	Public 15-30 ans	Privé 15-30 ans	Ensemble 50 ans et plus	Public 50 ans et plus	Privé 50 ans et plus
Place du travail prioritaire	54	44	57	65	75	64
Place du travail secondaire	46	56	43	34	24	35

Source ; Enquête *Ipsos*, 2003.

Dans une logique proche, l'attention accordée au critère « adaptation des horaires » varie sensiblement en fonction de l'âge des personnes interrogées. L'analyse des résultats obtenus auprès des cadres supérieurs est, sur ce point, très éclairante. Les jeunes cadres supérieurs placent cet *item* plus de 10 points au-dessus de la moyenne de leur classe d'âge (49 % de citations *versus* 33 % dans l'ensemble), tandis que leurs homologues de plus de 50 ans sont deux fois moins nombreux que la moyenne de leur classe d'âge à prendre en compte ce critère (13 % *versus* 26 % pour l'ensemble, jugent ce critère essentiel).

¹⁴ Les responsables d'entreprises ont tendance à interpréter ce décentrage des préoccupations, ou du moins ses symptômes, comme l'indice d'une dégradation de la qualité d'investissement des jeunes au travail. D'après une enquête conduite en avril 2000 par le laboratoire social d'Adécco, 65 % des responsables estiment que la motivation des jeunes embauchés s'est effritée au cours de ces dernières années. Comme si au décentrage de l'intérêt des jeunes depuis leur vie professionnelle vers leur vie privée, répondait du côté des entreprises, le sentiment du fléchissement de leur motivation professionnelle.

Différentes pistes explicatives peuvent être invoquées pour rendre compte de cette distanciation avec le modèle de sur-implication dans le travail davantage prononcée chez les jeunes actifs que chez les âgés.

La première hypothèse postule que la jeunesse est une phase transitoire de mise en place progressive des rôles adultes, période au cours de laquelle les jeunes sont tentés d'investir tous les champs d'activité qui s'offrent à eux et pas exclusivement le domaine professionnel. On rejoindrait ici le mécanisme décrit par C. Offe (1985) pour qui la multiplication des espaces de reconnaissance, et la prolifération des cercles sociaux contribueraient à un décentrement vis-à-vis de l'activité professionnelle. Selon cet auteur, l'éclatement de la vie sociale entre des pôles multiples (famille, amis, loisirs, engagements divers...) entraînerait une véritable sape de l'éthique du travail et une relégation de celui-ci à une place secondaire par rapport aux autres intérêts de la vie. Ce refoulement du travail aux marges des biographies que l'on observerait chez les jeunes en raison de leurs affiliations plurielles, ne serait cependant que temporaire puisque avec l'arrivée progressive des responsabilités (professionnelles ou familiales), les jeunes seraient conduits à se recentrer sur leur travail. Ce qui expliquerait d'ailleurs que les employeurs expriment certaines réticences à recruter des individus encore hébergés au domicile parental en postulant que cette absence d'indépendance résidentielle est le signe d'une relative immaturité, susceptible d'entraîner par ricochet un investissement aléatoire au travail. Si cette représentation mérite d'être largement nuancée, les enquêtes européennes montrent malgré tout 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 (Galland, Roudet, 2005 ; Tchernia, 2005). Cependant ce type d'explication est loin d'épuiser la question dans la mesure où les différences entre générations restent fortes, y compris, comme le montre l'enquête *Ipsos*, si l'on ne s'intéresse qu'aux jeunes actifs en emploi. Les enquêtes européennes soulignent également que lorsque les jeunes rassemblent tous les traits adultes, ils sont moins d'un sur deux à approuver l'idée que le travail doit toujours passer en premier, alors que deux personnes sur trois expriment leur accord parmi les seniors.

La deuxième hypothèse est que le travail serait durablement concurrencé par d'autres sphères également pourvoyeuses d'identité, d'autres espaces d'investissements temporels et affectifs, qu'il s'agisse de la famille, des amis ou des loisirs. Le développement de ces existences polycentrées irait de pair avec une tendance de fond : la « complexification » croissante de la société, c'est-à-dire sa différenciation fonctionnelle en sous-systèmes sociaux et en univers différenciés d'activités et de sens (Schehr, 2002). Le travail apparaîtrait ainsi comme une des sphères importantes de réalisation de soi en même temps qu'une activité nécessaire pour acquérir un revenu et une protection, mais les individus, quelque soit leur âge, contesteraient de plus en plus le surinvestissement au travail et le développement d'un travail illimité s'il se fait au détriment de l'exercice d'autres activités. Les jeunes, qui afficheraient de façon explicite et décomplexée ce souhait de conciliation et d'équilibre, ne seraient alors que les vecteurs d'un changement plus profond du rapport au travail qui serait destiné à concerner peu à peu toute la société. Cette position avant-gardiste occupée par les jeunes peut alors être imputée à une conjonction de facteurs.

Tout d'abord, un niveau d'instruction plus élevé chez les jeunes que chez les générations précédentes. En effet, la socialisation universitaire exerce sans aucun doute une influence prépondérante sur la manière de considérer le travail. Les capacités de réflexivité et de distanciation critique acquises en partie grâce aux études peuvent inciter les jeunes à identifier avec clairvoyance et lucidité les effets pervers et les pièges que comportent des modes

fusionnels d'investissement professionnel. L'enquête *Ipsos* mais également les enquêtes européennes (Tchernia, 2005) semblent confirmer cette hypothèse. Elles montrent ainsi que plus le niveau d'instruction est faible, et plus les jeunes ont tendance à considérer que le travail passe avant tout, plus il s'élève et plus au contraire ils vont relativiser cette représentation. Il est, à ce titre, tout à fait significatif que, dans la population présentant le niveau de formation le plus bas, les écarts entre générations soient plus faibles, alors qu'ils sont maximisés dans les catégories ayant suivi les études les plus longues (Galland, Roudet, 2005).

De plus, la socialisation professionnelle des jeunes s'est opérée dans un contexte marqué par l'extension des logiques de RTT, qui invitent à une régulation nouvelle entre le travail et le hors travail et prônent implicitement la réalisation de soi dans une redistribution harmonieuse du professionnel et du personnel.

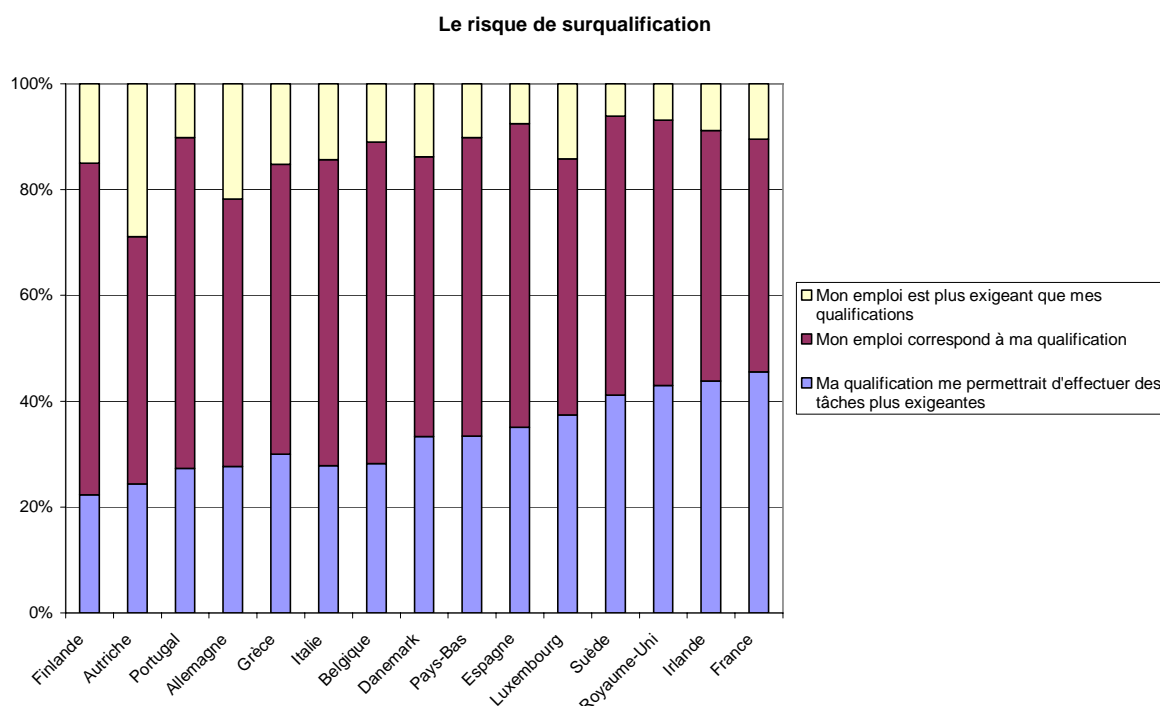
Par ailleurs, la dimension concurrentielle entre les sphères professionnelle et familiale est plus vivement ressentie par les jeunes que les âgés. La majorité des salariés de plus de 50 ans estiment en effet que leur emploi du temps leur laisse la possibilité de se consacrer à leurs descendants (58 %) contre seulement 30 % des 15-30 ans. Ce constat est à rapprocher de la position spécifique des jeunes dans le cycle de vie personnelle et familiale. En effet, quand un cinquième (20 %) des jeunes salariés n'a qu'exclusivement des enfants de moins de 12 ans, cette proportion s'établit à seulement 2 % chez les salariés de plus de 50 ans¹⁵.

Or les jeunes hommes, sont sans doute plus désireux que leurs aînés d'introduire au sein de leur couple un partage davantage égalitaire des tâches domestiques et des responsabilités parentales. Ils semblent plus enclins que les âgés à œuvrer en faveur d'une déspecialisation des rôles C'est du moins ce que tend à montrer le souhait affirmé par beaucoup (32 % des hommes pour 39 % des femmes) d'interrompre temporairement leur vie professionnelle dans le futur en recourant au dispositif du congé parental. L'enquête *Ipsos* sur la conciliation des temps sociaux semble aller dans le même sens puisqu'elle indique 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. En effet, interrogés sur l'influence que l'arrivée d'un enfant a eue sur l'importance accordée au travail 45 % des salariés enquêtés indiquent que l'importance accordée au travail a diminué à ce moment, alors qu'elle n'a augmenté que pour 22 % d'entre eux. Or cette moyenne recouvre de fortes disparités, notamment entre hommes et femmes : elles sont en effet 11 % à déclarer que l'importance accordée à leur travail a augmenté contre 34 % des hommes et 57 %, qu'elle a diminué contre 32 % des hommes. Mais, si les femmes appartenant aux différentes classes d'âge déclarent selon des pourcentages très voisins avoir vu diminuer l'importance qu'elles accordaient au travail à la naissance d'un enfant, il n'en va pas de même avec les hommes, beaucoup plus nombreux à le déclarer lorsqu'ils ont entre 25 et 34 ans que leurs aînés.

¹⁵ Une autre enquête conduite par *Ipsos* sur la conciliation des temps sociaux aboutit à des résultats assez similaires (Méda, 2004). Elle montre en effet que « l'importance accordée au travail décroît avec la vie en couple et la présence d'enfants. Interrogés sur la question de savoir s'ils ont l'impression d'être contraint d'arbitrer entre vie professionnelle et vie personnelle : 1. oui et vous arbitrez en faveur de votre vie personnelle ; 2. oui et vous arbitrez en faveur de votre vie professionnelle ; 3. vous n'avez pas l'impression d'être contraint d'arbitrer », 24 % des salariés interrogés s'estiment contraints à arbitrer et le font en faveur de leur vie personnelle. Si le sexe n'apparaît pas comme un facteur clivant des réponses, l'âge, en revanche, s'avère très déterminant : ce sont les 15-24 ans et les 35-45 ans qui choisissent le plus fréquemment cette réponse. C'est surtout la présence d'enfants – et notamment de jeunes enfants – qui porte les salariés à défendre le périmètre de leur vie personnelle : sans enfant, les hommes sont 21 % et les femmes 14 % à indiquer arbitrer en faveur de leur vie personnelle, alors que les parents d'au moins un jeune enfant, hommes comme femmes, sont 36 % à indiquer arbitrer en faveur de leur vie personnelle, au détriment de leur vie professionnelle » (Méda, Davoine, 2008).

De surcroît, ce qui est directement corrélé à ce qui précède, le rejet d'une vision sacrificielle du travail peut pour certains jeunes, comme nous avons pu le remarquer dans les entretiens, trouver son origine dans une volonté de distanciation avec un modèle parental d'investissement professionnel évalué *a posteriori* comme néfaste à l'épanouissement individuel et familial.

On ne peut enfin comprendre ce déclin de l'attribution d'une place prioritaire au travail chez les jeunes, particulièrement prononcé pour ceux diplômés de l'enseignement supérieur, sans évoquer les désillusions générées par l'extension des processus de déclassement à l'entrée sur le marché du travail. La France se distingue d'ailleurs par un sentiment de déclassement beaucoup plus affirmé que dans d'autres pays. D'après l'enquête européenne sur les *Conditions de travail*¹⁶ plus de quatre Français sur dix estiment que leur qualification leur permettrait d'effectuer un travail plus exigeant.



Source : Enquête européenne, *Conditions de travail*, 2005.

