

La place des jeunes sur le marché du travail : une comparaison européenne

Nous présentons, dans ce numéro de *La lettre de l'IRE S* les résultats de la troisième étape d'un travail comparatif sur l'insertion professionnelle des jeunes dans six pays de l'Union européenne. Après l'étude des dispositifs spécifiques de formation ou d'emploi offerts aux jeunes, puis des méthodes et des enjeux de l'évaluation de ces dispositifs, l'analyse porte maintenant sur les emplois occupés par les jeunes. Ses résultats présentent un double intérêt.

En premier lieu, ils offrent l'occasion d'une nouvelle confrontation des hypothèses de convergence tendancielle ou de reproduction des spécificités nationales au sein d'un espace économique en voie d'unification. Les conclusions sont complexes : les hétérogénéités nationales restent dominantes si l'on observe les trajectoires d'insertion et, en particulier, les statuts qui y sont associés ; en revanche, les convergences sont manifestes lorsqu'on analyse la place qu'occupent les jeunes dans les structures nationales d'emploi.

En second lieu, la démarche comparative conduit à dépasser l'approche traditionnelle de l'insertion professionnelle des jeunes conçue comme une simple phase transitoire dotée de caractéristiques spécifiques qui s'effaceraient avec l'accès à un emploi « normal ». Les tendances observées dans les six pays suggèrent une hypothèse alternative : les jeunes y seraient les vecteurs d'introduction de nouvelles formes d'emploi, plus flexibles, susceptibles de se diffuser au rythme du renouvellement des générations.

Jacques Freyssinet

Le numéro 31 de la Revue de l'IRE S est entièrement consacré à la publication des actes d'un séminaire qui s'est tenu à l'IRE S les 3 et 4 mai 1999, suivi d'une présentation des résultats à la DGEFP. Ces travaux s'inscrivent dans la continuité d'un programme de recherche mené à l'IRE S depuis l'automne 1994. Les deux premières phases de ce programme ayant fait l'objet d'une coopération avec la Céreq ont respectivement porté sur la comparaison des dispositifs d'insertion professionnelle (Revue de l'IRE S, n° 17, hiver 1995) et sur les processus sociaux de l'évaluation des dispositifs (Lettre de l'IRE S n° 27, avril 1996). La troisième phase de ce programme qui a reçu l'appui financier de la DARES a été centrée sur la place des jeunes sur le marché du travail dans six pays européens : l'Allemagne, l'Espagne, la France, l'Italie, le Royaume-Uni et la Suède. Elle a reposé sur une coopération entre experts nationaux⁽¹⁾ (cf. encadré).

- Yves Bourdet et Inga Persson, Université de Lund, Suède.
- Klaus Schömann, WZB de Berlin, Allemagne.
- Lorenzo Cachon, Université Complutense de Madrid, Espagne.
- Michele Bruni, Imed de Rome, Italie.
- Nigel Meager, Institute for Employment Studies, Université du Sussex, Royaume-Uni.
- Yannick Fondeur, Florence Lefresne, IRES, France

En dépit d'un allongement sensible de la scolarisation initiale et d'une élévation des niveaux de formation observés dans les six pays, et malgré le développement et la diversification des instruments d'intervention des Pouvoirs Publics en faveur des jeunes, ces derniers restent particulièrement touchés par le chômage et les difficultés d'insertion. Leur situation financière – en termes de salaires relatifs et de revenus sociaux de remplacement – s'est globalement détériorée, notamment depuis le début des années quatre-vingt-dix. Par ailleurs, le recul de la proportion de jeunes dans la population et les déplacements structurels de l'emploi vers des secteurs à plus forte intensité de main-d'œuvre jeune auraient dû, toutes choses égales par ailleurs, entraîner une amélioration de la situation de l'emploi pour cette tranche d'âge. Or c'est bien l'inverse qui a été constaté, à des degrés divers et selon des modalités différentes. Partant de ce constat, le projet mis en œuvre s'est proposé de mieux caractériser la place des jeunes sur le marché du travail dans les six pays à partir de deux approches complémentaires :

– une exploitation de l'enquête « Force de Travail » (Eurostat) a permis un cadrage statistique homogène de la situation des jeunes vis-à-vis du marché du travail dans les six pays ;

– des rapports par pays ont été confiés aux experts nationaux. Ces derniers ont eu, à partir des principales études nationales centrées sur l'emploi des jeunes éventuellement complétées par des exploitations statistiques originales, à traiter la problématique de manière plus qualitative, en apportant les éclairages institutionnels indispensables à la compréhension des données chiffrées.

