

**Rapport d'enquête**

---

# **QU'ATTENDENT LES JEUNES EN MATIÈRE DE TRAVAIL ?**

Octobre 2018

# GLOSSAIRE

**Polysémique:** Qui a plusieurs sens.

**NEET :** Cet acronyme signifie Not in Education, Employment or Training (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire). C'est une classification sociale visant une certaine catégorie de personnes inactives, âgées entre 15 et 29 ans et qui sont sorties du système scolaire. Elle désigne par extension des jeunes individus introverti·e·s qui ne sont pas inséré·e·s dans le système éducatif et qui sont coupé·e·s de toute vie sociale ou renfermé·e·s sur eux-mêmes.

**Bore out :** Syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui. Ce syndrome est déclenché par le manque de travail, l'ennui et, par conséquent, l'absence de satisfaction dans le cadre professionnel. Il affecterait couramment les individus travaillant en entreprise et notamment les travailleur·euse·s du secteur tertiaire. Le Bore out peut engendrer des maladies physiques.

**Coût salariaux :** C'est l'ensemble des dépenses de l'entreprise liées à l'utilisation de la main d'œuvre. Le coût salarial comprend donc les salaires bruts versés aux salariés et l'ensemble des cotisations sociales versées par l'employeur.

**Chômage structurel :** Le chômage structurel est un chômage dû à des difficultés ou des changements structurels de l'économie. Il est possible de mesurer ce chômage structurel en posant qu'il est celui qui n'est pas lié à des facteurs conjoncturels, dus, par exemple, à des chocs de demande négatifs. Ainsi, le chômage qui demeure alors qu'aucun choc particulier n'existe sera une estimation de ce chômage structurel.

**Subjectif :** Qui a rapport au sujet, en parlant de ce qui se passe dans notre esprit, de ce qui est en nous et s'oppose à objectif

**Intrinsèque :** Propre à une chose ; indépendant d'un jugement ou facteur externe.

**Socialisation :** La socialisation est un processus par lequel sont transmises des valeurs et des normes dans le but de construire une identité sociale et d'intégrer l'individu à la société. Elle fait d'un individu un être social, et elle est aussi créatrice de lien social. Elle assure donc l'intégration de l'individu, ainsi que la cohésion sociale.

**Ethique :** Ensemble des conceptions morales de quelqu'un, d'un milieu.

**Injonction paradoxale :** L'injonction paradoxale est une situation dans laquelle une personne est soumise à des contraintes ou pressions contradictoires ou incompatibles. Si la personne est, ou se sent prisonnière de la situation (notamment un enfant), cela rend le problème insoluble et engendre à la fois des troubles et des souffrances mentales. Une injonction paradoxale peut se produire dans toute relation humaine comportant un rapport de domination, et particulièrement dans la communication émanant du ou des "dominants".

**Race sociale :** On utilise ce terme pour exprimer que bien que la race n'ait aucune réalité biologique, elle est une construction sociale.

**NFOT :** cet acronyme signifie Nouvelles Formes d'Organisations du Travail. La remise en cause du taylorisme s'est traduite par l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail dans les entreprises, et plus généralement par de nouvelles organisations productives. Ces NFOT sollicitent en général l'initiative et l'implication de travailleurs qualifiés et polyvalents, amis aussi la flexibilité des travailleurs et la précarisation de leurs droits.

# TABLE DES MATIÈRES

0. INTRODUCTION	P. 4
<b>1. POURQUOI AVOIR RÉALISÉ CETTE ENQUÊTE ?</b>	P. 5
<b>2. PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE</b>	P. 7
A. LES PREMIERS PAS	P. 7
B. MÉTHODOLOGIE	P. 8
<b>3. ANALYSE DES ENTRETIENS</b>	P. 9
A. LE RAPPORT AU TRAVAIL	P. 9
B. SITUATIONS SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES JEUNES INTERROGÉ·E·S	P. 11
C. PARCOURS SCOLAIRE ET CHOIX D'ÉTUDE	P. 13
D. LES ATTENTES DES JEUNES	P. 16
E. TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES RÉELLES	P. 20
F. LES LOISIRS	P. 23
G. REVENDICATIONS ET ENGAGEMENTS DES JEUNES	P. 25
<b>4. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS</b>	P. 27
BIBLIOGRAPHIE	P. 30

# 0. INTRODUCTION

Nous sommes les JOC, un mouvement d'éducation permanente qui rassemble des jeunes de milieux populaires et les pousse à s'organiser afin de mener des actions collectives de changement. La méthode d'action du mouvement se décline en trois temps :

- Voir, prendre conscience des injustices que je vis et de leur dimension collective ;
- Juger, les analyser et les confronter à mes valeurs ;
- Agir, mener des actions collectives de changement.

En Wallonie et à Bruxelles, nous sommes présent dans sept régions. Nous nous y organisons en groupes d'action locaux ou thématiques avec le soutien de permanent·e·s. Notre action est portée par les jeunes au travers des structures de décisions et de groupes d'actions thématiques.

En septembre 2017, notre mouvement a lancé une nouvelle campagne contre la précarité des jeunes. Nous avons identifié trois moments dans lesquels les jeunes font de plus en plus face à la précarité : les loisirs, le travail et l'école. Nous avons ensuite construit une plateforme de lutte et d'échange [letempspresse.be](http://letempspresse.be) qui comprend des témoignages, des ressources et des infos pratiques.

Afin d'affiner notre regard sur les situations de précarités vécues, nous avons également mené une enquête auprès de jeunes de notre entourage ou simplement rencontré·e·s au hasard de nos déplacements. C'est une démarche issue de notre méthodologie inscrite dans la tradition des enquêtes ouvrières. Pour des raisons de moyen matériel et humain, notre enquête est limitée au moment du « travail », tout en gardant une attention à l'importance et aux liens que ce temps entretient avec celui des loisirs et de la scolarité.

**Ce dossier propose une synthèse des résultats de notre enquête : « Qu'attendent les jeunes en matière de travail ? ». Afin d'élucider le sens de certaines données, nous avons également inclus des mises en perspective à partir d'autres sources de données ainsi que des apports théoriques.**

# 1. POURQUOI AVOIR RÉALISÉ CETTE ENQUÊTE ?

En tant qu'organisation de jeunesse, nous voulons mieux comprendre la situation dans laquelle les jeunes d'aujourd'hui, situé·e·s sur les territoires où nous opérons, vivent leur rapport au travail. Nous voulons comprendre quels sont leurs désirs, comment ces derniers sont construits et quelles solutions les jeunes envisagent pour les rencontrer. Cette volonté de comprendre est aussi liée à notre volonté de transformation sociale et d'émancipation.

Alors que nous lançons notre campagne contre la précarité des jeunes, un événement attirait particulièrement notre attention : La Fédération des entreprises de Belgique (FEB) organise le 2 octobre 2017 la deuxième édition de son événement « Young Talent in Action » visant à exposer aux jeunes, aux politiques et aux médias ses solutions pour résoudre le problème du chômage chez les jeunes. Quelques 74 000 jeunes de 18 à 24 ans sont sans-emploi en Belgique. Pour remédier à cette situation, l'objectif de la FEB est de faire baisser le chômage des jeunes de 25 % d'ici la fin de la législature. Pour (re) mettre les jeunes au boulot, la FEB demande notamment au monde politique la maîtrise des coûts salariaux, la réintroduction de la période d'essai ou encore l'assouplissement des règles relatives au travail intérimaire. On dirait bien qu'avec des cocktails, des petits fours et un feu d'artifice, tout passe.

L'organisation patronale base ses recommandations et revendications à partir d'une enquête commanditée à l'agence de marketing iVox auprès de 500 jeunes. Sur leur site internet, on peut lire :

*« Les chiffres parlent d'eux-mêmes :*

- *Plus de deux jeunes sur trois sont disposés à exercer un emploi qui ne correspond pas du tout à leurs choix d'études ;*

- *Lors d'un premier emploi, deux éléments sautent aux yeux. Pour la moitié des jeunes, la première expérience de travail n'a surtout du sens qu'en fonction de l'épanouissement personnel. Pour les jeunes, cette première expérience peut se traduire via un stage, un job étudiant ou un intérim. Ils ne sont donc pas directement à la recherche du CDI. Par ailleurs, ils attachent beaucoup d'importance à un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle.*

- *L'esprit d'entreprise a le vent en poupe : près de la moitié (49 %) des jeunes aimeraient devenir leur propre patron. »*

*Et de conclure : « Les jeunes "travailleurs de demain" sont très flexibles et s'attendent à la même attitude de la part de leur futur employeur. Cette attitude flexible, ils la souhaitent aussi bien au moment du recrutement (ne pas se focaliser aveuglément sur la formation et l'expérience) que sur le terrain (formation continue et équilibre sain entre travail et vie privée) ».*

Les résultats de l'enquête de la FEB sont un pied de nez à nos galères quotidiennes et à celles que nous observons chez les jeunes que nous rencontrons. Ce que nous pensions être les causes de nos difficultés (flexibilité non choisie, intérim, régime d'indépendant, travail non adapté à nos valeurs et à nos qualités) devient après enquête de l'organisation patronale ce qui justement nous libérerait de la précarité.