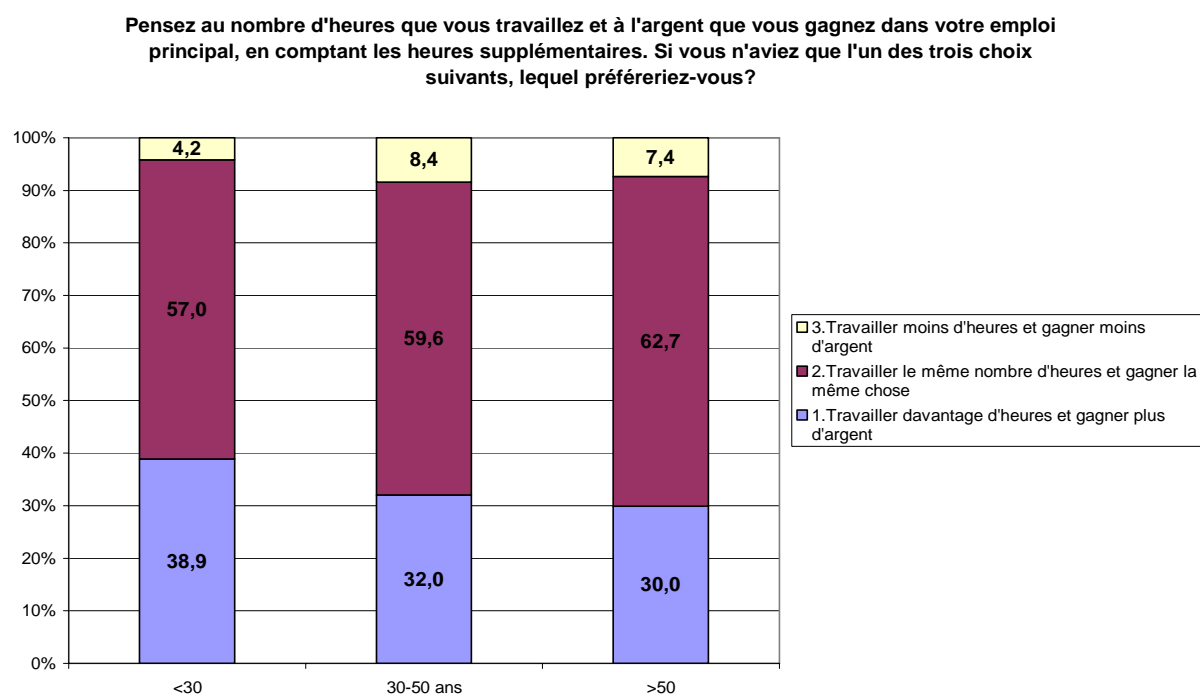
Pour ceux qui ne parviennent pas à atteindre les positions espérées, la rentabilité de leur investissement scolaire se révèle insuffisante, voire nulle, au regard de leurs espoirs ; ce qui peut conduire à un réel désenchantement à l'égard de l'activité professionnelle et une volonté de distanciation avec la sphère productive. Stéphane Beaud a montré ce phénomène chez des jeunes d'origine populaire qui avaient fortement investi les études, en particulier pour échapper à la condition ouvrière de leurs parents, et qui, après un parcours plus ou moins réussi dans l'enseignement supérieur, accédaient à des positions professionnelles très

¹⁶ L'enquête européenne sur les *Conditions de travail* est conduite tous les cinq ans, par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, basée à Dublin. Le nombre de pays concernés s'est accru au rythme des élargissements de l'Union européenne. La première édition contenait une vingtaine de questions et la dernière une centaine. Le questionnaire ne porte pas, à proprement parler, sur les préférences à l'égard de l'emploi, mais sur les conditions de travail au sens large : temps de travail, organisation du travail, revenu, pénibilité physique, stress, possibilité de conciliation, la nature des tâches effectuées, le sentiment de discrimination¹⁶. Il contient néanmoins quelques questions sur la satisfaction à l'égard des conditions de travail, du revenu et des possibilités de promotion.

modestes. Ce qui encourage à s'interroger plus largement sur le rôle joué par la dégradation des processus d'insertion et des conditions de travail réservées aux jeunes, dans la manière de penser et d'investir l'espace professionnel. On entend fréquemment que les jeunes ont tendance, par réflexe culturel, à entretenir un rapport instrumental et désinvesti avec le monde professionnel avant même d'avoir commencé à travailler. Il semble bien davantage que 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). Ainsi les comportements de retrait (« grève du zèle », respect strict des attributions définies dans le contrat de travail...), souvent interprétés par les responsables comme une « posture générationnelle spontanée », ne semblent pas relever d'une relégation *a priori* du travail à la périphérie de l'existence. Ils renvoient plutôt à une attitude pragmatique adoptée en réaction au déficit de rétribution ou à la faiblesse des perspectives d'évolution observés empiriquement.

1.4. « Travailler plus pour gagner plus » : une revendication plus prégnante chez les jeunes

Ceci étant dit, l'altération des conditions de travail juvéniles, en particulier sur un plan salarial, peut provoquer des effets ambigus. En effet, si les jeunes français ont tendance à relativiser plus fortement que les âgés la place qu'occupe le travail dans leur existence, lorsque la question de l'arbitrage entre revenu et temps libre est posée de manière plus explicite ils sont également plus nombreux (38,9 %), comme le montrent les résultats de l'enquête *ISSP*, à souhaiter « travailler plus pour gagner plus » (ce qui est le cas pour seulement 30 % des âgés qui bénéficient également en moyenne, d'un niveau de salaire supérieur à celui des jeunes actifs). Corrélativement, les jeunes ne sont que 4,2 % à envisager travailler moins quitte à gagner moins ; ils sont proportionnellement presque deux fois plus nombreux chez les âgés (7,4 %).

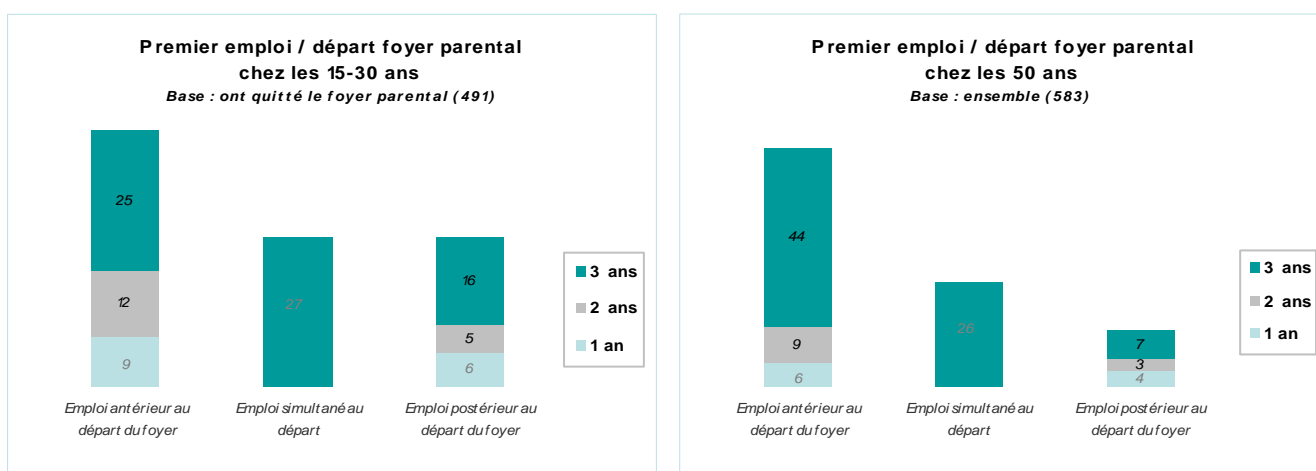


Source : Enquête *ISSP*, 2005.

Ce paradoxe apparent reflète en réalité la situation ambivalente des jeunes actifs soumis à des injonctions contradictoires et tiraillés entre des aspirations et des contraintes difficilement conciliables. En effet, s'ils refusent de faire du travail la sphère exclusive de leur investissement temporel et affectif, ils abordent dans le même temps une phase de construction intensive, autant en ce qui concerne leur « carrière » professionnelle que personnelle. Or le développement d'une vie privée et familiale épanouissante, qui, comme on l'a vu, représente une aspiration forte des jeunes, suppose de disposer d'un minimum de ressources financières. Il semble donc plus juste d'affirmer qu'une proportion non négligeable de jeunes souhaite gagner plus quitte à travailler davantage, non pas tellement pour des motifs de consommation ostentatoire et encore moins de prestige ou d'affichage social, mais plutôt dans l'ambition de créer les conditions favorables à leur émancipation et leur bien-être personnel.

Ainsi, contrairement à une idée répandue sur la prétendue tendance des jeunes à s'installer durablement dans le cocon familial tout en bénéficiant des premiers salaires (*cf.* Le film *Tanguy* d'Étienne Chatiliez), la cohabitation parentale qui se prolonge parfois après l'obtention du premier emploi « relève plutôt d'une aspiration contrariée à l'indépendance que d'une stratégie assumée » (Van de Velde, 2008). Une cohabitation imposée par le manque de garanties au regard des normes bancaires ou l'absence de moyens financiers suffisants pour trouver un logement et accéder à une indépendance résidentielle. Dans l'enquête *Ipsos*, le profil des jeunes en emploi et encore domiciliés au foyer parental confirme cette hypothèse dans la mesure où il s'agit pour une écrasante majorité (80 %) de jeunes en contrats précaires.

Les jeunes, loin de s'identifier à la figure de l'éternel adolescent, expriment donc une forte aspiration à l'autonomie qui se trouve être parfois contrariée par leur cantonnement sur des emplois précaires et faiblement rémunérés. D'ailleurs, d'après l'enquête *Ipsos*, les 50 ans et plus étaient comparativement plus nombreux à rester au sein du foyer en dépit de leur indépendance financière : 59 % contre 38 % des plus jeunes d'aujourd'hui. Ils étaient même deux fois moins nombreux que les actuels 15-30 ans à quitter le foyer sans encore disposer d'un emploi (14 % contre 27 %).



Source : Enquête Ipsos, 2003.

Le souhait de gagner davantage d'argent quitte à travailler plus doit donc plutôt s'interpréter comme le produit d'un effet générationnel et d'une dynamique économique et sociale préoccupante pour les jeunes adultes, qui se traduit par des revenus à l'embauche faibles, des risques de déclassement élevés, des chances de mobilité sociale ascendantes incertaines, et une visibilité sur l'avenir restreinte. Confinés dans des secteurs peu stabilisateurs (et c'est

une fois de plus une particularité française, cf. Couppié, Mansuy, 2001¹⁷) et relégués sur des contrats précaires, les jeunes sont contraints d'accepter des rémunérations moins avantageuses en moyenne que celles des générations précédentes. Surtout, leurs salaires sont beaucoup plus sensibles aux aléas conjoncturels que ceux des générations établies. Entre les nouveaux entrants sur le marché du travail et les anciens qui ont un emploi depuis plus de dix ans, les variations de salaire provoquées par les fluctuations de la croissance vont du simple au double ! Chauvel (1998) montre plus généralement que la spécificité des jeunes d'aujourd'hui est fondée sur le reflux de ce qu'avaient connu, jusqu'à présent, les générations du vingtième siècle. L'ascension sociale systématique, la réduction des risques sociaux portée par le projet providentialiste, l'égalisation des conditions de vie et la création d'une société de classes moyennes homogènes sont autant de tendances que ces nouvelles générations voient s'estomper.

Cependant, il importe de préciser que cette « situation générationnelle » défavorable pour les jeunes actifs a des répercussions variables sur les individus, en fonction des ressources personnelles et des capitaux scolaires dont ils sont pourvus. L'organisation fortement duale et segmentée du marché de l'emploi français a en effet tendance à pénaliser les moins qualifiés. Les diplômés élevés continuent de fournir une protection efficace contre les risques conjoncturels, les peu diplômés étant les plus vulnérables¹⁸ au piège du chômage de longue durée. Or des périodes étendues de chômage augurent très mal de la suite de la carrière de ces jeunes. On sait que les premiers pas dans la vie active ont des effets durables sur les trajectoires futures¹⁹. 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 carrières²⁰. Parallèlement au creusement des inégalités inter-générationnelles, on observe donc aujourd'hui une accentuation des fractures intra-générationnelles et un accroissement des disparités objectives entre les jeunes. Lesquelles transparaissent à travers les réponses des enquêtés. Les ouvriers, caractérisés par des niveaux de salaires faibles, mais aussi moins armés pour gérer des situations brouillées et incertaines, et davantage exposés aux risques de désaffiliation (Castel, 2003), sont proportionnellement plus nombreux que les cadres à vouloir « travailler plus pour gagner plus ». On retrouve un écart comparable entre ceux qui occupent un emploi stable et ceux dont le statut « atypique » empêche de formuler des projections pour l'avenir ou de s'engager dans des investissements durables. Augmenter ses ressources matérielles peut alors apparaître pour les catégories les plus modestes ou/et les plus précaires, d'une part, comme un moyen d'améliorer leur situation présente et d'atténuer le sentiment d'insécurité, et, d'autre part, comme une réponse au déficit d'anticipation et à l'absence de prise sur le futur.

¹⁷ Couppié T., Mansuy M., 2001, *L'insertion professionnelle des jeunes : éléments de comparaison européenne*, 8^e journées d'étude Céreq-Lasmas-IdL, Marseille. mai.

¹⁸ Lopez A., « Modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Economie et Statistique*, n° 378-379, 2003.

¹⁹ Le Minez S., Roux S., « Les différences de carrière salariale à partir du premier emploi », *Economie et Statistique* n° 351, 2002.

²⁰ Mansuy M., Minni C., « Le secteur de premier emploi oriente-t-il le début de parcours professionnel ? », *Economie et Statistique*, n° 378-379, 2005.

2. ATTENTES À L'ÉGARD DU TRAVAIL

Que les jeunes refusent, davantage encore que leurs aînés, de laisser la sphère professionnelle envahir ou compromettre leur vie personnelle, ne les empêche pas, au contraire, de nourrir des attentes très élevées à l'égard du travail en particulier en matière de réalisation et de développement personnel.