Spécificités évolutives et convergences partielles

L'exploitation des données d'activité, de formation, de chômage et de statut d'emploi (temps plein/temps partiel) fait ressortir *une forte hétérogénéité des situations nationales* et une grande difficulté à constituer des groupes de pays homogènes au regard des variables étudiées. Donnons trois exemples parmi d'autres de cette hétérogénéité :

– en premier lieu, on peut “ opposer ” les configurations latines (France, Italie, Espagne) et suédoise où le faible taux d'activité des jeunes correspond en creux à un allongement de la scolarisation à plein temps, à celles de l'Allemagne et du Royaume-Uni où existent d'importants chevauchements entre formation et emploi. Dans ces deux derniers pays, les quatre cinquièmes des 15-19 ans en emploi suivent parallèlement une formation longue (*i.e.* école d'enseignement générale ou formation professionnelle de plus d'un an). Les modalités institutionnelles de la formation professionnelle expliquent bien entendu ces différences : importance de l'apprentissage impliquant un statut d'emploi à temps plein dans le premier cas ; acquisition d'une certification professionnelle combinée à l'exercice d'un emploi le plus souvent à temps partiel, dans le second ;

– en deuxième lieu, l'examen des taux de chômage par tranches d'âge fait ressortir des configurations très différentes selon les pays. On peut toutefois grossièrement opposer deux groupes : dans le premier groupe (Allemagne, Royaume-Uni, Suède), le taux chômage est en moyenne assez bas et relativement proche d'une tranche à l'autre ; dans le second groupe (France, Italie, Espagne), le taux de chômage est en moyenne élevé et très différencié selon l'âge. La forte hétérogénéité internationale en matière de répartition du chômage entre classe d'âge traduit ici des arbitrages intergénérationnels distincts d'un pays à l'autre, renvoyant là encore à des ajustements institutionnels alternatifs ou combinés : compromis sociaux forts autour de la formation en Suède et en Allemagne, dynamique d'emplois à temps partiel forte au Royaume-Uni et en Suède.

– en troisième lieu, la part du temps partiel et des contrats temporaires dans l'emploi des jeunes est très variable d'un pays à l'autre ; elle varie également fortement selon les tranches d'âge et le sexe. La part du temps partiel est particulièrement importante pour les jeunes au Royaume-Uni et en Suède, mais sensiblement plus faible en Espagne, en Italie, et en Allemagne. La France occupe de ce point de vue une position intermédiaire, avec une forte différenciation entre hommes et femmes. C'est en Espagne que les contrats temporaires sont les plus fréquents, concernant trois jeunes de moins de 25 ans ayant un emploi sur quatre et un jeune de 25 à 30 ans sur deux, remplissant largement une fonction de flexibilisation du contrat de travail permanent. En revanche, au Royaume-Uni, le recours à cette forme d'emploi est limité par la grande souplesse du contrat de travail non temporaire à temps plein (entière liberté de l'employeur de licencier au cours des deux premières années du contrat de travail). L'emploi temporaire est en général plus répandu parmi les jeunes de bas niveaux de formation, sauf en Italie où ce type de contrat est davantage représenté chez les jeunes diplômés du supérieur. Il faut préciser que les entreprises y sont légalement tenues de convertir au moins la moitié des contrats temporaires

en contrats permanents. On peut donc penser, d'une part qu'elles auto-limitent en conséquence le recours à cette forme contractuelle et d'autre part, qu'elles les réservent à une élite de jeunes qualifiés.

Inversement à ces premières données de cadrage général, l'analyse sectorielle de l'emploi des jeunes montre que les phénomènes de polarisation sont très proches d'un pays à l'autre. Le secteur où la concentration est généralement la plus forte, et ce tant pour les hommes que pour les femmes, est celui des services aux particuliers (commerces, hôtels et restaurants, ménages employant du personnel...). Ce secteur concentre par ailleurs une grande part du temps partiel des jeunes. Les emplois qu'ils y occupent sont essentiellement des postes d'employés. Enfin, les services aux particuliers sont caractérisés dans les six pays par la plus faible ancienneté moyenne en emploi (corrigée de la structure par âge). Par ailleurs, la plupart des rapports soulignent l'ampleur de *la baisse du salaire relatif des jeunes au cours des années quatre-vingt-dix et la part des jeunes dans les bas revenus.* Cette évolution reflète les politiques salariales en direction des jeunes qui s'appuient en grande partie sur un principe de catégorisation de la main-d'œuvre, qu'il s'agisse de la discrimination positive des politiques de l'emploi ou de la mise en place d'un taux salaire minimum spécifique aux jeunes. La transformation structurelle de l'emploi des jeunes (temps partiel, contrats temporaires, dispositifs de politique d'emploi) explique en partie la baisse du salaire relatif des jeunes, mais en partie seulement. Dans un contexte de dégradation des conditions générales d'insertion, l'accès à un emploi à durée indéterminée devient une opportunité suffisamment rare pour que le jeune accepte d'en payer le prix par une révision à la baisse de ses attentes salariales. *Des phénomènes communs de “ déclassement ” sont également identifiés, nonobstant l'hétérogénéité des méthodes permettant de le mesurer.* La dégradation de la situation relative des jeunes ne traduit pas seulement un “ effet d'âge ”, par nature transitoire ; elle induit avec elle une profonde mutation des rapports intergénérationnels.