**Y aurait-il une nouvelle génération qui veut spontanément devenir indépendante et qui désire la flexibilité, la préférant à la stabilité ?**

Nous pouvons expérimenter chaque jour qu'en matière de rapport au travail, la réalité est beaucoup plus complexe que ce qu'en conclut la FEB. Si la littérature scientifique nous rappelle une évidence, c'est que la notion de rapport au travail peut être comprise différemment suivant les contextes économiques, sociaux ou organisationnels et selon les catégories sociales auxquelles elle s'adresse (ouvrier·e·s, employé·e·s, indépendant·e·s ou cadres, jeunes diplômé·e·s ou peu qualifié·es). Elle nous explique aussi que le résultat des enquêtes varie par rapport aux objectifs de celui qui la commande.

La FEB ne fait pas autre chose. Elle catégorise les salarié·e·s en fonction de leur supposé « rapport au travail » afin de mener des politiques différenciées de gestion des ressources humaines et de motivation du personnel. Elle veut nous expliquer le manque structurel d'emplois et le taux de chômage des jeunes par des préjugés, des caractéristiques supposées intrinsèques telles que la culture et l'attitude des jeunes, plutôt que par des choix de politique économique. L'enquête de la FEB est purement idéologique, basée sur des clichés en vue de formater notre regard sur la question.

Il nous a semblé intéressant de revenir rapidement sur ces préjugés, leurs effets performatifs et leurs significations. Les sociologues nous apprennent que le fait d'être née à une certaine époque implique une expérience historique et sociale commune qui forme la génération. Chaque génération, parce qu'elle connaît une socialisation spécifique, des formes particulières d'insertion sur le marché du travail, fait face à des contraintes ou des opportunités particulières qui façonnent son rapport au travail. Elle peut ainsi avoir des façons différentes d'envisager une carrière, d'exprimer son rapport au travail et de revendiquer des droits.

## 2. PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE

### A. LES PREMIERS PAS

Afin de ne pas tomber dans les travers de positions uniquement idéologiques comme le fait l'enquête menée par la FEB, voici par quel biais nous envisageons notre enquête: la jeunesse d'aujourd'hui n'a pas la même expérience sociale du travail et du marché du travail que les générations précédentes. Cette expérience se fait dans un contexte d'austérité et d'une organisation du marché du travail hyper concurrentielle où les organisations de défense des travailleur·euse·s sont en position de faiblesse par rapport à ce qu'ont pu connaître les générations précédentes.

**À quelles difficultés nous sommes-nous heurté·e·s d'emblée en concevant cette enquête? Si réaliser une enquête, c'est interroger un certain nombre d'individus en vue d'une généralisation, chaque histoire est singulière.**

Le rapport au travail est une notion générale qui n'en est pas moins multifactorielle, contextuelle et polysémique. Ceux qui habitent des zones sinistrées et ceux qui résident dans des régions moins touchées par le chômage, etc., développeront probablement un rapport différent.

Il en est de même pour une notion relative comme «la jeunesse». La diversité sociale des expériences vécues par cette classe d'âge est bien réelle. Elles varient d'un·e jeune à l'autre selon les conditions économiques, l'âge d'entrée dans la vie active, les difficultés psychologiques, relationnelles et physiques propres à chaque situation professionnelle. À 35 ans, on est encore un «jeune cadre», mais on n'est déjà plus un «jeune ouvrier». Notons également que la démocratisation des études et le chômage structurel ont prolongé le temps de la jeunesse. Suivant les catégories sociales, cette situation particulière sera plutôt vécue comme un choix ou comme une contrainte<sup>1</sup>.

L'expérience du travail et le rapport à l'emploi des jeunes sont nécessairement pluriel. Pour réaliser des analyses fines de la situation, nous devons tenir compte de la catégorie sociale, du sexe, de la situation familiale, du diplôme, etc. Le rapport au travail d'un individu est le produit complexe de son parcours personnel et du contexte professionnel et historique auquel il est exposé. Ce n'est qu'en le prenant en compte qu'il devient possible de généraliser les expériences de travail et les rapports à l'emploi de la jeunesse d'aujourd'hui. C'est pourquoi les données chiffrées mobilisées dans notre enquête sont largement complétées par des études qualitatives portant sur des contextes professionnels et sociaux capables de rendre compte des différentes manières qu'ont les jeunes de construire leur trajectoire et leurs attentes.

1

O.Galland, Sociologie de la jeunesse, Armand Collin, Paris, 2011

## B. MÉTHODOLOGIE

L'objectif général de notre enquête est d'avoir une meilleure connaissance de l'insertion professionnelle des jeunes, de leur trajectoire, de leur rapport au travail et de leur perception de l'engagement collectif. Les problématiques ciblées par l'enquête sont :

- la perception du travail chez les jeunes;
- l'expérience de l'emploi et du travail, ses opportunités et ses contraintes;
- les liens à faire entre expérience scolaire et professionnelle;
- la place du temps libre au regard du travail;
- les préoccupations sociales des jeunes;
- leur rapport à l'action collective.

La collecte des données a été réalisée au printemps 2018, auprès de jeunes jocistes et de jeunes rencontrés lors d'activités du mouvement. Un plan de diffusion précis a été donné afin d'assurer la représentativité de l'échantillon sur tout le territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles. **L'échantillonnage n'est pas représentatif au sens scientifique du terme. Il s'est construit à partir d'une enquête qui se fait de proche en proche.**

Nous avons mené 68 entretiens semi-directifs. Chaque entretien a été recueilli par un·e permanent·e des JOC à l'aide d'un questionnaire comportant des questions ouvertes et fermées, factuelles et relatives aux attitudes et opinions. Ce questionnaire et l'analyse des résultats ont été élaborés par l'ensemble des permanent·e·s du mouvement lors de différentes séances de travail collectif.

Notre pratique méthodologique d'organisation de jeunesse a été appliquée : *pour et par les jeunes*. Le questionnaire est à la fois un outil permettant d'aller à la rencontre d'autres jeunes et un moyen pour eux de s'exprimer, de réfléchir et d'échanger sur leurs situations propres.

Dans chaque chapitre, nous présentons des données pour l'ensemble des jeunes interrogé·e·s en pointant parfois les différenciations significatives en fonction de quelques variables principales : le sexe, la nature du contrat (CDD ou CDI) et le niveau de formation.

# 3. ANALYSE DES ENTRETIENS

## A. LE RAPPORT AU TRAVAIL

Marie nous explique qu'elle n'aime pas diviser ses journées entre le travail et les loisirs: *«C'est une des raisons pour laquelle je me suis réorientée. Le travail de juriste me prenait beaucoup de temps. J'étais très stressée et par conséquent, je n'avais plus de temps pour moi. J'accorde donc beaucoup d'importance à faire ce que j'aime, à mes loisirs. (...) Pour le moment, j'ai une vision positive de mon avenir professionnel. J'aime beaucoup les études que j'ai reprises et espère trouver dans un domaine qui me plaise, mais je sais aussi que la réalité est difficile; il y a beaucoup de difficultés pour trouver un emploi, souvent ce sont des CDD ou des contrats de remplacement. J'aimerais avoir un contrat à mi-temps en CDI qui me passionne et qui soit correctement rémunéré.»*

Younous a été obligé d'arrêter ses études faute d'avoir trouvé des moyens financiers suffisants. Il a trouvé une place où il est indépendant pour une plateforme de livraison en ligne. Mais son boulot n'arrive pas à payer ses charges et il voudrait trouver un boulot qui lui permette de vivre et payer ses factures : *« Je suis d'accord de m'impliquer fortement dans mon travail s'il y a du sens, sinon je veux du pognon et de la facilité.»*

Céline est puéricultrice. Elle travaillait dans une crèche privée et se retrouve actuellement au chômage et en procès avec son précédent employeur parce qu'il ne respectait pas ses droits. Elle ne veut pas devenir indépendante, mais signale que s'il le faut elle le fera. Elle veut, avant tout, se sentir utile tout en ne sacrifiant pas sa vie de famille : *«Pour moi la vie de famille passe avant tout. Mon travail doit servir à combler mes besoins financiers.»*

**Comment trouver une unité devant tant de diversités ? Qu'attendent au juste les jeunes du travail ?** Les trois témoignages cités plus haut illustrent assez bien que le rapport au travail est un objet difficile à cerner et à évaluer. Il comporte des dimensions subjectives et intersubjectives variables en fonction des moments, des contextes et des situations des jeunes interrogés. Ce rapport est aussi souvent ambivalent, notamment en cas de dures conditions de travail.

Pour pallier à ses difficultés, les sociologues distinguent généralement deux dimensions constitutives de la relation au travail : **instrumentale et expressive**.