2.1. Des jeunes plus exigeants que les seniors

Quand, dans l'enquête *Ipsos*, on demande aux actifs occupés de hiérarchiser les éléments d'appréciation d'un emploi, on constate en premier lieu que les jeunes classent nettement plus souvent que leurs aînés les critères qui leur sont proposés dans la catégorie « essentiel ». On peut identifier différentes pistes explicatives pour rendre compte de ce niveau d'exigence élevé observé chez les jeunes interrogés : tout d'abord, contrairement aux plus âgés qui s'appêtent à se retirer du monde du travail, les jeunes entament aujourd'hui leur carrière professionnelle, et sont conscients que le travail risque d'occuper une place significative de leur existence durant de longues années, d'autant plus dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle et de recul de l'âge de la retraite. Ils ont par ailleurs intériorisé l'incertitude dont l'avenir est grevé comme une donnée immédiate avec laquelle il s'agit de composer. Les discours ambiants sur la fin de l'emploi à vie, la prolifération des plans de restructuration, ou encore leur propre trajectoire d'insertion pour beaucoup chaotique et réversible, participent largement à les conforter dans cette représentation. Or, faute de pouvoir se projeter dans un futur dont la prévision s'avère aléatoire, autant exiger du présent qu'il apporte des satisfactions palpables. D'autant plus que les jeunes, comme nous le verrons dans le troisième chapitre, n'ont pas de grande illusion à l'égard des promesses formulées par l'entreprise. De plus, en raison d'une socialisation professionnelle particulièrement tardive en France (Van de Velde, 2008), ils sont nombreux à ne posséder qu'une connaissance lacunaire du monde du travail, ce qui peut les inciter à formuler des attentes en partie démesurées au regard de la réalité. Le niveau élevé d'exigence des jeunes actifs est enfin à mettre en relation avec la hausse du degré de qualification et l'allongement de la durée des études. Phénomènes que l'on peut visualiser concrètement dans les résultats de l'enquête *Ipsos* : la moitié (50 %) des jeunes sont pourvus au moins d'un diplôme supérieur du premier cycle contre seulement 21 % des actifs de plus de 50 ans.

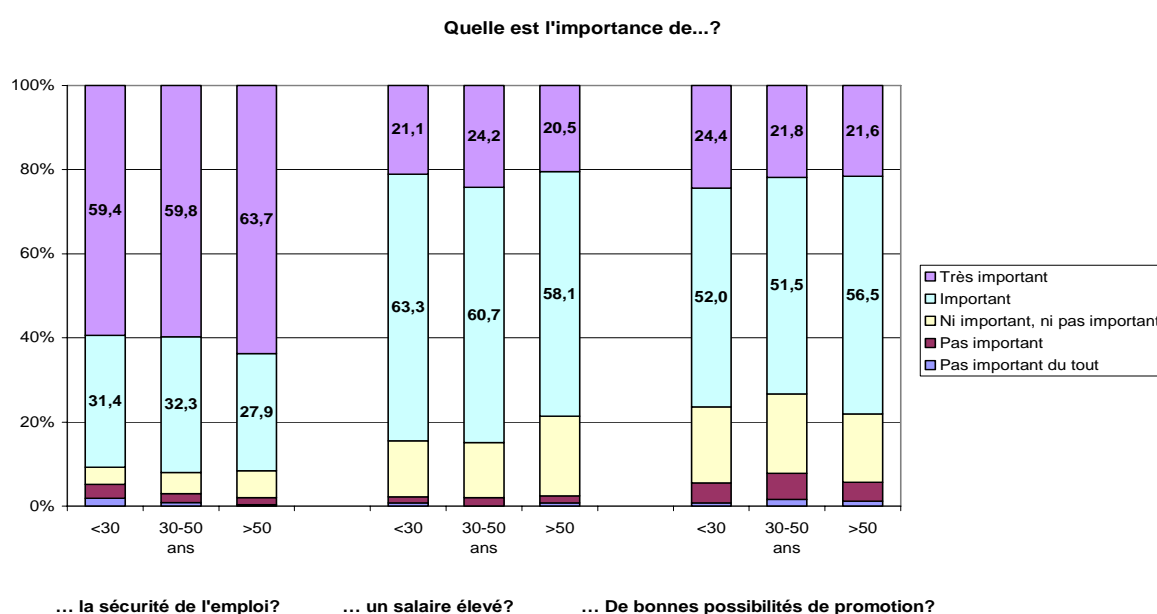
<i>Question : Jusqu'à quel niveau avez-vous poursuivi vos études ?</i>	15-30 ans En %	50 ans et plus En %
Pas de diplôme	1	2
BEPC / BEP / CAP / Certificat d'études primaires	23	59
Baccalauréat	26	18
DEUG / BTS / DUT (niveau bac +2)	29	11
Licence / maîtrise / Grande école / doctorat / DEA / DESS	21	10

Source : Enquête *Ipsos*, 2003.

Tentons à présent de rentrer dans le détail des attentes des individus au regard des différentes composantes du travail.

2.2. Dimensions extrinsèques du travail et orientation instrumentale

Concernant tout d'abord les dimensions extrinsèques du travail, l'enquête *ISSP* indique que les jeunes accordent une importance aussi élevée que leurs aînés à l'égard de la sécurité de l'emploi, des opportunités d'évolution professionnelle, et du salaire ; bien que sur ce dernier point, les attentes des jeunes soient sensiblement supérieures à celles des âgés (84,4 % des jeunes considèrent le salaire comme important ou très important contre 78,6 % des âgés). Sachant, que toutes choses égales par ailleurs, les personnes les moins qualifiées accordent plus d'importance au salaire et à la sécurité de l'emploi.



Source : Enquête *ISSP*, 2005.

Ces résultats incitent à nuancer la vision matérialiste et consumériste parfois véhiculée sur les jeunes actifs, dont les choix et les modes de fonctionnement résulteraient uniquement de calculs financiers à court terme. En effet, les jeunes ne semblent pas davantage obnubilés par le salaire que leurs aînés, ni même plus revendicatifs ou critiques quant au montant de la rémunération perçue : ainsi, 45 % des jeunes interrogés dans l'enquête *Ipsos* se disent insatisfaits de leur rétribution financière contre 44 % chez les âgés. Ce résultat est d'autant plus intéressant qu'il s'inscrit dans un contexte historique de dynamique générationnelle marquée par le déclin économique de la jeunesse : en 1975, les salariés de 50 ans gagnaient en moyenne 15 % de plus que les salariés de 30 ans. Aujourd'hui, l'écart est de 40 %²¹. Le salaire des jeunes s'est donc dégradé relativement à celui des générations précédentes. Sachant, de surcroît, que l'analyse du progrès des qualifications et des chances de promotion sociale va dans le même sens que celui de la redistribution des ressources économiques. Or, compte tenu de la faiblesse, en France, de l'aide apportée par les pouvoirs publics en

²¹ Baudelot, Gollac, 1997.

direction des jeunes (ex : inexistence de l'allocation d'autonomie), ceux, issus de milieux défavorisés et qui ne peuvent bénéficier d'un soutien familial significatif, sont exposés à des risques élevés de paupérisation (Charvet, 2001). Les jeunes, c'est du moins ce que suggèrent leurs réponses, ne semblent pas toujours avoir une conscience aiguë du sort peu enviable qui leur est réservé collectivement. Ce qui, conjugué avec l'atomisation de la société et l'effritement des supports collectifs, participe sans doute à expliquer leur faible tendance à se révolter et à s'indigner contre l'injustice sociale et salariale dont ils sont l'objet. D'autant plus que beaucoup ont tendance à attribuer la responsabilité des difficultés qu'ils rencontrent à une défaillance personnelle et non à des causes plus structurelles. La distinction mentionnée par K. Mannheim²², et reprise par L. Chauvel (1997), entre situation et conscience générationnelle peut être ici très éclairante.

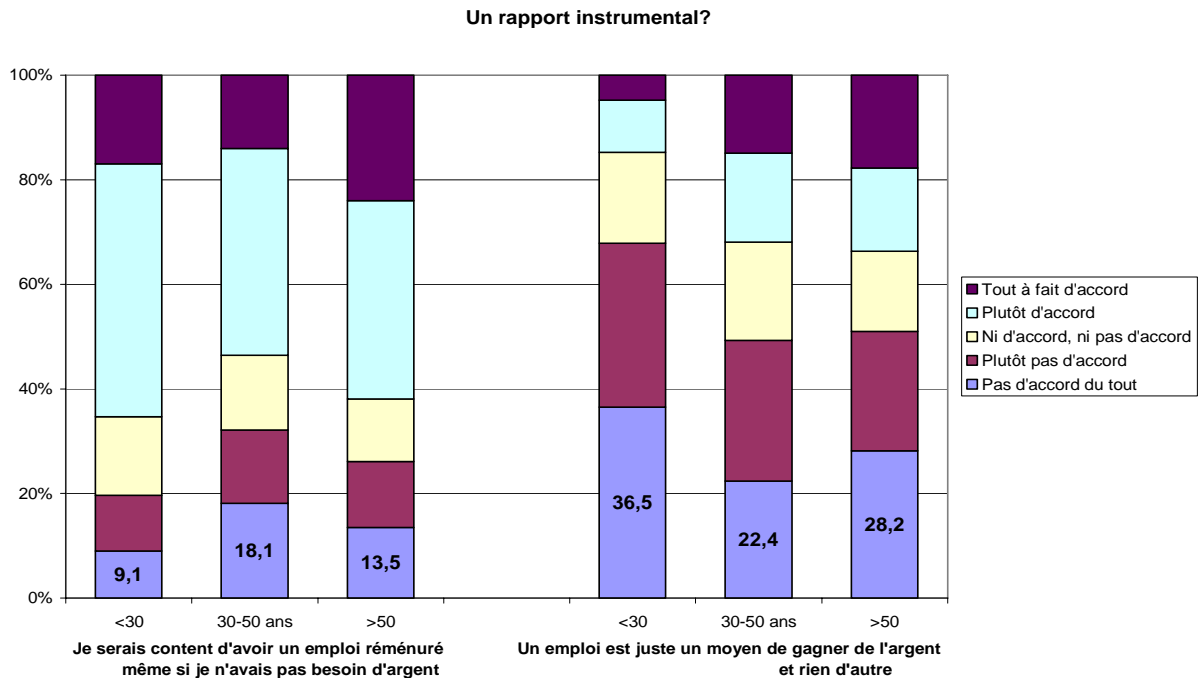
2.3. Dimensions intrinsèques du travail et orientation expressive

Par ailleurs, les relations que les salariés entretiennent avec leur activité professionnelle sont loin d'être réductibles au seul aspect matériel selon une logique instrumentale. Dans l'enquête Ipsos, ils sont, en effet, seulement 3 % chez les jeunes comme chez les âgés à appréhender le travail uniquement comme une nécessité économique. La plupart valorise également ses fonctions symboliques et socialisatrices à travers le rôle majeur qui lui est attribué en matière d'intégration sociale et d'épanouissement individuel. Ces résultats sont cohérents avec ceux mis en exergue par les approches comparatives qui montrent que la France se distingue de ses partenaires européens notamment par l'importance qu'ils accordent à l'intérêt intrinsèque de l'emploi : d'après l'ISSP, près de 65 % de la population déclare cet aspect « très important » en 1997, et de nouveau en 2005. Cette proportion est moins élevée dans la plupart des autres pays européens. « *Les Français sont également beaucoup plus nombreux que les Suédois et Britanniques à estimer que le développement de ses capacités passe par un travail d'après l'EVS²³. Plus de la moitié des Français sont « tout à fait d'accord » avec l'idée que le travail est nécessaire pour développer pleinement ses capacités (graphique n° 26) : c'est le score le plus élevé d'Europe. Ils sont moins de 20 % à partager cette opinion en Grande-Bretagne, en Suède et en Finlande. De même, en France, près de 25 % de la population est d'accord avec l'idée que « les gens qui ne travaillent pas deviennent paresseux ». Ils sont moins de 10 % en Grande-Bretagne et en Suède, et cet écart persiste en tenant compte de la proportion de personnes « d'accord ». Pour les Français, le travail apparaît comme très important, c'est-à-dire comme nécessaire pour pouvoir mener une existence normale, pour se développer et s'épanouir. Ce résultat confirme l'idée que le travail a une place tout à fait singulière en France, alors que les pays anglo-saxons et scandinaves ne mettent pas de tels espoirs dans le travail » (Méda, Davoine, 2008).*

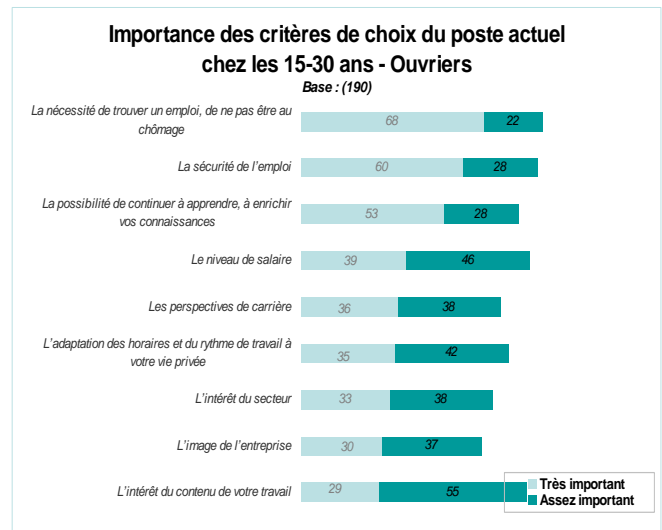
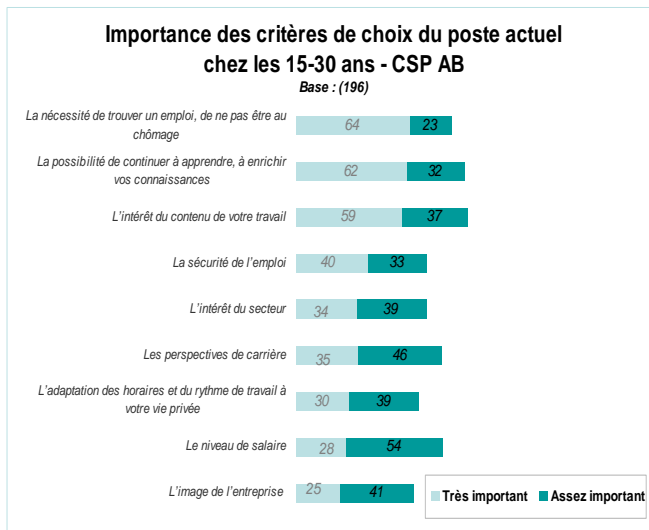
²² Cf. Attias-Donfut Claudine, 1991, *Génération et âges de la vie*, Paris, Puf, coll. Que sais-je ?

²³ Les enquêtes sur les valeurs des Européens, appelées internationalement *European Values Survey* (par la suite *EVS*) ont vu le jour en 1981, grâce à un groupe de chercheurs piloté par Jan Kerhofs, de l'Université de Louvain et Ruud de Moor, de l'Université de Tilburg (Bréchon, 2002). Lors de la première vague, neuf pays européens participaient à l'enquête. Près de vingt ans plus tard, ils sont trente-quatre (annexe 1.1). L'enquête comprend désormais trois vagues : 1981, 1990, 1999. Peu de temps après le lancement des *EVS*, Ronald Inglehart, chercheur à l'Université de Michigan, a pris l'initiative d'étendre l'enquête à d'autres continents, ce qui a donné lieu au *World Values Survey*, dont le questionnaire est proche des *EVS* et les vagues en léger décalage. Le questionnaire des *EVS*, dont une large partie est invariante d'une vague à l'autre, évoque, entre autres, la place de grandes valeurs telles que le travail, la famille ou la religion, mais aussi les pratiques religieuses, les opinions politiques, ainsi que l'importance accordée à chaque facette du travail (salaire, sécurité, épanouissement personnel, etc.).

Il n'existe pas de clivage radical sur ce point entre jeunes et âgés. Toutefois les jeunes sont proportionnellement plus nombreux (64 %) que les 50 ans et plus (54 %) à considérer le travail d'abord comme un vecteur de réalisation personnelle. L'enquête ISSP confirme ce résultat en soulignant que les jeunes considèrent moins souvent que les âgés que le travail est juste un moyen de gagner sa vie.



Source : Enquête ISSP, 2005.



Source : Enquête ISSP, 2005.

Si les jeunes semblent tendanciellement davantage attentifs que les âgés au potentiel d'épanouissement contenu dans le travail, il convient, cependant, de noter que sur ce point, pour les âgés et de façon encore plus marquée pour les jeunes, la PCS représente une variable discriminante, qui contribue à infléchir les réponses. En effet, indépendamment de l'âge, les catégories situées en bas de l'échelle sociale se représentent moins que les classes supérieures

le travail comme un vecteur de réalisation personnelle. L'intérêt pour le travail est d'ailleurs une préoccupation plus largement mise en avant par ceux dotés d'un capital scolaire élevé, notamment chez les plus jeunes : dans l'enquête *Ipsos*, elle concerne 27 % des moins diplômés de moins de 30 ans et 67 % des plus diplômés de cette catégorie d'âge.

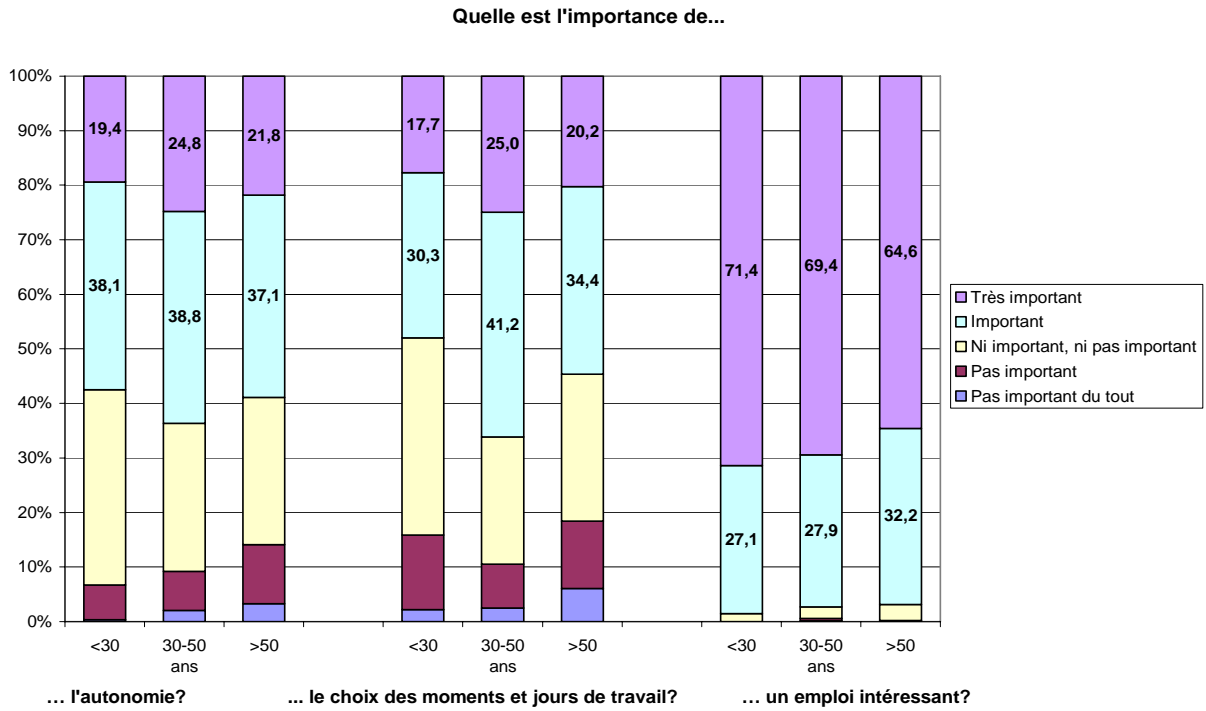
L'enquête française *Travail et Modes de vie*²⁴ (Baudelot, Gollac, 2002) permet de retrouver un tel résultat. En effet, ses auteurs, qui se sont particulièrement intéressés à la corrélation que les individus établissent entre travail et bonheur, montrent que les contenus sémantiques des termes « travail » et « bonheur » varient fortement selon la catégorie socioprofessionnelle de ceux qui les invoquent. Ainsi, les employés et les ouvriers, d'après leurs investigations, ont tendance à tenir le travail comme un simple synonyme de l'emploi, en privilégiant le statut social qu'il confère en même temps que la source de revenu qu'il procure indépendamment de son contenu. À l'inverse, les catégories plus aisées et plus diplômées sont davantage attentives au contenu du travail, appréhendé comme une composante du bonheur et une source d'accomplissement personnel. Cette tendance se retrouve également au niveau européen où l'on constate que l'intérêt intrinsèque du travail est plus largement mis en avant par les personnes situées en haut de l'échelle des revenus et celles qui sont plus diplômées. « *Les plus diplômés accordent également plus d'importance à l'autonomie, à la possibilité d'être utile à la société et à la possibilité d'aider les autres. Ils se préoccupent moins du salaire et de la sécurité de l'emploi. Ces résultats sont tout à fait concordants avec l'idée selon laquelle le diplôme protège contre le risque d'avoir un mauvais emploi, et fait naître d'autres ambitions, davantage tournées vers les aspects intrinsèques du travail. Les préférences varient également d'une profession à l'autre. Les professions intellectuelles privilégient l'intérêt intrinsèque de l'emploi, l'autonomie, la possibilité d'aider les autres et d'être utile à la société. Les ouvriers accordent moins d'importance à ces aspects* » (Méda, Davoine, 2008).

Au-delà de cette polarisation sociale commune aux deux classes d'âge, la perspective d'auto-réalisation dans la sphère professionnelle, dont on a vu qu'elle était plus prononcée chez les jeunes que chez les âgés, se retrouve dans les critères qui président au choix d'un emploi et à l'évaluation de son attractivité par les 15-30 ans interrogés dans l'enquête *Ipsos*. En effet l'intérêt et le contenu du travail, d'une part, et les possibilités de continuer à apprendre et à enrichir ses connaissances, d'autre part, ont joué dans le choix de leur poste actuel un rôle qui est jugé par respectivement 89 et 87 % des jeunes comme très ou assez important. Dans une optique similaire, une fois dans l'emploi, les jeunes promeuvent davantage que les âgés au rang de critères « essentiels » l'intérêt et le contenu du travail (45 % des jeunes et 35 % des âgés), ainsi que la qualité des rapports avec la hiérarchie (41 % des jeunes et 34 % des âgés) et avec les collègues (50 % des jeunes et 43 % des âgés).

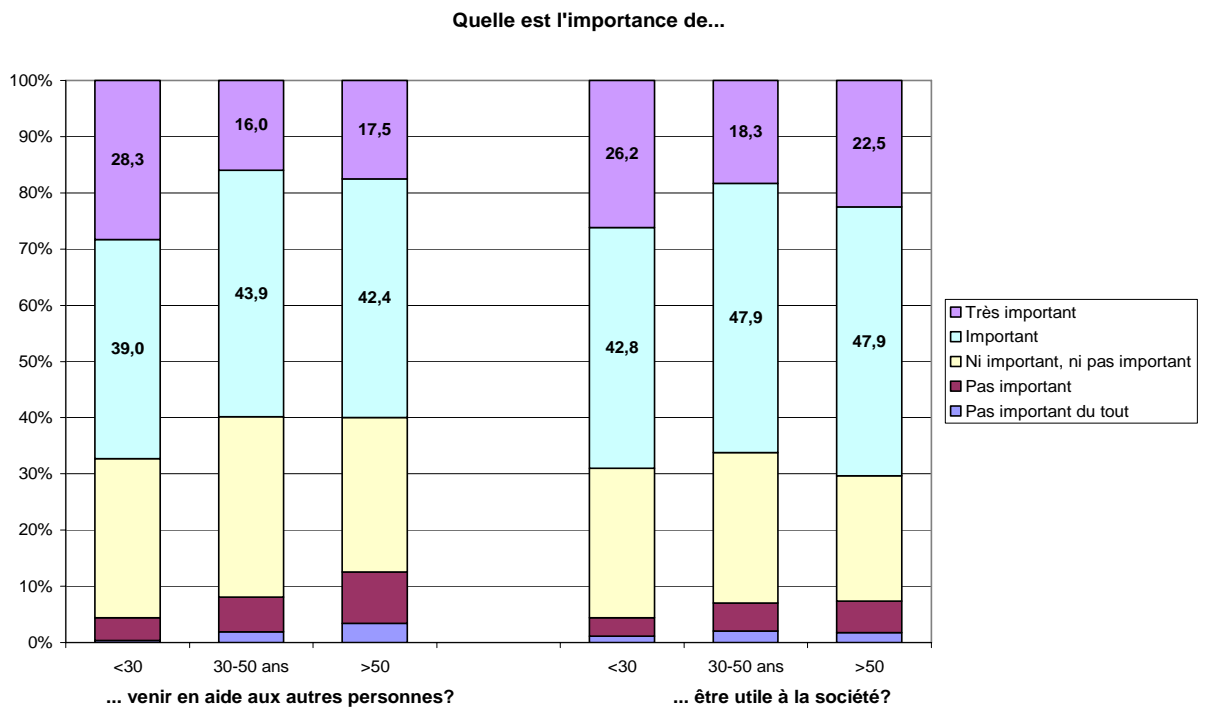
Sur ce point, l'enquête *ISSP* fournit des résultats assez proches. En effet, les jeunes se distinguent sensiblement des âgés quant au niveau d'importance attribué, d'une part, à l'intérêt du travail (71,4 % des jeunes considèrent comme très important d'avoir un emploi intéressant contre 64,6 % des âgés), et d'autre part, à l'utilité sociale et la densité relationnelle de leur activité professionnelle (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). Les jeunes semblent

²⁴ L'enquête *Travail et mode de vie* est un complément à l'enquête permanente *Conditions de vie des ménages*. Elle a été réalisée par l'Insee en janvier 1997 auprès d'un échantillon représentatif de la population française d'environ 6 000 personnes en partenariat avec la Dares et l'ENS (Ecole normale supérieure). L'enquête a été menée en face à face au domicile de la personne.

donc à nouveau porter des aspirations partagées par l'ensemble du corps social²⁵ mais présentes de façon plus prononcée au sein de cette classe d'âge.



Source : Enquête ISSP, 2005.



Source : Enquête ISSP, 2005.

²⁵ Par exemple, l'enquête de la CFDT, *Le Travail en questions*, passée auprès de 50 000 personnes en 2001, montre que plus le travail s'éloigne d'une finalité sociale et moins il comporte de relations directes avec des personnes, des clients ou des usagers, plus il est défini comme une obligation subie.