- La dimension instrumentale se réfère aux attentes dites matérielles par rapport au travail: le salaire, l'importance du revenu et des possibilités de promotion.
- La dimension expressive concerne l'importance des relations humaines au travail, les possibilités de développement personnel, la capacité de s'épanouir et de s'exprimer dans son activité, l'intérêt pour le contenu du travail, le sentiment de réussite, le niveau d'autonomie et l'utilité sociale.

Suite à nos entretiens, nous pouvons observer que l'opposition entre la valeur instrumentale du travail (on travaille pour gagner de l'argent, avoir un statut social et divers avantages) et sa valeur expressive (le travail est intéressant en lui-même, utile socialement, source d'épanouissement et d'accomplissement de soi, de reconnaissance sociale) n'est pas un critère discriminant clair entre les jeunes pour distinguer les différentes motivations des travailleurs. Les attentes s'avèrent souvent plus complexes : selon sa situation, un même individu peut mettre en avant l'une ou l'autre des dimensions, voir même en jouer en fonction de ce qu'on lui offre comme possibilité.

**Si la plupart des jeunes interrogé·e·s travaillent d'abord pour avoir un salaire et un statut, la grande majorité déclare aussi un intérêt intrinsèque pour leur activité.**

L'analyse des entretiens montre un équilibre entre les dimensions expressives et instrumentales du travail. D'une manière générale, tout est considéré comme important dans un travail. Cela nous indique que les attentes sont élevées par rapport au travail et que la déception peut être proportionnelle à l'ampleur des attentes.

## B. SITUATIONS SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES JEUNES INTERROGÉ·E·S

Un bref coup d'œil sur les chiffres socio-démographiques issus de nos entretiens fait ressortir deux constats:

- Les jeunes interrogé·e·s qui sont sur le marché du travail ont majoritairement un statut précaire.
- Il y a une multiplication de ces statuts précaires. Les entretiens révèlent en outre que certains jeunes comptabilisent plusieurs statuts précaires alors que leur trajectoire professionnelle est courte. L'alternance entre différents statuts précaires marque déjà certains parcours de vie.

### Profil des jeunes enquêtés:

<b>Situation familiale</b>	
<b>Vivant chez les parents</b>	<b>47 %</b>
<b>Cohabitant·e</b>	<b>37 %</b>
<b>Isolé·e</b>	<b>16 %</b>
<b>Niveau du dernier diplôme obtenu</b>	
<b>Primaire</b>	<b>22,1 %</b>
<b>Secondaire</b>	<b>42,7 %</b>
<b>Supérieure de type court</b>	<b>17,7 %</b>
<b>Supérieur de type long</b>	<b>13 %</b>
<b>Autres</b>	<b>4,5 %</b>

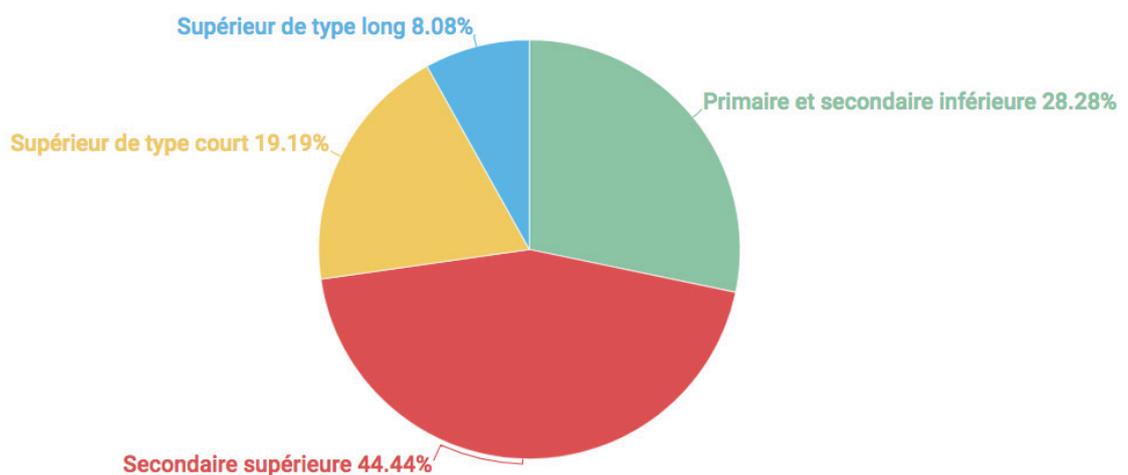
<b>Situation des jeunes</b>	
<b>Toujours aux études</b>	<b>25 %</b>
<b>Chômage</b>	<b>20,5 %</b>
<b>CDI</b>	<b>16,1 %</b>
<b>Intérim</b>	<b>11,6 %</b>
<b>CDD</b>	<b>10,3 %</b>
<b>Autres statut précaire (Article 60,ALE, PFI, stagiaire, apprenti)</b>	<b>13,5 %</b>
<b>Indépendant·e</b>	<b>1,5 %</b>
<b>Autres</b>	<b>1,5 %</b>

## C. PARCOURS SCOLAIRE ET CHOIX D'ÉTUDE

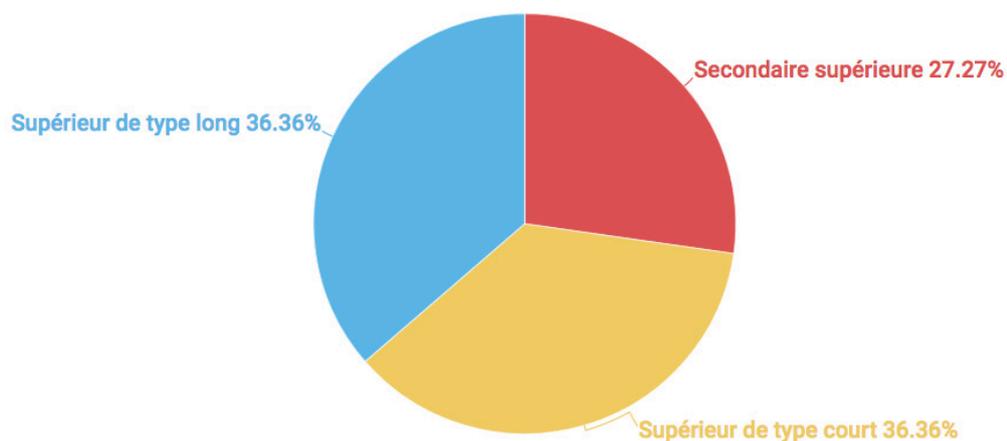
Une connaissance réelle, bien que partielle, du monde du travail est présente chez les jeunes toujours aux études. Les entretiens relèvent que la plupart des étudiant·e·s travaillent par besoin et non pas pour de l'argent de poche comme souvent on peut traditionnellement l'entendre. La centralité du travail est déjà ressentie et vécue chez une partie significative des jeunes étudiant·e·s.

Comme nous pouvons le voir dans les graphiques ci-dessous, il existe une corrélation entre le niveau d'étude scolaire et la situation professionnelle. On peut affirmer que les jeunes ayant un niveau scolaire ne dépassant pas le secondaire inférieur ont de majeures difficultés dans l'accès à un contrat à durée indéterminée, et dès lors multiplient encore plus les statuts précaires dans leur parcours.

Niveau scolaire des jeunes interrogés avec un statut précaire



Niveau scolaire des jeunes interrogés avec un contrat CDI



Graphique 1-2 : Niveau scolaire des jeunes interrogés selon leurs statuts: Précaires - CDI

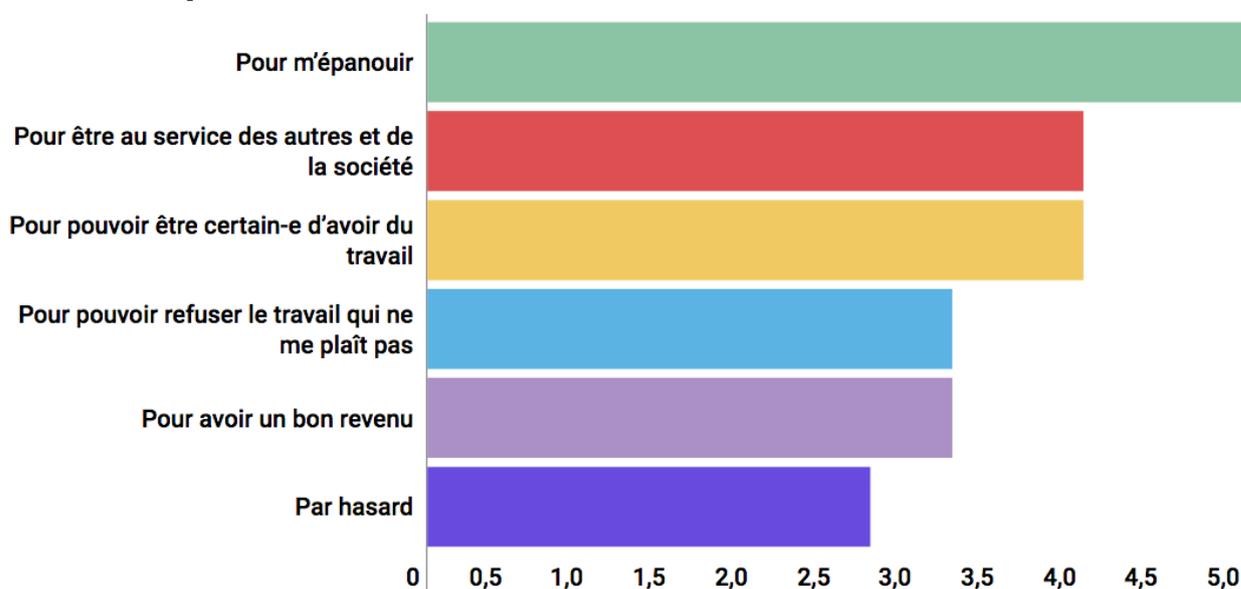
## Y a-t-il une corrélation entre le parcours scolaire et la situation professionnelle du jeune ?