Cette importance conséquente attribuée par les jeunes au facteur humain ainsi qu'à l'intérêt du travail se retrouve dans les entretiens conduits auprès de jeunes actifs. Nous avons par exemple rencontré des jeunes commerciaux explicitement recrutés par des grandes entreprises pour accélérer et accompagner leur réorientation stratégique dans un sens plus commercial. Or, beaucoup d'entre eux, contrairement à ce qu'avait anticiper la direction, se disaient réticents aux modes de paiement à la commission, qui tendent à associer implicitement la performance commerciale des salariés à la réalisation d'objectifs chiffrés, et à négliger, au profit d'une rentabilité financière immédiate, toute la démarche conseil en amont de la décision d'achat jugée comme étant l'aspect le plus intéressant de leur travail. Outre de réduire le sentiment d'utilité sociale, de limiter la richesse des échanges avec les clients, et donc de restreindre à la fois le plaisir ressenti et le spectre des connaissances acquises, les jeunes enquêtés craignaient également que ces évolutions de la politique salariale²⁶ nuisent à l'ambiance, et par là même, à la qualité de vie au travail, en encourageant l'éclosion de rivalités inter-individuelles et l'installation d'un climat compétitif entre collègues. Ces résultats invitent donc à relativiser une idée répandue sur le présumé égoïsme des jeunes face au monde professionnel, dont les comportements seraient porteurs d'une dissolution du lien social dans un individualisme croissant. Ils incitent également à sortir d'une lecture dichotomique et simpliste de l'entreprise consistant à réduire les enjeux de l'organisation à un conflit de valeurs entre deux catégories de personnel : les anciens qui résisteraient collectivement aux injonctions gestionnaires et refuseraient d'admettre la nouvelle orientation commerciale de l'entreprise, et les modernes soit disant acquis à la nécessité du renouvellement culturel de l'entreprise.

Comment expliquer cette valorisation des dimensions intrinsèques du travail légèrement plus prononcée chez les jeunes que chez les âgés ? Tout d'abord, elle traduit peut être, comme l'affirment certains observateurs, une mutation culturelle profonde, qui se manifeste par la substitution de l'*ethos* du devoir par celui de l'épanouissement personnel (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001).

Ainsi, d'après Ronald Inglehart, « *l'évolution économique tendrait à modifier le sens donné au travail et trois temps pourraient dès lors être distingués. Dans un premier temps, celui de la tradition, le travail s'inscrit dans un système de croyance et de respect de l'autorité. Le travail correspond alors à une « éthique du devoir », une obligation vis-à-vis de la société. Le deuxième temps correspondrait au développement de valeurs individualistes et rationnelles : le travail a alors une valeur instrumentale, il est recherché pour la sécurité et le revenu qu'il peut apporter. Enfin, le troisième temps correspondrait à la situation des pays les plus riches et se caractériseraient par des valeurs « post-matérialistes », la sécurité économique n'étant plus une priorité et la qualité de vie et le bien-être subjectif devenant des valeurs majeures. Dans cette perspective, le travail devrait avant tout permettre aux individus de s'épanouir. La fin du XX^e siècle serait ainsi marquée par un renversement de tendance et la montée des attentes post-matérialistes : l'individu ne s'efface plus devant le collectif, son épanouissement devient une valeur centrale* (Inglehart, 1990 ; Beck, 1984 ; Giddens) » (Méda, Davoine, 2008).

Autrement dit, nous serions en face d'une tendance sociétale large, certes pour l'instant plus sensible chez les jeunes que chez les seniors mais appelée à pénétrer l'ensemble du corps

²⁶ Accroissement de la part variable des rémunérations et plus grande individualisation des salaires indexés sur les performances commerciales – dans une agence bancaire, par exemple, dans laquelle nous avons conduit plusieurs entretiens, la part variable de la rémunération des conseillers est, pour l'instant, indexée sur l'atteinte d'objectifs collectifs définis au niveau de l'agence.

social, et qui, tout en débordant le cadre strict du travail, rejaillirait sur lui à travers un rapport plus personnalisé au travail ; lequel serait de moins en moins appréhendé dans une optique normative comme une obligation sociale ou morale ou comme une finalité en soi et de plus en plus comme un levier possible de progression, comme une source potentielle d'épanouissement. C'est également le point de vue défendu par Hélène Riffault : « *si l'exercice d'un travail a longtemps été un signe d'appartenance sociale, en même temps qu'un devoir moral, il semble qu'aujourd'hui les Européens tendent à le considérer avant tout comme un moyen d'expression de leurs potentialités et comme une voie de réalisation personnelle. Cette vision du travail, si elle n'est pas nouvelle, tend à prendre le pas sur les autres aspects du travail et notamment ses aspects les plus sociaux, comme les normes relatives à l'obligation de travailler (...). La mise en place de cette vision du travail accompagne le développement économique. Celui-ci conduit en effet l'individu à relativiser les satisfactions matérielles, dans la mesure où elles sont largement acquises, et à rechercher dans tous les domaines de sa vie y compris le travail des possibilités d'expression de soi telles que la libération des capacités créatrices, la prise de responsabilité ou l'exercice de son droit à la parole. Le travail tend aujourd'hui à être davantage chargé d'attentes relatives à la réalisation personnelle et moins ressenti comme une norme sociale que ce n'était le cas il y a 20 ans* ».

Cependant les attentes élevées exprimées par les jeunes sur les aspects dit qualitatifs du travail ne peuvent à nouveau se comprendre sans tenir également compte des évolutions du monde du travail telles que l'effritement de la société salariale (Castel, 2003), et la concentration des emplois atypiques sur les jeunes à qui on fait supporter l'essentiel du poids des ajustements structurels et de la flexibilisation du marché du travail. En effet, face au rétrécissement des horizons temporels et au contexte d'incertitudes fortes dans lequel s'inscrivent désormais les trajectoires professionnelles, ces jeunes actifs peuvent vouloir investir leur énergie dans un travail qui leur procure du « plaisir » à court terme et revêt de la valeur à leurs propres yeux.

3. ATTACHEMENT À L'ENTREPRISE

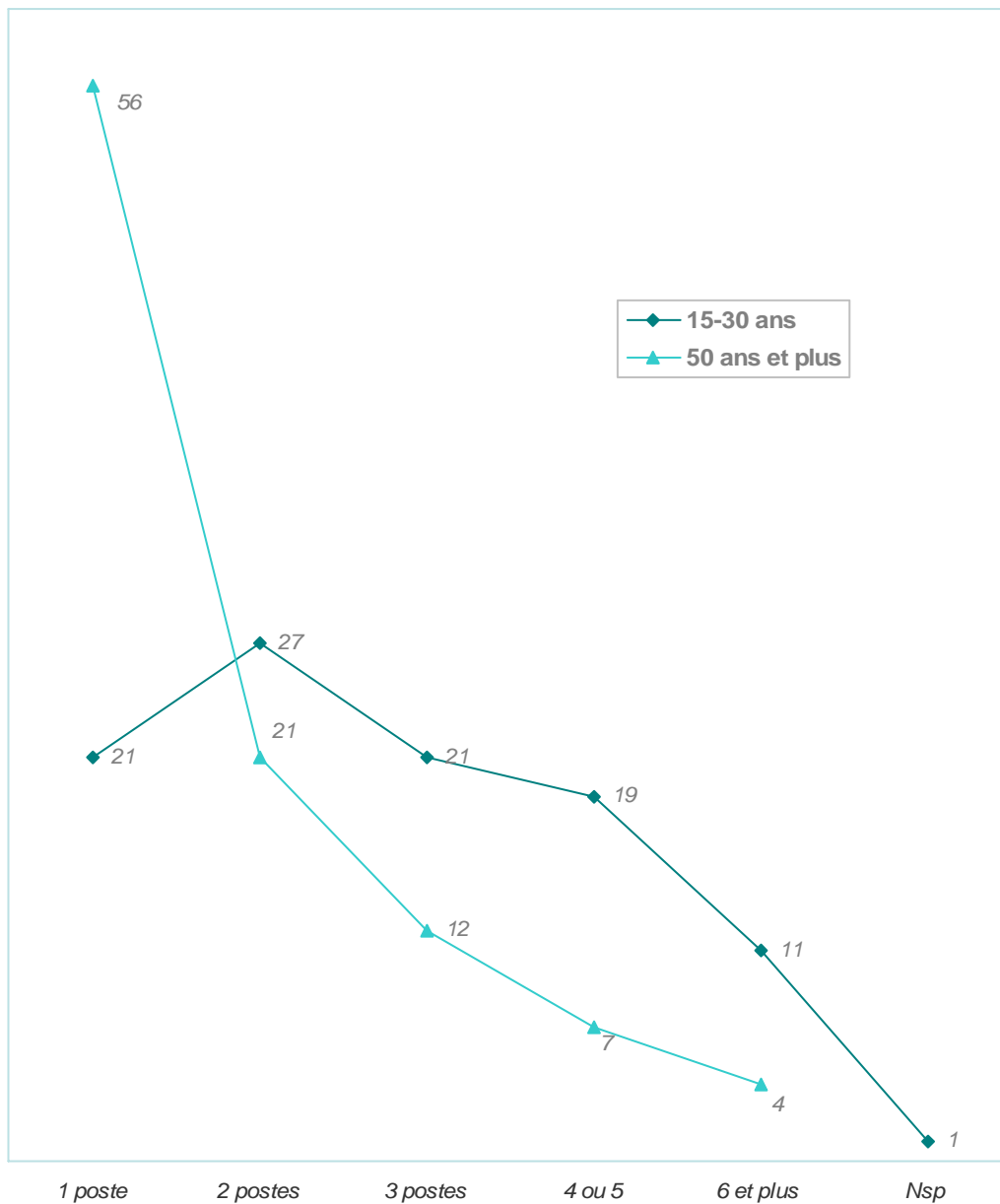
3.1. Mobilité subie ou choisie ?

Les jeunes sont-ils plus infidèles que leurs aînés ? L'enquête *Ipsos* permet d'apporter quelques éléments de réponse à cette question en confrontant les données recueillies sur les parcours des salariés positionnés aux deux extrémités du cycle de vie professionnelle.

On observe que, sur les dix dernières années de leur cursus professionnel, les 50 ans et plus sont une majorité à n'avoir occupé qu'un seul poste (56 %). *A contrario*, les 15-30 ans ne sont que 21 % à se retrouver dans ce cas de figure. Les jeunes sont même trois fois plus nombreux (30 %) que leurs aînés (11 %) à avoir occupé plus de trois emplois.

De plus, depuis leur entrée dans la vie active, les 15-30 ans ont fréquenté en moyenne autant d'entreprises différentes (3) qu'ils ont connu de postes distincts (3,4). Alors que pour les trois quarts des interviewés âgés (72 %), leur employeur actuel est le même depuis au moins dix ans ; et pour ceux ayant occupé deux emplois au cours des dix dernières années, ils n'ont changé qu'1,6 fois d'entreprise.

Nombre de postes occupés depuis le début de carrière chez les 15-30 ans
Versus au cours des 10 dernières années chez les 50 ans et plus



Source : Enquête Ipsos, 2003.

Il semble donc que les jeunes sont plus concernés par les phénomènes de mobilité externe et les âgés davantage sujets à la mobilité interne. Reste à savoir si cette mobilité externe est le signe ou non d'une plus grande infidélité des jeunes à l'égard de l'entreprise, autrement dit si elle revêt un caractère subi ou volontaire.

À l'évidence, la mobilité des plus jeunes souligne avant tout leur plus forte précarité. Laquelle est avérée à plusieurs titres. En effet, au moment de l'enquête, les jeunes sont pour 96 % d'entre eux en contrat à durée indéterminée contre seulement 80 % des 15-30 ans. (Le tableau ci-dessous présente la nature des contrats des salariés en comparatif dans l'échantillon interrogé par Ipsos et selon les données de l'Insee).

Nature du contrat actuel : statut détaillé	15-30 ans		50 ans et plus	
	Dans la population française	Dans l'échantillon	Dans la population française	Dans l'échantillon
ST. Salariés	75,5%	80%	95,0%	96%
Salariés État ou collectivités locales	16,6%	–	29,1%	–
Autres salariés hors État, collectivités locales	58,9%	–	65,8%	–
ST Contrats précaires	24,2%	20%	3,5%	4%
CDD (hors Etat, collectivités locales)	8,7%	11%	1,9%	3%
Intérimaires (hors État, collectivités locales)	5,6%	4%	0,6%	1%
Apprentis (hors État, collectivités locales)	5,3%	5%	0,0%	–
Stagiaires et contrats aidés	4,6%	–	1,0%	–
ST. Contrats non considérés dans l'échantillon	0,3%	–	1,6%	–
Indépendants	0,1%	–	0,2%	–
Employeurs	0,2%	–	1,4%	–
Aides familiaux	0,0%	–	0,0%	–
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Enquête Ipsos (2003) et données Insee.

De plus, les périodes d'emplois en contrats à durée déterminée ont concerné plus de la moitié des jeunes au cours de leur carrière (58 %) contre seulement 24 % des plus âgés sur la durée totale de leur carrière.

<ul style="list-style-type: none"> Au cours de votre vie professionnelle, avez-vous connu pour une durée supérieure à 3 mois... 	...une période de chômage, que vous ayez ou non été inscrit à l'ANPE ? (Nous ne parlons pas du temps que vous a pris la recherche de votre premier emploi mais bien d'une période de chômage entre deux postes)		... une embauche en contrat précaire, c'est-à-dire ou en contrat à durée déterminée, ou en mission d'intérim pour une durée supérieure à 3 mois ?	
	15-30 ans (%)	50 ans et plus (%)	15-30 ans (%)	50 ans et plus (%)
ST/OUI	31	35	58	24
– Oui, une fois	21	21	27	13
– Oui, entre deux et trois fois	9	11	22	7
– Oui, entre quatre et cinq fois	1	2	3	2
– Oui, plus de cinq fois	*	1	6	2
ST/NON, JAMAIS	69	65	42	76
	100	100	100	100

Source : Enquête Ipsos, 2003.