Les entretiens ont montré que ceux et celles qui connaissaient l'échec ont souvent changé d'option. Ils avaient l'impression d'avoir été mis·e·s par le système scolaire sur des voies de garage. La préoccupation pour le système éducatif est souvent présente dans les témoignages et n'est pas étrangère aux questions d'insertion professionnelle.

*23 jeunes affirment avoir un parcours scolaire marqué par la réussite ou sans problème majeur ; 44 jeunes affirment avoir un parcours chaotique ou semé d'embûches et parfois allant jusqu'à l'échec.*

Nous pouvons aussi vérifier **la corrélation entre l'échec scolaire et le statut précaire. Par contre la réussite scolaire n'est pas un ticket pour le CDI et la stabilité. Malgré parfois de bons diplômes, certains jeunes vivent des situations d'instabilités au travail.**

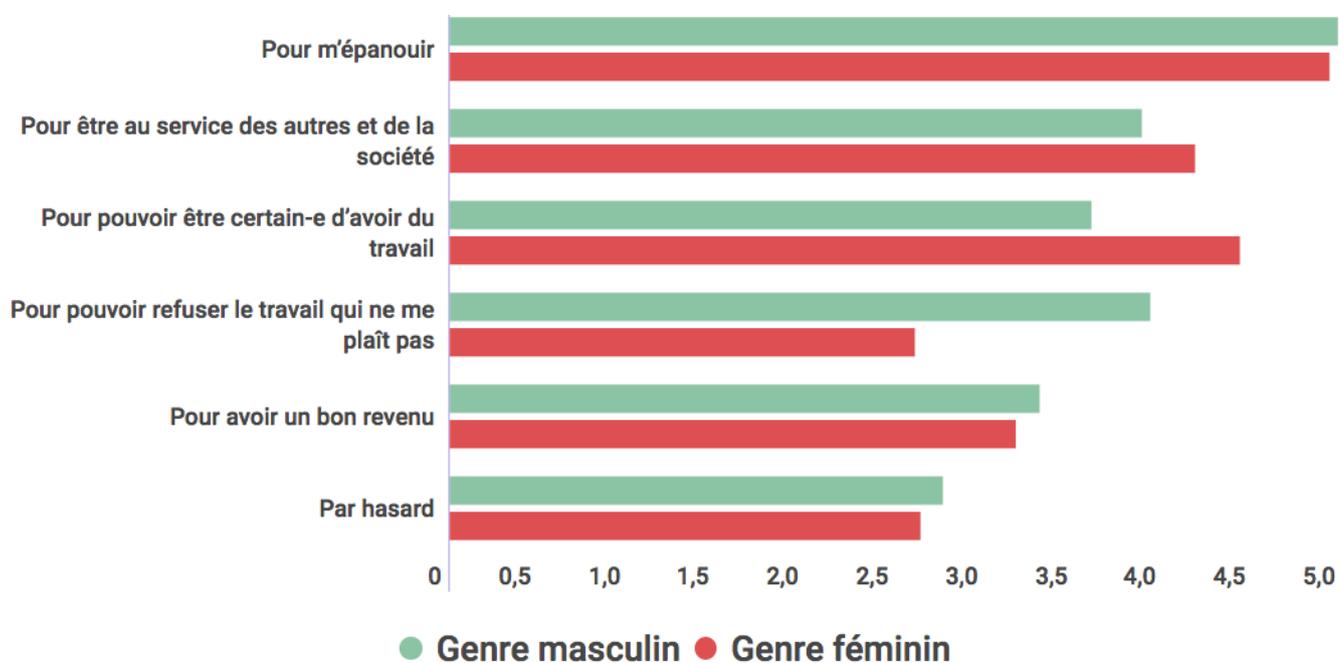
### Pourquoi un tel choix d'études ?



Graphique 3 : Raisons du choix d'étude des jeunes interrogés

Selon les entretiens récoltés, si le choix des études en fonction du marché du travail entre en compte de manière significative, il ne l'est pas de manière absolue. On constate que d'autres critères sont souvent mis en avant tels que le projet personnel et l'intérêt pour un métier ou une matière. Les motivations de nature matérielle, comme le salaire et les avantages, entrent peu en ligne de compte.

Notons aussi qu'il existe une différence entre le genre féminin et masculin. Le genre féminin donne plus d'importance à la stabilité et au service d'autrui.



Graphique 4 : Préférence relative des raisons du choix d'étude des jeunes interrogés selon le genre masculin et féminin

Divers facteurs pèsent sur les choix d'orientation. Nous relevons les deux principaux récurrents lors des entretiens :

- La socialisation et l'expérience familiale. Par exemple, la transmission familiale d'un métier ou d'un goût pour un mode de vie, les connaissances et les réseaux spécifiques liés au travail des parents, oncles, tantes, frères et sœurs, etc., facilitent l'accès vers certains métiers et/ou laissent dans l'ombre d'autres choix professionnels moins connus.
- Le système scolaire et les enseignant-e-s. L'échec scolaire, le maintien de filières encore très genrées, les conseils ou préjugés des enseignants (par exemple, la sous-évaluation des capacités des filles dans certaines disciplines) sont souvent évoqués comme déterminants dans le choix de l'orientation. Signalons aussi que parfois la présence d'un-e professeur-e peut servir de modèle ou contribuer à développer l'intérêt pour la matière enseignée.

Lors des entretiens, nous avons été frappées par le fait qu'aucun métier rare mais valorisé médiatiquement (du type footballeur, mannequin, cosmonaute ou rappeur) n'a été évoqué comme souhait de carrière. Par contre, des métiers précis et ambitieux, voir un peu irréalistes pour des élèves en orientation professionnelle, ont été parfois cités: chirurgien, ingénieur, etc. Ces étudiant-e-s là pensent qu'en travaillant bien à l'école ils et elles peuvent y parvenir.

## D. LES ATTENTES DES JEUNES

Nous voici au cœur de notre enquête. Lors de nos entretiens, nous avons rencontré des jeunes qui donnaient de l'importance à leur épanouissement : *«Je veux du sens», «Me sentir bien dans ce que je fais, le salaire n'est pas important, gagner peu et vivre simplement», «M'éclater ; apprendre ; éviter la routine ; construire quelque chose qui a du sens pour moi».*

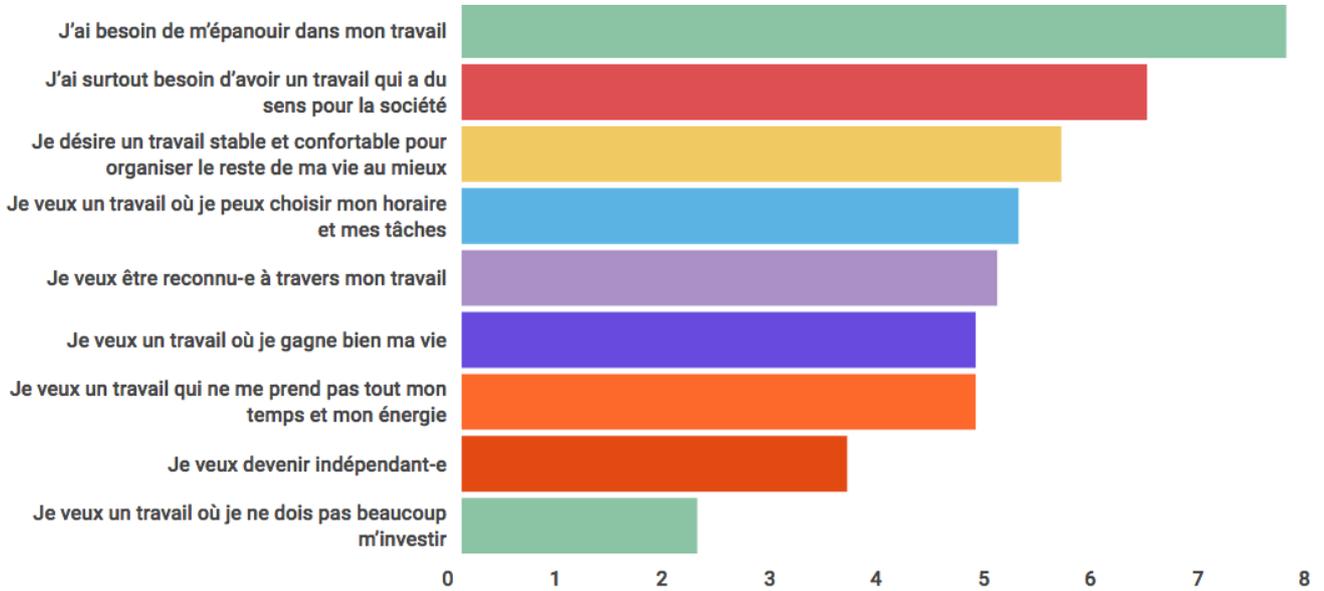
D'autres témoignages donnent de l'importance aux valeurs de vie en commun et à la responsabilité : *«Mon but est de faire ce que j'aime, idéalement, de façon éthique», «Je voudrais un travail à responsabilité. C'est quelque chose qui me semble important» .*