Les résultats de l'enquête Ipsos confortent des constats, par ailleurs établis sur un plan national, sur la situation précaire des jeunes sur le marché de l'emploi.

On pourrait penser que cette précarité est, dans une certaine mesure, la conséquence de la faible croissance économique de la France. Mais, au bout de vingt-cinq ans, on peut se demander si cette dégradation «transitoire» n'est pas plutôt l'indice d'un bouleversement souterrain de l'infrastructure du marché de l'emploi. Car si, comme nous l'avons vu, les jeunes sont par nature sujets à une plus grande instabilité de l'emploi en tant que débutants, il reste troublant de voir que cette instabilité n'a cessé de progresser depuis trente ans.

La phase d'insertion des jeunes, en effet, s'est d'abord considérablement allongée. En 1982, seul un dixième des jeunes n'avaient pas décroché un emploi stable trois ans après leur sortie du système scolaire. Aujourd'hui, ils sont plus d'un quart²⁷. Les trajectoires, surtout, se sont terriblement compliquées : plus progressives, elles s'organisent autour de périodes de travail plus courtes et plus dispersées qu'auparavant. Elles s'apparentent même, pour beaucoup, à une véritable étape de précarité. Aujourd'hui, parmi les jeunes occupant un emploi stable trois ans après être sortis du système de formation, moins d'un tiers a accédé à cet emploi directement ; pour les deux tiers restants, la stabilité n'a été acquise qu'au prix d'une succession d'emplois « atypiques »²⁸.

Comment s'explique cette nouvelle donne ? On peut certes avancer que les jeunes sont les premiers à expérimenter les nouvelles formes d'emploi, plus précaires, plus instables, qui deviendront la norme à venir. L'accroissement des mobilités professionnelles, aussi bien d'emploi à emploi qu'entre emploi et chômage²⁹, milite en faveur de cette hypothèse. On observe en effet une diffusion progressive de l'emploi temporaire par le biais des nouveaux entrants sur le marché du travail : même au bout de plusieurs années d'expérience, les jeunes des nouvelles générations sont de moins en moins nombreux à disposer d'un emploi stable.

Pour autant, cet élément d'explication n'épuise pas la question. En effet, alors que s'accroît le nombre des emplois précaires occupés par les jeunes, se renforce parallèlement un pôle d'emplois pérennes réservés à certains. L'insécurité de l'emploi est en effet une réalité fort inégalement partagée. Elle tend à diminuer entre 30 et 55 ans, au cœur de l'emploi stable, tandis qu'elle progresse fortement pour les jeunes³⁰. L'idée d'une flexibilité grandissante du marché du travail, introduite par le biais des nouvelles générations, ne traduit donc qu'une partie de la réalité. L'image sans doute la plus pertinente pour rendre compte des difficultés d'insertion des jeunes en France est celle d'une accession progressive à l'emploi stable, d'une « file d'attente ». Les jeunes sont cantonnés sur un marché spécifique, caractérisé par une multitude d'emplois précaires qu'ils doivent expérimenter en attendant d'accéder peu à peu à un emploi pérenne. Car au-delà de ce sas d'instabilité, un pôle d'emplois très protégés attend finalement la plupart d'entre eux. Les comparaisons internationales montrent que c'est en France et en Espagne que l'insécurité de l'emploi est la plus inégalement partagée entre les âges.

La plus forte mobilité inter-entreprises des jeunes est donc d'abord et avant tout la conséquence de leur cantonnement sur des contrats de courte durée conformément à un

²⁷ Fondeur Y. et Minni C., « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Economie et Statistique*, n° 378-379, 2004.

²⁸ Lopez A., « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Economie et statistique*, n° 378-379, 2004 ; Lopez A. et Thomas G., « L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles », *Données sociales*, 2006.

²⁹ Amossé T., *op.cit.*, Fondeur Y. et Minni C., *op.cit.*

³⁰ Behagel L., « Insécurité de l'emploi : le rôle de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Economie et Statistique*, n° 366, 2003.

mouvement de précarisation des mécanismes d'insertion professionnelle, et la manifestation symptomatique du déficit de reconnaissance et de perspectives d'évolution dont les nouvelles recrues souffrent dans certaines entreprises. Cependant, au-delà des aléas de la précarité auxquels les jeunes sont incontestablement plus exposés que les âgés, on note malgré tout une inclinaison 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. Le tableau ci-dessous, construit à partir des données de l'enquête *Ipsos*, indique ainsi que chez les jeunes n'ayant jamais connu de période de chômage comme d'emploi à durée limitée depuis leur entrée dans la vie active, le nombre moyen de postes et d'entreprises fréquentés demeure supérieur à celui qu'on observe chez leurs aînés au cours de leurs dix dernières années de carrière. La mobilité externe s'inscrit alors dans une logique d'expérimentation ou d'évolution professionnelle.

Nombre moyen	15-30 ans (%)		50 ans et plus (%)	
	de postes connus depuis le début de carrière	d'entreprises fréquentées depuis le début de carrière	de postes connus depuis les 10 dernières années	d'entreprises fréquentées depuis les 10 dernières années
Ensemble	3,4	3	2	1,6
– Ont connu une période de chômage ou une période d'embauche en CDD supérieure à trois mois	4,0	3,5	2,1	2,0
– N'ont connu ni période de chômage, ni période d'embauche en CDD	2,3	2,1	1,9	1,3

Source : Enquête *Ipsos*, 2003.

La plus forte mobilité observée chez les jeunes, qu'elle soit subie ou choisie, semble donc indiquer un lien à l'entreprise plus instrumental, distancié et contractuel, davantage centré sur la notion de réciprocité que sur celles de fidélité ou de loyauté plutôt caractéristiques du mode d'engagement des générations antérieures. Cet attachement plus conditionnel à la structure d'affiliation se confirme lorsqu'on questionne les jeunes sur leurs intentions pour l'avenir.

3.2. Projections dans l'avenir

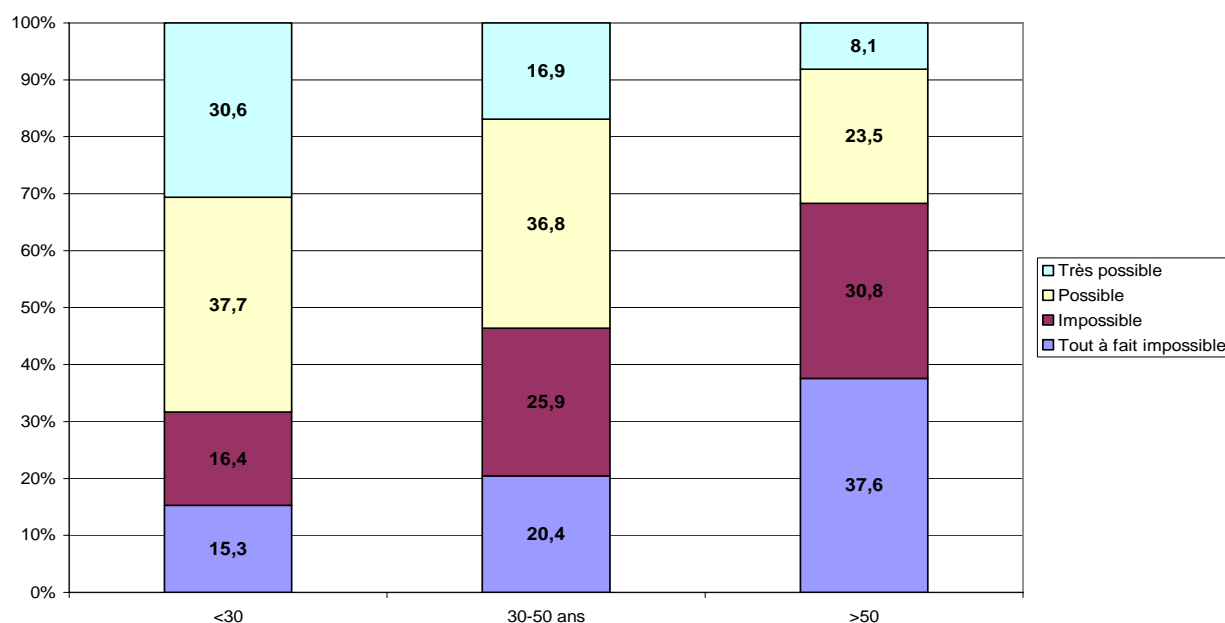
Notons pour commencer que si plus de la moitié des jeunes interrogés dans l'enquête *Ipsos* n'a pas de vision claire du futur, une écrasante majorité d'entre eux (82 %) anticipe que l'avenir proche lui réserve un changement professionnel, quel qu'il soit (changement de poste, d'entreprise, de secteur d'activité ou de métier). Plus étonnant, ils sont un tiers à se reconnaître dans plus de trois des quatre changements qui leur sont soumis (35 %). Cette proportion décroît avec l'âge des salariés et leur niveau d'ancienneté dans l'entreprise.

30 ans et moins Base : 500 %	Oui, certainement	Oui, probablement	S/T « OUI »	Probablement pas	Certainement pas	S/T « NON »	Nsp
– Changé de poste	41	36	77	15	6	21	2
– Changé d'entreprise	27	27	54	27	16	43	3
– Changé de secteur d'activité	14	19	33	34	32	66	1
– Changé de métier, de profession	12	20	32	31	36	67	1

Source : Enquête Ipsos, 2003.

On retiendra donc, ce qui nous intéresse particulièrement ici, que 54 % des jeunes envisagent, à court terme, de changer d'entreprise. Ces résultats se confirment dans l'enquête *ISSP* qui montre que les jeunes français (68 %) sont nettement plus nombreux 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 dans ce cas (31 %).

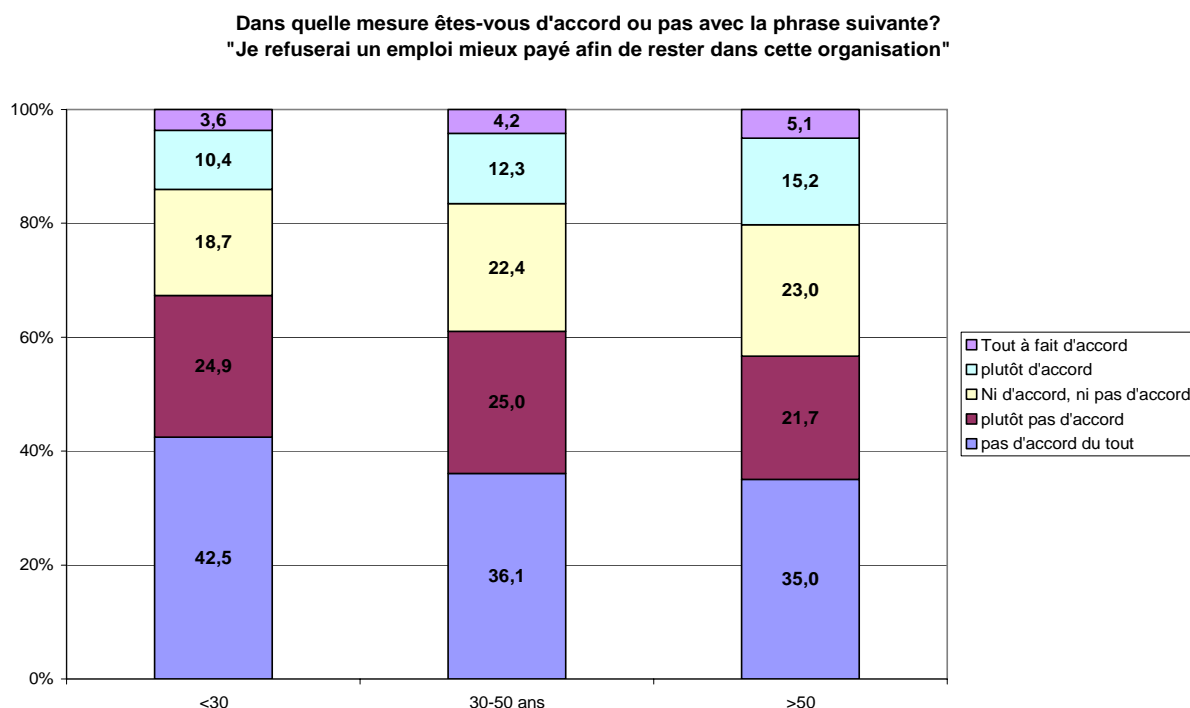
Tout bien considéré, est-il possible ou pas que vous tentiez de trouver un emploi dans une autre entreprise ou organisation au cours des douze prochains mois ?



Source : Enquête *ISSP*, 2005.

Plusieurs pistes interprétatives méritent à nouveau d'être explorées pour rendre compte de ce différentiel d'attachement à l'entreprise entre les jeunes et les âgés. En premier lieu, les conditions d'emploi dégradées réservées aux jeunes, autant en termes de rémunération que de perspectives d'évolution, peuvent encourager certains à chercher un employeur susceptible

de leur proposer une situation plus favorable. Le fait que les jeunes soient moins nombreux à déclarer qu'ils refuseraient « un emploi mieux payé afin de rester dans cette organisation » (13 % contre 20 % des plus de 50 ans) semble confirmer cette hypothèse.