Certains aux salaires: *« L'important c'est de payer ses factures, même si l'idéal est de faire ce que l'on aime».* Tandis que d'autres veulent créer leur propre entreprise : *«J'aimerais créer mon entreprise et donner une vie meilleure que la mienne à mes enfants»,* ou alors tiennent la valeur travail à distance : *«Je voudrais un travail qui permette d'avoir une vie à côté avec des horaires plus normaux», «Le travail n'est pas une priorité dans la vie. Mon épanouissement, me rendre utile et bien sûr vivre le plus simplement ».*

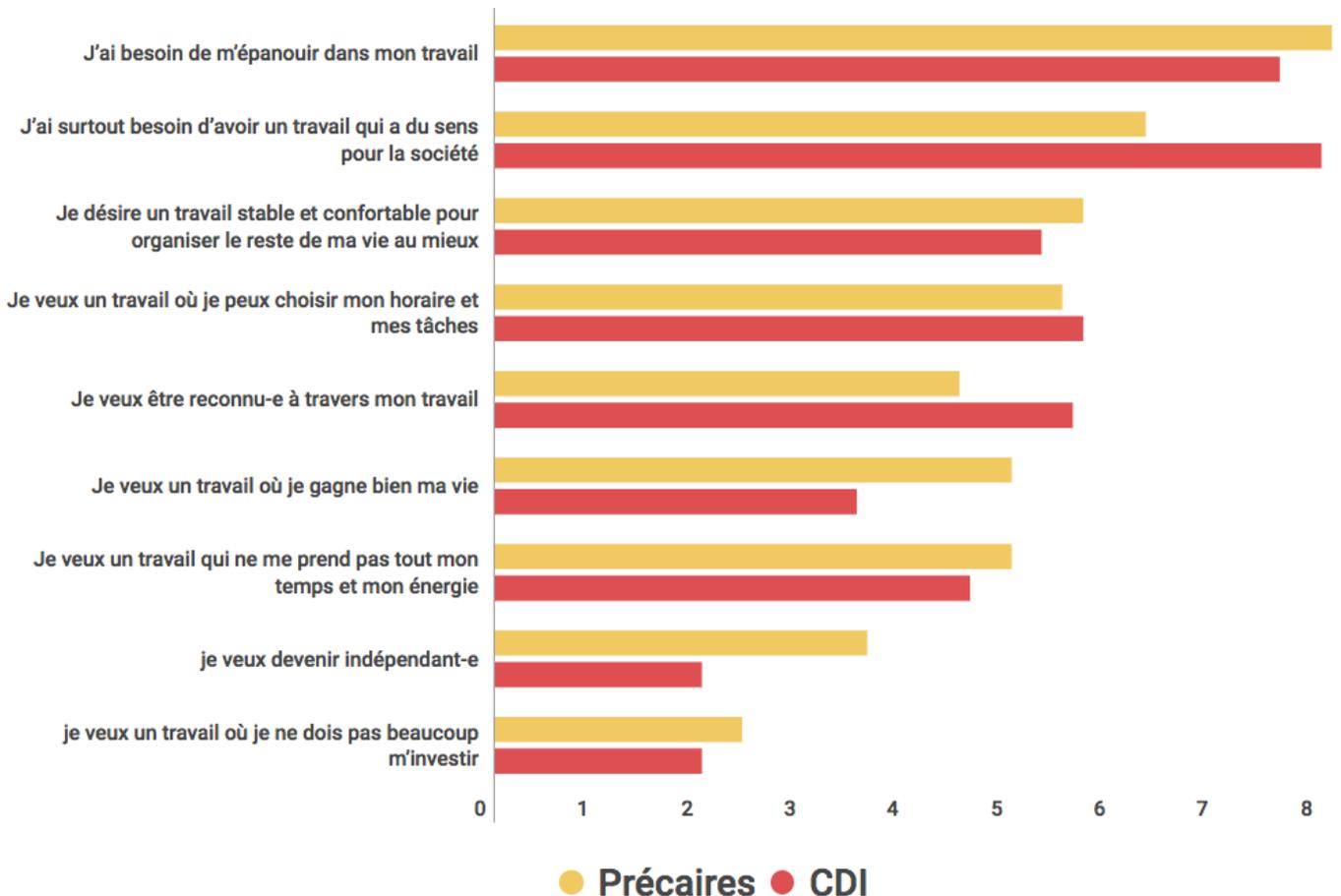
Mais aucun-e jeune n'a déclaré que sa volonté était de s'adapter constamment aux demandes du marché du travail.

S'il fallait résumer les attentes des jeunes d'aujourd'hui, on mettrait en avant ce témoignage qui, pour nous, résume assez bien leur état d'esprit : *«Je suis prêt à vivre pour mon travail si c'est quelque chose qui colle avec mes idéaux, me permet de travailler à un modèle de société plus en lien avec mes principes. Par contre, si j'étais amené à devoir gagner ma vie dans un secteur quelconque, j'espère pouvoir bénéficier de marge de manœuvre - temps libre, très bon salaire - pour vivre comme je l'entends.»* Les jeunes ont bien conscience qu'ils et elles doivent travailler, mais ils veulent pouvoir déterminer les conditions de leur employabilité. Il ajoute : *«Soit les avantages salariaux , soit l'épanouissement »* comme s'il comprenait que l'un ne va pas avec l'autre et qu'il va devoir choisir plutôt que d'avoir le choix.

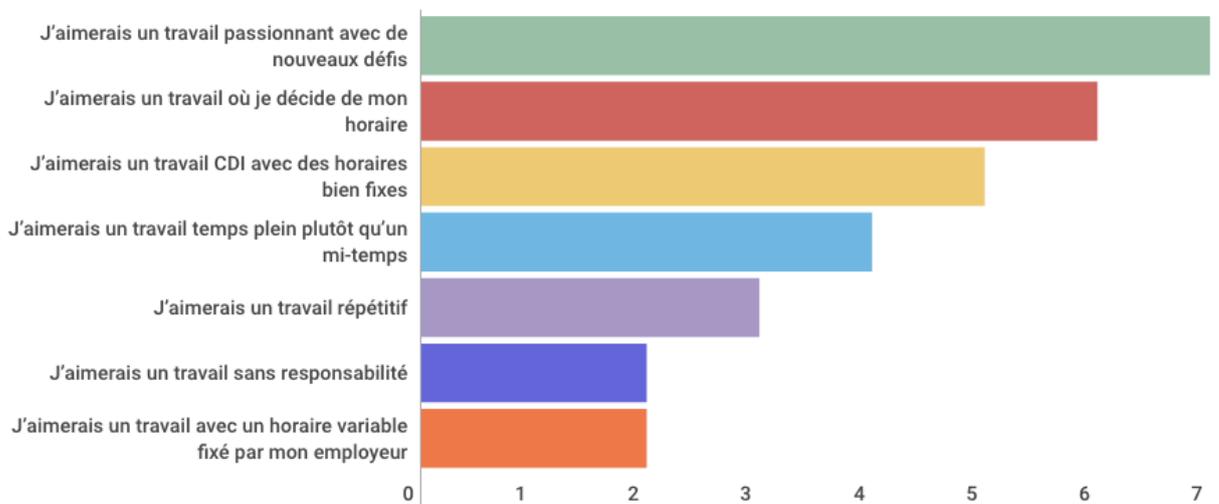
## Quel type de travail souhaiteraient les jeunes ? Est-ce vrai qu'ils désirent la flexibilité plutôt que la stabilité ?



Graphique 5 : Préférences relatives des jeunes interrogés sur leur attentes vis-à-vis du monde du travail



Graphique 6 : Préférences relatives des jeunes interrogés sur leur attentes vis-à-vis du monde du travail selon le statut Précaires/CDI



Graphique 7 : Préférences relatives des jeunes interrogés vis-à-vis de situation réelle de travail

Les données des tableaux ci-dessus montrent des préférences élevées pour tous les aspects suggérés. Le rapport au travail est loin d'être dominé par le seul souci financier. Les jeunes espèrent de leur travail certes des choses très pratiques telles qu'un salaire correct, de la stabilité et une flexibilité choisie, mais elles et ils espèrent aussi que leur travail soit source de développement personnel et de reconnaissance.

**Nous avons aussi remarqué que les trajectoires chaotiques et précaires peuvent conduire à une distanciation par rapport à certaines dimensions expressives du travail telles que le sens et la reconnaissance dans le travail.** A l'inverse, on voit bien que la dimension instrumentale est plus présente chez les jeunes qui vivent un statut précaire.

Les résultats nous montrent qu'il y a chez les jeunes rencontrés une importance égale accordée aux différentes facettes du travail : instrumentalité et expressivité sont à égalité. Par contre la stabilité, l'épanouissement, la considération priment sur la disponibilité totale à l'employeur. Dès lors de quelle flexibilité parle la FEB quand elle affirme que les jeunes sont prêt·e·s à faire des métiers qui ne leur conviennent pas au départ ou veulent devenir indépendant·e dans une proportion de 50%?

**Le seul point où la question de la flexibilité ressort en terme positif est lorsqu'il s'agit de pouvoir choisir son horaire de travail durant la semaine. Auquel cas nous sommes dans ce cas figure face à une flexibilité choisie par le et la travailleur·euse. Pas sûr que les employeurs soient d'accord avec ça.**

On est loin du fantasme d'une génération moins à la recherche d'un CDI que d'un poste stimulant, préférant aux carrières balisées, acquérir toujours de nouvelles compétences. Cette génération est une construction de consultants qui ne repose sur aucune base scientifique sérieuse.

L'enquête de Méda et Vendramin sur le travail d'aujourd'hui<sup>1</sup> va dans ce sens : elle permet de souligner la complexité plus grande de l'intégration des jeunes en entreprise compte tenu de ce que sont aujourd'hui l'économie, le marché de l'emploi, les exigences des entreprises. Il n'y a nulle spécificité des jeunes d'aujourd'hui qui entraverait leur intégration professionnelle. Plus déterminant s'avèrent être la féminisation et la plus grande qualification des jeunes générations.

Un nouveau modèle de rapport au travail se dessine marqué par une place importante de l'instrumentalité à l'égal avec d'autres dimensions de l'existence (la famille, le temps libre, l'engagement social, etc.). Un rapprochement de vue entre les genres caractérise aussi ce nouveau rapport au travail. Il est moins marqué par les « valeurs masculines », où les besoins d'expressivité étaient peut-être moins prégnants.

1 Méda D., Vendramin P., « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail? », SociologieS [En ligne], décembre 2010 (<https://sociologies.revues.org/3349>).

## E. TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES RÉELLES

Nous abordons dans ce chapitre une question clé de nos entretiens :

### **À quelles situations de travail as-tu été confrontée ?**

Nous passons d'une approche idéale et détachée du travail à l'évaluation d'un emploi concret. Les réalités vécues par les jeunes au travail influencent fortement leurs désirs et leur comportement en la matière. Il est donc essentiel de comprendre ce qu'ils et elles vivent au travail, comment ça se passe pour eux·elles, pour donner du sens et de la cohérence à leurs trajectoires et les aider à accomplir leur émancipation.

Pour cette question nous avons tenté d'en savoir plus. Un peu plus de la moitié des jeunes n'ont rien à dire de particulier sur la situation : tout leur semble normal, aller de soi. Le travail est vécu sans grand recul. Selon certain·e·s, ils et elles n'auraient pas assez de distance ou de connaissance pour se prononcer.

Nous avons pointé quelques situations:

- 2 jeunes ont signalé que leurs expériences de travail étaient épanouissantes;
- 3 jeunes qu'elles étaient ou avaient été positive;
- 4 jeunes ont relevé qu'ils et elles avaient été soumi·e·s (ou étaient toujours soumi·e·s) à un stress important et difficile à gérer pour eux;
- 5 jeunes qu'ils et elles avaient dû faire face à une grande fatigue;
- 8 jeunes pour qui chercher du travail prenaient toute leur énergie;
- Le trait le plus significatif est que 13 jeunes déclarent devoir faire face à des situations de discrimination.

**Ces situations de discriminations au travail nous paraissent assez importantes d'un point de vue quantitatif pour les mettre en exergue. Il y a sans doute là un effet de société et un véritable problème sur le marché du travail. Les deux catégories touchées par ses discriminations sont les femmes et les personnes racisées.**

On nous parle de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, de sexisme, d'insulte raciste, de l'impossibilité d'accéder à certains emplois du fait de son apparence physique et culturelle, de mépris... Nous constatons que ce phénomène de discrimination est complètement invisibilisé par les institutions et les entreprises qui ont en charge l'organisation du travail en Belgique.

Nous avons pu constater que d'autres aspects de certaines situations de travail étaient soulignés par les jeunes :

- L'exploitation. *Ainsi un jeune nous confiait alors qu'il est apprenti IFAPME : «J'ai travaillé dans un restaurant où le patron insultait ma mère qu'il ne connaissait pas, me faisait faire uniquement la vaisselle, les poussières et le ménage de la salle.»*
- Le travail au noir est une réalité pour certains jeunes
- Des situations de Bore Out nous ont été décrites.

De manière générale, voici les différents constats que nous avons pu relever lors de nos entretiens et qui nous paraissent significatifs pour l'ensemble des jeunes :

**1. L'expérience du monde du travail ne débute pas avec les premiers pas dans la vie professionnelle.** Beaucoup ont été confronté·e·s au monde du travail alors qu'ils et elles étaient encore étudiant·e·s. On peut dire que le travail étudiant a une influence sur la vision du monde du travail et le comportement des jeunes sur le marché de l'emploi. Par exemple pour Loubna, son travail étudiant a été particulièrement marquant : « J'ai travaillé pendant 4 ans en tant qu'étudiante dans le nettoyage. Ce n'était pas un boulot sympa, entre les chefs qui sont sur votre dos et le client qui fait toujours des réclamations. »

**2. Les changements d'emploi font partie d'un parcours normalisé pour les jeunes.** L'entrée dans la vie professionnelle pour les jeunes salarié·e·s est faite de changements et empreinte d'une plus ou moins forte insécurité. Nous remarquons que ce phénomène est complexe à décrire. Les changements d'employeur en début de carrière professionnelle sont dus à la multiplication des statuts précaires mais ils sont aussi le reflet d'un rapport au travail qui accorde une place importante au contenu, à la qualité des relations sociales, aux possibilités de développement personnel qui sont en jeu dans celui-ci.

Comme nous l'avons vu plus haut, la dimension expressive du travail est importante chez les jeunes. Effectivement, nous rencontrons des témoignages de ce type : *«Je ne me vois pas évoluer toute ma carrière au sein de la même boîte, mais je compte y rester plusieurs années afin de me former davantage .»* Le témoin montre une certaine maîtrise de son avenir dans des situations de travail instable.

Nous constatons que de nombreux·euses jeunes s'essayent dans des emplois différents jusqu'à trouver un travail répondant à leurs aspirations. Ce qui veut dire que l'instabilité des trajectoires n'est pas nécessairement un phénomène inquiétant en soi car cette entrée instable dans la vie active est un parcours qui s'est « normalisé ».

**Les jeunes n'ont plus le sentiment, ni l'expérience, que l'insertion professionnelle est d'emblée stable et s'inscrit dans le long terme.**

Néanmoins, nous constatons qu'il y a un effet déstructurant lié à l'insécurité dans l'emploi pour certain·e·s. La crainte d'être exclu·e, de ne pas y arriver est très forte. Elle est très présente chez des jeunes qui ont pourtant de solides qualifications. La peur de la précarité prolongée hante littéralement la grande majorité des jeunes. Cette peur conditionne fortement les désirs et les comportements des jeunes sur le marché de l'emploi : *«Vision floue tant que je n'ai pas un CDI. On nous propose souvent des CDD mais j'aimerais avoir un boulot de longue durée», «Sans stabilité d'emploi, je ne peux mener à bien mes projets comme acheter une maison.»*

Cette instabilité et une précarité prolongée peuvent même générer des comportements de rejet vis-à-vis du travail : *«Plus envie d'être employable ni contrôlable»* ou encore : *«J'ai besoin besoin d'avoir une liberté par rapport au travail et ne pas être esclave de celui-ci»*. Les jeunes sont particulièrement soumis à une injonction à l'employabilité qui provoque l'angoisse de ne pas développer suffisamment ses capacités et de se retrouver sur la touche. Cette pression particulière devient une injonction paradoxale qui expliquerait certaines tendances actuelles chez les jeunes comme le décrochage, le phénomène croissant des NEET, le manque de fidélité à l'entreprise, etc.