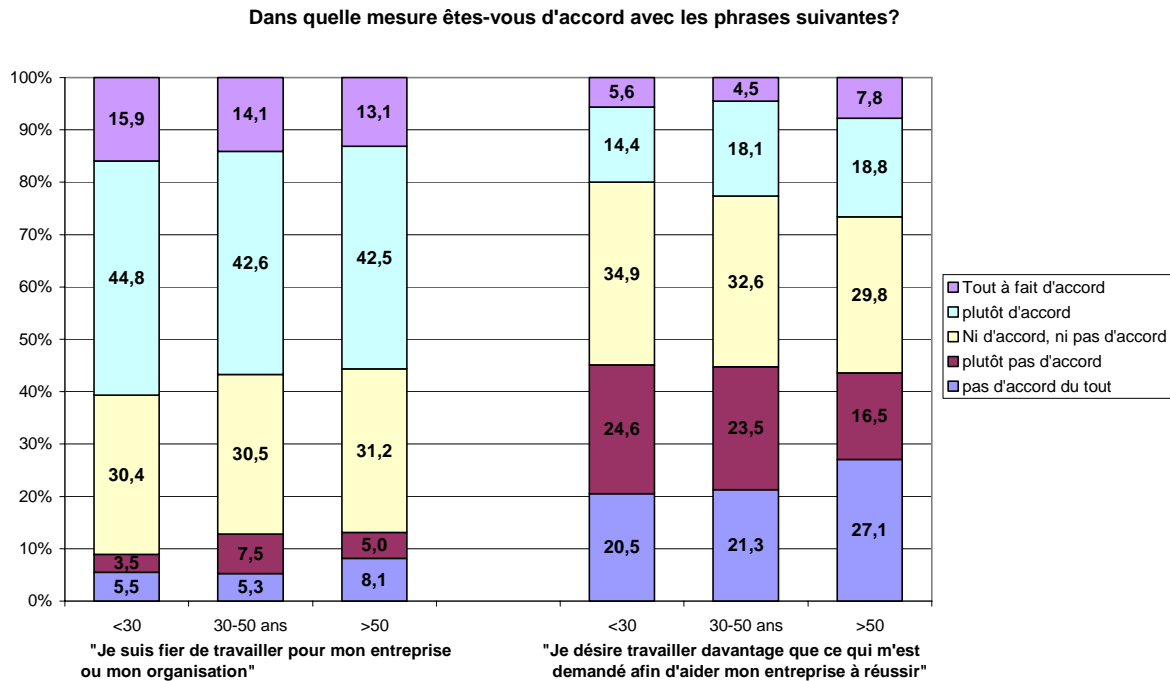


Source : Enquête ISSP, 2005.

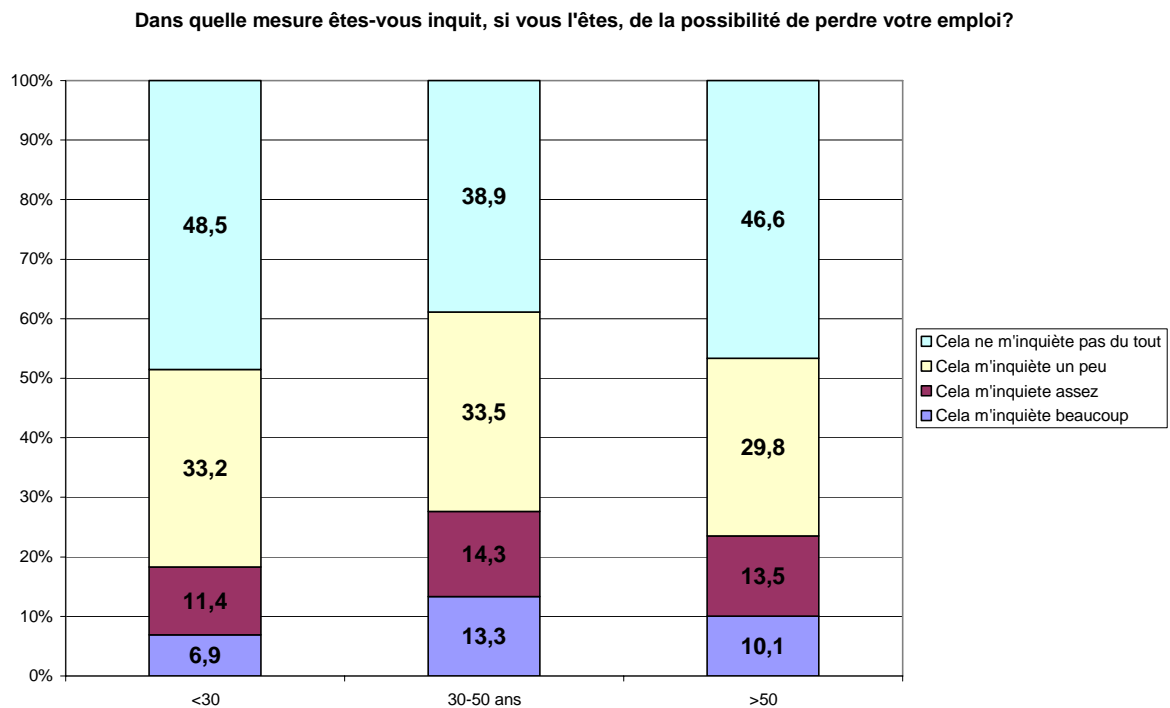
De plus, par analogie avec l'effet de scarification mentionnée par L. Chauvel (1997), on peut avancer que l'hétérogénéité des modes de socialisation a contribué à produire des formes subjectives d'appréhension du parcours professionnel extrêmement contrastées entre les classes d'âge. Ainsi si les jeunes, imprégnés des discours sur la fragilisation de la relation salariale, ont intégré très tôt l'instabilité et la discontinuité des trajectoires comme des normes structurantes du monde du travail contemporain, la carrière plus linéaire des anciens inscrite pour la majorité dans une conception ternaire et hiérarchisée du cycle de vie les a moins préparés à ce double mouvement de flexibilisation et de fragmentation des parcours (Guillemard, 2003). Les jeunes, pour qui l'indétermination de l'avenir constitue une expérience familière³¹, expriment d'ailleurs une moindre appréhension que leurs aînés face à la perspective de connaître une période d'inactivité. De plus, ils sont nombreux à avoir été témoins de comportements déloyaux des entreprises, soit directement à travers des promesses d'évolution ou d'embauche non tenues, soit indirectement par le biais de proches victimes de licenciement après vingt ans d'investissement professionnel intensif. Par ricochet, en quelque sorte, les jeunes adoptent une attitude faite de méfiance et 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 plus court-

³¹ Dans l'enquête *Ipsos*, un peu moins de la moitié des 15-30 ans a une idée précise de ce qu'elle fera à un horizon de cinq ans (48 %) ; seuls 16 % d'entre eux envisagent l'avenir de façon très précise et une proportion identique n'en a aucune idée (20 %). La capacité d'anticipation est, par ailleurs, indépendante du sexe, de l'âge, du niveau de formation, du type de profession, et même du caractère plus ou moins chaotique des parcours d'insertion. Preuve qu'il n'existe plus de certitudes établies, ou de notion de « carrière » chez les jeunes, et ce, indépendamment des trajectoires individuelles et de la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance.

termiste que leurs aînés, la qualité de l'échange salarial qui s'opère entre eux et l'entreprise, et le respect de l'équilibre entre leur contribution et la rétribution qu'ils perçoivent en retour. Ils se sentent également moins concernés par l'avenir de l'organisation dans laquelle ils évoluent. Ainsi, les jeunes interrogés dans l'enquête *ISSP* sont un peu moins nombreux (20 %) que les âgés (26,5 %) à affirmer vouloir s'investir au-delà du travail prescrit pour aider leur entreprise à réussir.

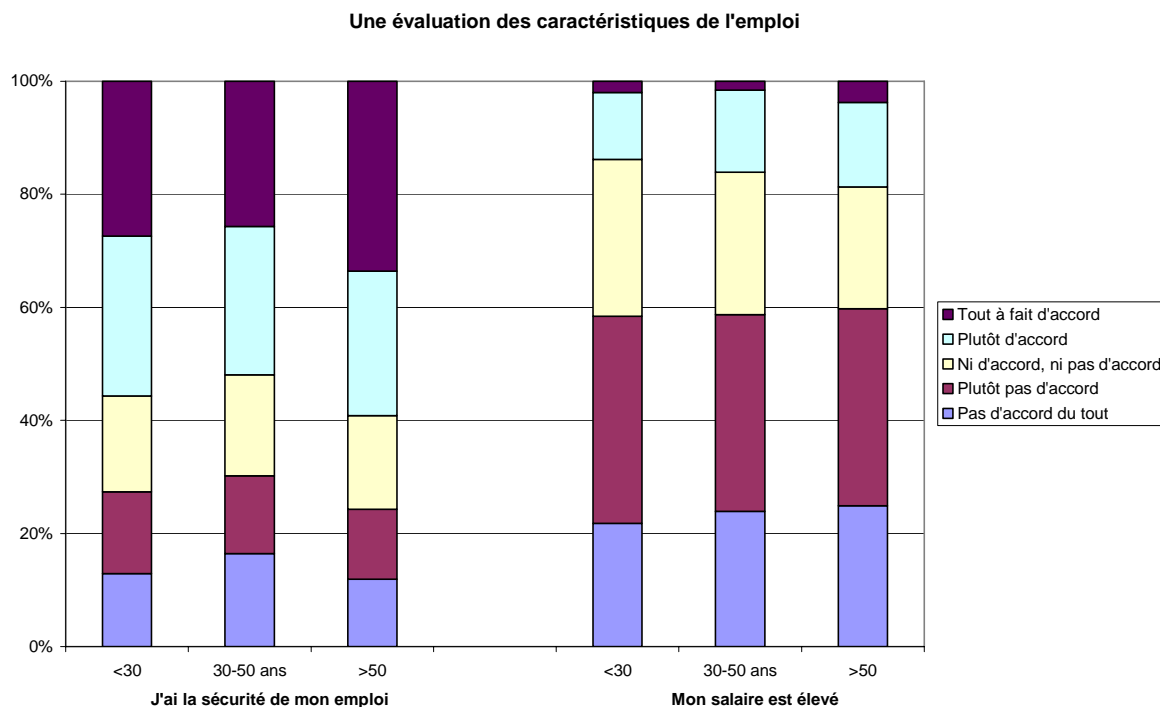


Source : Enquête *ISSP*, 2005.



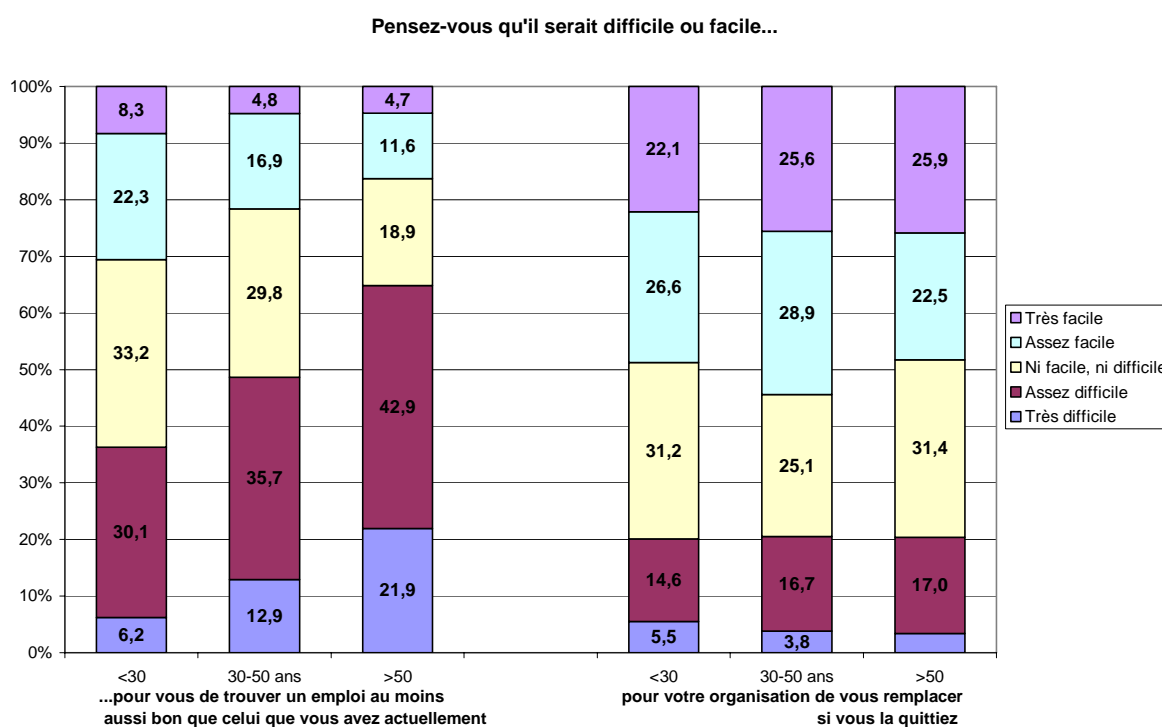
Source : Enquête *ISSP*, 2005.

Enfin, si les jeunes sont davantage exposés aux aléas de la précarité, ils sont également plus employables que leurs aînés. Ce qui se traduit par une confiance supérieure dans leur capacité à rebondir, et à retrouver un emploi dans l'hypothèse d'une rupture contractuelle avec leur employeur actuel. Ainsi, les jeunes (48,5 %) sont plus nombreux que les âgés (46,6 %) à n'afficher aucune inquiétude quant à la possibilité de perdre leur emploi, alors qu'ils bénéficient d'une sécurité d'emploi objectivement moins assurée que leurs aînés. Une réalité dont ils ont d'ailleurs partiellement conscience, comme l'indique le jugement qu'ils portent sur les caractéristiques de leur emploi actuel, et en particulier sur le degré de sécurité dont ils bénéficient.



Source : Enquête ISSP, 2005.