**3. Le choix d'un travail n'est pas guidé exclusivement par l'aspect financier.** Il est fréquent de renoncer à un travail bien rémunéré ou d'en choisir un moins bien rémunéré parce qu'il rencontre mieux d'autres aspirations importantes associées au travail. Cela se traduit par ce genre de déclaration : *«Je ne cherche pas spécialement à bien gagner ma vie, juste assez pour pouvoir soutenir mes projets persos et avoir du temps et de l'énergie pour les accomplir.», «Il faut l'aimer parce qu'on y passe une bonne partie de sa vie».*

## F. LES LOISIRS

Il nous a paru important de mettre en regard le travail à partir de la question des loisirs. Dans notre enquête, nous avons posé deux questions à ce sujet en regard de leurs situations professionnelles :

### 1. Que fais-tu pendant tes loisirs ?

Les jeunes que nous avons rencontré·e·s sont très attaché·e·s aux relations amicales, amoureuses et familiales lors de leurs loisirs. Viennent ensuite la musique, le cinéma, le sport, les sorties en ville et les séries. Ce sont les éléments liés aux relations et à certaines pratiques culturelles de masse qui sont très investies par les jeunes. Les jeunes s'adonnent autant à des loisirs individuels qui s'exercent seuls, qu'à des loisirs collectifs qui demandent la coopération active d'autres individus.

### 2. Quelle importance donnes-tu aux loisirs ?

La grande majorité des jeunes a répondu qu'elle accordait aux loisirs une très grande importance : «*Essentiels, c'est ma vie. C'est la société qui dit que ce sont des loisirs.*» Les loisirs sont une manière de se détendre, de récupérer, de se ressourcer, bref de se maintenir en bonne santé mentale et physique. Les jeunes déclarent en général y consacrer beaucoup de temps, même si certain·e·s font remarquer qu'ils et elles n'ont pas le temps.

**Si les jeunes pensent qu'il est important d'avoir un travail pour s'épanouir, cela ne signifie pas que le travail est la seule source d'épanouissement. Nous avons pu constater que le travail reste important pour les jeunes mais il n'est plus la seule dimension importante de la construction de soi et de son équilibre existentiel; la famille, les amis, les loisirs, la vie sociale, etc. font également partie de l'équilibre des jeunes.**

Souvent l'équilibre travail/loisir est revendiqué autant par les jeunes femmes que les jeunes hommes.

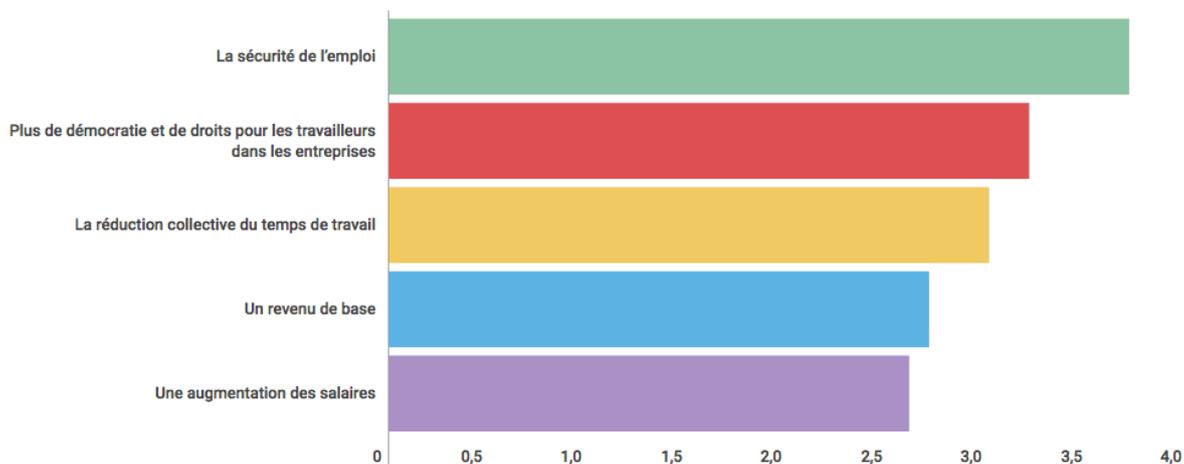
Camille donne beaucoup d'importance aux loisirs car «*c'est mon travail*». Elle est restauratrice d'œuvres d'art au chômage. Robin explique une situation où on lui a proposé de rémunérer son travail de photographe en loisir : «*Imagix m'a contacté pour couvrir une soirée et ils m'ont dit que j'allais être rémunéré en ticket de cinéma. Scandale !* ».

Ces deux cas spécifiques montrent que parfois la frontière entre le loisir et le travail peut devenir floue et que ce n'est pas nécessairement une bonne chose. Par contre Sandrine refuse de distinguer loisir, travail et santé pour des raisons politiques : «*Je vis dans une communauté autogérée, je ne fais pas de différence entre mes loisirs et mon travail car je ne suis pas dans les réseaux du salariat classique. Je ne veux pas produire de la merde, je veux travailler pour moi et pour les autres en évitant de filer des cancers par ce que je produis. Je veux travailler en collectif et être productive*». Cet exemple nous confirme que le travail et les loisirs dans notre société doivent toujours être analysés ensemble et que si on les distingue, c'est parce que chacun des termes raconte des choses sur ce que n'est pas l'autre, malgré certains idéaux à atteindre.

## G. REVENDICATIONS ET ENGAGEMENTS DES JEUNES

L'analyse de l'engagement est importante pour nous car elle nous permet de comprendre où se situent les jeunes en termes de revendications et ouvre de nouvelles perspectives pour notre organisation de jeunesse.

**Qu'est-ce qui pourrait améliorer ta situation et faire en sorte que tu puisses atteindre tes objectifs à travers le travail ? Quelles sont les revendications qui te parlent ?**



Graphique 8 : Préférences relatives des revendications pour les jeunes interrogés

**Les résultats de ce graphique confirment ce que l'on a entendu et ressenti en entretien. Les jeunes veulent avant tout de la stabilité, plus de démocratie et de droits pour les travailleurs dans les entreprises. Des revendications comme la réduction collective du temps de travail, l'augmentation des salaires, le revenu de base ont leur place chez les jeunes mais sont moins prioritaires. Le contexte historique dans lequel se trouvent les jeunes n'est pas étranger à cette tendance que nous remarquons.**

Les jeunes rencontré·e·s ont pour la plupart déjà le sentiment que leurs attentes se heurtent aux bouleversements du monde du travail. Le travail devient plus incertain, entretenant une insécurité économique plus grande, surtout pour les plus jeunes et les moins qualifié·e·s. Cette insécurité mobilise plus qu'avant la subjectivité des travailleurs dans un rapport salarial de plus en plus individualisé.

Alors que les jeunes plus qualifiés voient ou entrevoient que les promesses d'épanouissement miroitées par les entreprises ne sont pas tenues. Ce qui est sans doute lié au paradoxe central du discours managérial d'aujourd'hui : il exige des jeunes travailleur·euse·s compétent·e·s, motivé·e·s, ouvert·e·s à l'innovation et coopératifs, alors que dans la réalité du management et du marché du travail, tout semble favoriser la concurrence de tout·e·s contre tout·e·s, la discrimination, la peur, l'obéissance et le manque d'éthique.

Les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT), centrées sur la flexibilité et un marché du travail très fragmenté, les nouvelles flexibilités contractuelles, les difficultés de plus en plus importantes pour être reconnu·e demandeur·euse d'emploi sont vues par les jeunes, non pas seulement comme ce qui bouleverse complètement notre rapport au travail, mais aussi comme ce qui s'oppose à la satisfaction de leurs attentes.

**Pour améliorer ta situation penses-tu à une action collective ? Si oui, laquelle ? De quel type ?**

- 31 jeunes ont répondu oui et ont proposé des formes d'action à mettre en place. Cela va des formes traditionnelles de lutte du mouvement ouvrier à de nouvelles formes d'engagement qui ne sont pas déterminées par une affiliation traditionnelle, mais se caractérisent par des formes d'actions plus spontanées, plus éphémères, autour de projets concrets et immédiats. Leur sensibilité aux questions socio-économiques et leur capacité à se mobiliser ne passent pas forcément par l'affiliation à une organisation. Certains jeunes pensent que les syndicats, la manifestation, le blocage sont des solutions pour amener le changement. D'autres proposent une voie centrée sur le mode de vie : la vie en communauté, la solidarité quotidienne, la pratique du « prix libre » et de l'autosuffisance alimentaire.
- 15 jeunes nous ont répondu « Non ». Nous y voyons deux raisons. Certain·e·s d'entre eux pensent plutôt qu'ils et elles s'en sortiront mieux par elles-mêmes pour atteindre leurs objectifs. Les autres ont répondu négativement parce qu'ils et elles ne voient pas comment s'organiser collectivement et que les organisations traditionnelles ne leur apparaissent pas comme une solution à leurs problèmes.

**L'individualisation se manifeste dans toutes les sphères de la vie. La multiplication des dispositifs individualisant (évaluation, rémunération au mérite ou à la productivité), la flexibilité, la diversification des statuts, l'employabilité comme injonction faite aux individus ne sont pas étrangers au sentiment d'impuissance, de repli sur soi ou de surpuissance que vivent certain·e·s jeunes.**

## 4. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Voici ce que nous a dit Joshua lors d'un entretien: *« Sous le capitalisme, mes prétentions sont considérées comme utopistes, mais dans une société où ce qui est au centre n'est pas le profit mais le bien commun, ces mêmes revendications prennent plus de sens et seraient plus réalistes ».*

Depuis maintenant presque 40 ans, le capitalisme a basculé dans une nouvelle ère, celle de la financiarisation, des délocalisations tous azimuts et de la flexibilité pour les travailleurs. La jeunesse d'aujourd'hui se retrouve en pleine tempête, obligée d'inventer les solutions de fortune qui sont à sa portée en fonction des capacités et possibilités de chacun·e. Les entreprises de leur côté ont manqué à toutes leurs promesses : elles se sont montrées incapables d'offrir les emplois, les revenus et les satisfactions au travail qu'elles promettaient si les travailleur·euse·s les suivaient dans leur politique d'adaptation permanente aux exigences du marché mondial. Comme nous avons tenté de le montrer, il est difficile de dissenter sur le rapport au travail des jeunes sans tenir compte des conditions d'emploi et de travail auxquelles ils et elles sont confrontés.e.s. Ces situations sont tout d'abord marquées par la précarité des emplois.

**Contrairement à ce que l'étude de la FEB indique, s'il fallait trouver des caractéristiques qui permettent d'opposer les « jeunes » aux autres générations, c'est donc plus dans les conditions d'emploi, d'insertion professionnelle et de carrière qui leur sont proposées qu'il faudrait les chercher. Sans oublier le chômage et l'élévation du niveau d'éducation concomitante à une dévalorisation des diplômes.**

Les enquêtes disponibles montrent pourtant qu'il n'y a pas ou peu de différences entre cette génération et celles qui l'ont précédées et que ces petites différences peuvent largement s'expliquer par la conjonction d'un plus haut niveau d'études et de plus grandes difficultés d'insertion sur le marché du travail. Le succès des enquêtes comme celle de la FEB sur une spécificité de la nouvelle génération ( les individus nés entre 79 et 94, parfois appelés Millennials ) relève des préoccupations de gestionnaires qui ont besoin de placer les individus dans des cases pour leur appliquer des recettes standardisées plus que de la transformation réelle des rapports au travail qui émanerait d'une volonté propre à la jeunesse d'aujourd'hui.

Le rapport au travail et aux institutions du monde du travail est le produit d'un ensemble complexe dans lequel la classe sociale, la race sociale et le genre ont une empreinte majeure. **De nombreux travaux ont analysé l'effet des trajectoires et des parcours d'insertion professionnelle sur le rapport à l'emploi et au travail. Tous ces travaux sont unanimes : les trajectoires façonnent et laissent des traces. Les trajectoires ne sont pas neutres.** Si la transition est trop longue vers un emploi stable et/ou un travail satisfaisant, ou si la précarité perdure, il est difficile de se réinventer une trajectoire.

Le rapport au travail des jeunes générations semble évoluer d'une **relation de racine** où l'on tient une position pour s'enraciner dans un métier ou une entreprise et y construire une identité et des compétences spécifiques à une **relation de chemin** où l'on construit un parcours personnel à travers les différentes étapes traversées<sup>1</sup>. Cela est moins un choix fait par les jeunes en fonction de valeurs ou de préférences qui lui seraient propres qu'une adaptation aux nouvelles contraintes du marché du travail<sup>2</sup>. Apparemment, les jeunes s'habituent aux risques et apprennent à les gérer.

En attendant, en tant qu'organisation de jeunesse, notre devoir est de nous engager pour que les désirs des jeunes se réalisent. Suite à cette enquête, nous pouvons déjà faire quelques recommandations que nous utiliserons comme des boussoles pour organiser nos actions sur le terrain. Nous espérons qu'elles seront également utiles pour d'autres jeunes engagés, organisations de jeunesse, syndicats, associations et politiciens pour qui cette précarité des jeunes, de plus en plus prégnante, révulse. En tout cas, nous les interpellons dans ce sens.

Nous estimons qu'une politique visant à la démocratisation de la production doit être rapidement mise en place notamment par l'organisation sociale de la production (autogestion ou contrôle ouvrier des entreprises) afin que les jeunes puissent expérimenter et vivre de formes de travail basées non pas sur la compétition généralisée, la hiérarchisation et l'exclusion des décisions qui les concernent, mais sur la coopération, l'épanouissement et l'éthique. Cela pourrait notamment se faire par un investissement public dans les nouvelles formes de coopération dans le travail. Pour réduire les phénomènes de discrimination au travail, d'exclusion sociale, de stress permanent et parfois de désocialisation vécus par les jeunes, nous recommandons une répartition des richesses produites via la fiscalité et le salaire, la réduction collective du temps de travail, une sécurité sociale forte et réellement universelle et une hausse des allocations sociales (40 % des allocataires risquent la pauvreté).

Comme notre enquête l'indique, l'école est centrale pour éviter une trajectoire menant à la précarité chez les jeunes. À quoi servent les apprentissages liés à la certification et à la compétition scolaire, plutôt qu'à la collaboration et au travail collectif, si ce n'est celui de renforcer l'atomisation des individus et de leurs compétences face à un marché du travail rendu hypercompétitif ?

1 Méda D., Vendramin P., Réinventer le travail, Presses universitaires de France, Paris, 2013. p. 174

2 Op.cit, p.173

L'école devient de plus en plus ce lieu de l'apprentissage de la hiérarchie, de la docilité, de la division du travail, de la ségrégation, de la reproduction sociale et de l'embrigadement idéologique. Pour renverser cette tendance, nous demandons que l'école revienne à sa tâche première qui est d'offrir un apprentissage de qualité pour tous·tes. Il est urgent que les lieux d'apprentissage soient dotés des moyens humains et matériels nécessaires. Ces moyens doivent permettre la réussite de tous·tes afin de lutter contre les inégalités de capital culturel ainsi que la mise en place de méthodes d'apprentissage alternatives. Nous exigeons aussi un apprentissage intégralement gratuit (coûts directs et indirects), nécessaire au développement d'une vision de l'apprentissage basé sur le plaisir d'apprendre qui rejette l'idée individualiste d'un retour sur investissement.

Il en va de même pour le temps libre. Comme nous l'ont fait remarquer les jeunes lors de nos entretiens, celui-ci est fondamental pour leur équilibre. Dès lors que faire lorsque le temps libre est menacé par sa marchandisation et aussi par un temps de travail qui s'allonge et s'intensifie ? Nous demandons que l'on veuille à défendre le temps libre existant et à l'augmentation de celui-ci en lien avec la réduction collective du temps de travail et qu'on assure une frontière entre vie privée et professionnelle.

Nous ne nous arrêtons pas en si bon chemin. **Les suites de cette enquête vont prendre le chemin de la discussion et de la concertation avec tous les jeunes de notre mouvement. Ensemble, nous élaborerons une vision et une stratégie commune pour que la précarité devienne un mot du passé.**

# BIBLIOGRAPHIE

Anctil M., *Les nouvelles générations et le sens du travail. Des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibre dans la vie*, Thèses de l'Université de Laval, <https://www.collectionscanada.gc.ca/obj/s4/f2/dsk3/QQLA/TC-QQLA-23823.pdf>

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

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

Linhart D. (dir.), *Pourquoi travaillons-nous ?*, Érès, Toulouse, 2008.

Méda D., *Le travail*, Presses universitaires de France, Paris, 2015.

Méda D., Vendramin P., *Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ?*, SociologieS, décembre 2010, <https://sociologies.revues.org/3349>.

Méda D., Vendramin P., *Réinventer le travail*, Presses universitaires de France, Paris, 2013.

Pichault F., Pleyers M., *Pour en finir avec la génération Y... Enquête sur une représentation managériale*, Annales des Mines - Gérer et comprendre, n°108, 2012, p.39-54.

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

---

JEUNES ORGANISÉS & COMBATIFS - WWW.JOC.BE

4, rue d'Anderlecht 1000 Bruxelles

Email: communication@joc.be - Tél: 02/513.79.13

---

### À PROPOS

La campagne Le Temps Presse! est portée par l'organisation de jeunesse JOC ( Jeunes Organisés Combatifs ex. Jeunesse Ouvrière Chrétienne) qui regroupe des jeunes des milieux populaires qui se rencontrent, s'expriment et agissent ensemble pour une société plus démocratique et plus solidaire avec la conviction que chacun a du poids et peut s'émanciper.

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