Dans une optique similaire, les jeunes (30 %) sont nettement plus nombreux que les plus de 50 ans (16 %) à estimer qu'il leur serait assez ou très facile de trouver un emploi au moins aussi bon que celui qu'ils occupent actuellement. Inversement les jeunes ne sont que 36 % à penser qu'il leur serait très ou assez difficile de trouver un emploi au moins aussi bon que celui qu'ils occupent actuellement. C'est le cas de 65 % des âgés. On mesure ici combien les plus de 50 ans sont parfaitement conscients de l'ampleur des difficultés que rencontrent en France les membres de leur classe d'âge à s'extirper d'une situation de chômage et à ne pas s'enfermer durablement dans des situations pérennes de cessation anticipée d'activité (préretraites, dispenses de recherche d'emploi). En 2004, en effet, le taux d'emploi des 50-64 ans s'élève à 52,9 %. Pour les 55-64 ans, il est de 37,3 % inférieur à la moyenne de l'Union européenne (41 %), et loin de l'objectif de 50 % préconisé par les conseils européens à l'horizon 2010. Par ailleurs, les 50 ans ou plus ne représentent que 6,8 % des embauches des établissements de 10 salariés ou plus. Et si les moins de 30 ans quittent plus souvent leur entreprise pour en rejoindre une autre, pour les plus de 55 ans, au contraire, les sorties vers l'inactivité ou le chômage sont plus nombreuses, quelle que soit la conjoncture économique (Insee, 2005).



Source : Enquête ISSP, 2005.

CONCLUSION

À la lumière de ces premiers résultats, on peut donc affirmer que l'attachement au travail reste élevé aux deux extrémités de la pyramide des âges et en particulier chez les jeunes, qui sont loin de cristalliser les stigmates de la culture anti-travail qu'on leur prête parfois ou de réclamer de leurs vœux l'avènement d'une société sans travail en anticipant des formes alternatives d'organisation de l'existence sociale. L'entrée dans la vie professionnelle est encore aujourd'hui envisagée comme un élément structurant du passage au statut adulte, et participe activement au processus de construction identitaire, à travers la mise à l'épreuve de soi qu'il implique et l'expérience d'agir sur le réel. Loin de se limiter à une transaction économique, le travail émerge pour ces jeunes comme un lieu central de reconnaissance où se jouent en partie la définition et l'estime de soi et où s'élabore une identité sociale et professionnelle largement inachevée (Dubar, 2000). Ce qui ne les empêche pas, d'une part, d'entretenir un lien plus distancié et contractuel avec l'entreprise, et, d'autre part, de refuser que leur travail compromette ou envahisse leur vie personnelle et familiale, appréhendée comme un espace privilégié d'épanouissement individuel.

Par ailleurs, ces résultats invitent à prendre ses distances avec le mythe, en large partie fantasmé, d'une opposition identitaire et culturelle et d'un fossé générationnel irréductible entre les individus positionnés aux deux extrémités du cycle de vie professionnelle. En effet, les points de dissociation observés entre jeunes et âgés renvoient moins à une rupture brutale entre deux logiques antinomiques et davantage 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. Enfin, ces résultats soulignent une forte hétérogénéité intra-générationnelle particulièrement perceptible chez les jeunes, et cohérente avec le diagnostic d'un renforcement des inégalités au sein de cette classe d'âge. Ils encouragent donc à ne pas occulter, outre la variable générationnelle, d'autres principes de différenciation fortement structurants dans la construction du rapport au travail tels que la situation face à l'emploi et la position occupée dans la hiérarchie sociale.

ÉLÉMENTS DE BIBLIOGRAPHIE

- AMOSSE, CHARDON, 2005, « Travailleurs non qualifiés, une nouvelle classe sociale ?, in Renahy N., *Les gars du coin : enquête sur une jeunesse rurale*, La Découverte.
- ARIES Ph., 1960, *L'enfant et la vie familiale sous l'ancien régime*, Paris, Plon.
- ATTIAS-DONFUT C., 1991, *Génération et âges de la vie*, Paris, Puf, coll. Que sais-je ?
- BAJOIT G., FRANSSSEN A., 1995, *Les jeunes dans la compétition culturelle*, Paris, Puf.
- BAUDELLOT C., GOLLAC M., 1997, « Faut-il travailler pour être heureux ? », *Insee Première*, n° 560, décembre.
- BAUDELLOT C., GOLLAC M., 2002, en collaboration avec Cécile Bessière, Isabelle Coutant, Olivier Godechot, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France ?*, Fayard.
- BAUDELLOT C., GOLLAC M., 2003, *Travailler pour être heureux ?*, Fayard.
- BAUDELLOT C., ESTABLET R., 2000, *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Paris, Éditions du Seuil.
- BEAUD S., 2003, *80° du Bac et après ?*, La Découverte.
- BECK U., 1984, « Perspektiven einer kulturellen Evolution der Arbeit », *Mitteilungen a.d. Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, 17.
- BECK U., 2001, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Aubier [trad. de *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*, 1986, Frankfurt, Suhrkamp].
- BEHAGEL L., 2003, « Insécurité de l'emploi : le rôle de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Economie et Statistique*, n° 366.
- CASTEL R., 2003, *L'insécurité sociale*, Seuil.
- CEREQ, 2005, « *Les mobilités en début de vie professionnelle* », *Bref Céreq*, n° 216.
- CHARVET D., 2001, « Jeunesse, le devoir d'avenir », Rapport de la Commission présidée par Dominique Charvet, Commissariat général du Plan, mars.
- CHAUVEL L., 1997, « La croissance des inégalités économiques », in OFCE, *L'économie française 1997*, Paris, La découverte, pp. 99-104.
- CHAUVEL L., 1998, *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, Puf.
- CONINCK F. (DE), 1995, *Travail intégré, société éclatée*, Puf.
- COUPPIE T., MANSUY M., 2001, *L'insertion professionnelle des jeunes : éléments de comparaison européenne*, 8^e journées d'étude Céreq-Lasmas-IdL, Marseille. mai.
- DELAY B., 2005, « La place et le sens du travail. Une approche comparative entre jeunes et âgés », in *Temps et Société : la revue Tempos*, juillet.
- DELAY B., 2004, « Les jeunes salariés : trajectoires, comportements et représentations au travail », in Gautié J, Guillemard A.-M. (dir), *Gestion des âges et rapports intergénérationnels dans les grandes entreprises : études de cas*, Rapport de l'ACI Travail.

- DELAY B., HUYEZ-LEVRAT G., 2005, « Le transfert d'expérience est-il possible dans les rapports intergénérationnels ? », *Sociologies pratiques*.
- DE SINGLY F., 1996, *Le soi, le couple et la famille*, Paris, Nathan, coll. Essais et Recherches.
- DE SINGLY F., 1993, *Sociologie de la famille contemporaine*, Paris, Nathan, coll. 128.
- DUBAR C., 2000, *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Puf, Paris.
- DUBET F., 1994, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Éditions du Seuil.
- FONDEUR Y., MINNI C., 2004, « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Economie et Statistique*, n° 378-379.
- FORGEOT G., GAUTIE J., 1997, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et Statistique*, n° 304-305.
- GALLAND O., ROUDET B., 2001, *Les valeurs des jeunes*, Paris, L'Harmattan.
- GALLAND O., ROUDET B., 2005, *Les jeunes Européens et leurs valeurs – Europe occidentale, Europe orientale*, La Découverte.
- GARNER H., MEDA D., SENIK C., 2006, « La place du travail dans l'identité », *Economie et Statistique*, n° 393-394, octobre.
- GARNER H., MEDA D., SENIK C., 2005, « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », *Travail et emploi*, n° 102, avril-juin, pp. 57-67.
- GAUTHIER M., ROULLEAU-BERGER L., 2001, *Les jeunes et l'emploi*, Paris, Éditions de l'Aube.
- GIDDENS A., *The transformation of Intimacy. Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*, Polity Press, 1992.
- GIRET J.-F., LEMISTRE P., 2006, « Le déclassement à l'embauche des jeunes : vers un changement de la valeur des diplômés ? », *Brussels Economic Review*, 47, 2004, pp. 483-503.
- GREEN F., 2006, « Intensification du travail, degré d'autonomie et déclin du bien-être au travail », in Askenazy Ph., Cartron D., de Coninck F., Gollac M. (coord.), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès.
- GUILLEMARD A-M, 2003, *L'âge de l'emploi – Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Armand Colin.
- HATZFELD N., DURAND J.P., 2002, *La chaîne et le réseau. Peugeot-Sochaux, ambiances d'intérieur*, Lausanne, p. 2.
- HINAULT A. C., 2006, « Reconnaissance des jeunes au travail : la panne des dispositifs de gestion », *Sociologies Pratiques*, n° 12.
- HOUSEAUX F., 2003, « La famille, pilier des identités », *Insee Première*, n° 937, décembre.
- INGLEHART R., 1990, *Culture Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton: Princeton University Press.
- INGLEHART R., BAKER W. E., 2000, « Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Value », *American Sociological Review*, vol.65, n°1, pp.19-51.
- INSEE, 2005,
- LEFRESNE F., 2003, *Les jeunes et l'emploi*, Repères, La Découverte.
- LE MINEZ S., ROUX S., « Les différences de carrière salariale à partir du premier emploi », *Economie et Statistique* n° 351, 2002.
- LOLLIVIER S., 1999, « Inégalités de niveau de vie et générations », *Données Sociales*, Insee.
- LOLLIVIER S., 2000, « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : Des trajectoires hétérogènes », *Economie et statistique*, n° 334, p. 49-63.
- LOPEZ A., 2003, « Modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Economie et Statistique*, n° 378-379.
- LOPEZ A., THOMAS G., 2006, « L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles », *Données sociales*.

- LORENZ E., VALEYRE A., 2005, « Organisational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: A Comparison of the EU-15 », *The Journal of Industrial Relations*, vol.47, n°4, December, pp.424-442.
- MANSUY M., MINNI C., 2005, « Le secteur de premier emploi oriente-t-il le début de parcours professionnel ? », *Economie et Statistique*, n° 378-379.
- MAUGER G., 1994, *Jeunesses et sociétés*, Armand Colin.
- MEDA D., 2004, « La place du travail dans la vie », *Tempos N° 1*, janvier.
- MEDA D., 2001, *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Champs Flammarion.
- MEDA D., 1995, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Aubier.
- MEDA D., PERIVIER H., 2007, *Le Deuxième âge de l'émancipation*, La République des Idées.
- MEDA D., DAVOINE L., 2008, « Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? », *Document de travail CEE*, n° 96, février.
- NICOLE-DRANCOURT C., ROULLEAU-BERGER L., 2001, *Les jeunes et le travail, 1950-2000*, Puf.
- NICOLE-DRANCOURT C., 1996, « Les jeunes et l'emploi : histoire d'un sujet et statut du sujet », in *Les jeunes et l'emploi*, La documentation Française.
- OFFE C., 1985, « Le travail comme catégorie de la sociologie », in *Les Temps modernes*.
- PHILIPPON T., 2007, *Le capitalisme d'héritiers. La crise française du travail, Paris, Le seuil*.
- RIFFAULT H., TCHERNIA J.-F., 2002, « Les Européens et le travail : un rapport plus personnel », *Futuribles*, n° 277, juillet-août.
- SCHEHR S., 2002, « Vers un nouvel individualisme juvénile ? L'individualisation réflexive et l'expérience juvénile », *Les jeunes et le risque*, Agora, n° 27.
- TCHERNIA J.-F., 2005, « Les jeunes Européens, leur rapport au travail », in O. Galland, B. Roudet, *Les jeunes européens et leurs valeurs – Europe occidentale, Europe orientale*, La Découverte.
- VAN DE VELDE C., 2008, « Devenir adulte, Sociologie comparée de la jeunesse en Europe », *Lien social*, Puf.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>

- N° 103** *Les rapports entre jeunes et anciens dans les grandes entreprises. La responsabilité organisationnelle dans la construction de dynamiques intergénérationnelles coopératives*
BEATRICE DELAY
septembre 2008
- N° 102** *L'emploi des jeunes et la conjoncture économique. Quelques clés pour leur analyse en Argentine*
PABLO ERNESTO PEREZ
juillet 2008
- N° 101** *Le modèle Sidre : projeter, en France, les départs à la retraite*
SAMIA BENALLAH, FRANÇOIS LEGENDRE
juin 2008
- N° 100** *L'intersectionnalité des rapports sociaux de pouvoir en France : le cas du sexe et de l'origine ethnique*
FATIMA AIT BEN LMADANI, MARC-ARTHUR DIAYE, MICHAL W. URDANIVIA
juin 2008
- N° 99** *Les zones urbaines sensibles en Île-de-France : typologie des tensions territoriales*
YANNICK L'HORTY, FLORENT SARI
mai 2008
- N° 98** *Flexibilité interne et flexibilité externe : complémentarité, substitution et impact des 35 heures*
MATTHIEU BUNEL
avril 2008
- N°°97-1 à 97-22** *Sortir du chômage en Alsace, Aquitaine, Auvergne... Rhône-Alpes [22 analyses régionales]*
EMMANUEL DUGUET, YANNICK L'HORTY, FLORENT SARI, avec J. BOUGARD, L. GOUPIL, A. WISSLER
avril 2008
- N°°96-2** *Importance and Meaning of Work in Europe: a French Singularity*
LUCIE DAVOINE, DOMINIQUE MEDA
février 2008
- N°°96-1** *Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?*
LUCIE DAVOINE, DOMINIQUE MEDA
février 2008
- N° 95** *Recours aux aides professionnelles et mobilisation familiale. La prise en charge des personnes souffrant de troubles du comportement et de la mémoire repose-t-elle sur des configurations d'aide spécifiques ?*
OLIVIER BAGUELIN, AGNES GRAMAIN
janvier 2008