Les jeunes sont les vecteurs de nouvelles normes d'emploi et de mobilité

Doit-on raisonner en termes de renforcement des effets de segmentation du marché du travail ou les nouvelles normes d'insertion des jeunes ne préfigurent-elles pas davantage une transformation de la relation d'emploi dans son ensemble ? Sous le premier aspect, c'est la dimension relative de l'insertion qui est mise en avant. On peut alors considérer qu'un jeune est inséré lorsque statistiquement ses caractéristiques d'emploi rapportées à celles de l'ensemble de la population active perdent leur singularité initiale. Mais la plupart des rapports soulignent également la seconde dimension, moins souvent prise en compte. Le phénomène constaté de polarisation convergente des jeunes sur des secteurs créateurs d'emploi et sur des normes en extension dans l'emploi permet de légitimer une hypothèse de diffusion, *via l'insertion professionnelle*, de nouvelles relations d'emploi. Le diagnostic de l'exclusion des jeunes du marché du travail est en grande partie erroné. Certes, l'âge d'entrée sur le marché du travail subit la marque d'un report qui traduit l'allongement de la formation initiale. Mais les jeunes continuent d'occuper une part importantes des recrutements dans chacun des pays étudiés. Il s'agit donc davantage d'un remodelage des trajectoires en grande partie fondées sur des statuts nouveaux, conférant une position

souvent instable et fragmentée. Le processus subit lui-même la marque d'une forte segmentation que l'on repère dans la diversité des trajectoires d'accès à l'emploi pour les jeunes de chacun des pays. Pour certains d'entre eux, les phénomènes de précarisation apparaissent à la fois précoces et durables. Les diplômés même s'ils sont confrontés aux difficultés que connaissent tous les débutants ont généralement des trajectoires de mobilité ascendante. C'est ainsi une forte insécurité inégalement distribuée qui caractérise le nouveau modèle d'emploi inauguré par les générations récentes. Les enjeux se situent alors dans les fondements d'une sécurisation de ces trajectoires de plus en plus complexes et hétérogènes.

Deux pistes s'ouvrent en prolongement de cette recherche comparative. D'une part, si notre hypothèse de transformation des normes d'emploi est fondée, on peut supposer qu'une partie des phénomènes de polarisation observés ne concerne pas les jeunes en tant que tels mais l'ensemble des nouveaux embauchés, quel que soit leur âge. D'un point de vue statistique, des travaux portant sur les flux de main-d'œuvre doivent alors être envisagés. D'autre part, les transformations des normes d'emploi s'ancrent dans des stratégies d'acteurs (entreprises, Pouvoirs publics et jeunes eux-mêmes) qu'il conviendrait de mieux expliciter, dans leur diversité nationale et leur convergence éventuelle. Les enjeux théoriques se situent ici dans la qualification des nouveaux systèmes d'emploi et de mobilité, dont l'insertion des jeunes peut être l'un des vecteurs.

Yannick Fondeur, Florence Lefresne

(1) Le rapport italien dans sa forme définitive n'ayant pu être remis en temps utile, nous n'avons pas été en mesure de le publier dans la présente livraison. Il est pourtant fait mention du cas italien dans cet article dans la mesure où un

représentant de Michele Bruni a participé aux débats du séminaire et où l'Italie a été prise en compte dans le cadrage statistique.

Sur le thème de l'emploi des jeunes, Yannick Fondeur vient également de publier une étude sur la France réalisée avec Claude Minni (DARES) :

Emploi des jeunes et conjoncture, Premières Synthèses, 99.12, n° 51.1

Résumé

Du milieu des années soixante-dix jusqu'à ces dernières années, la croissance du PIB en France a été non seulement ralentie mais également marquée par d'importantes fluctuations conjoncturelles. Or l'emploi des jeunes "surréagit" à la conjoncture relativement aux autres catégories d'actifs. Ce phénomène est particulièrement net depuis le milieu des années quatre-vingt malgré une politique de l'emploi massive à leur égard et globalement contra-cyclique.

En tant qu'entrants sur le marché du travail, les jeunes sont particulièrement sensibles aux variations de la demande de travail, et cette sensibilité est accrue par les formes d'emploi aujourd'hui proposées sur le marché externe (contrats temporaires, emplois peu qualifiés, postes dans des secteurs marqués par une forte rotation de la main d'œuvre). En cela, on peut considérer que les jeunes sont porteurs de nouvelles normes d'emploi, plus "flexibles", susceptibles de se diffuser au gré du renouvellement des générations.

Posséder un niveau de diplôme élevé permet cependant de moins subir les fluctuations conjoncturelles car d'une part les emplois les plus qualifiés y sont moins sensibles et d'autre part, en période de pénurie d'emploi, la sélectivité des embauches est renforcée, ce qui induit d'importants phénomènes de "déclassement" entraînant des effets d'éviction pour les moins diplômés.

IRES

Biblio

Chronique Internationale de l'IRES n° 61

Novembre 1999

Débats sur les retraites

Etats-Unis : Les plans *cash balance*, nouvel avatar des régimes complémentaires, *Lucy apRoberts* et *Catherine Sauviat*

Algérie : Le système de retraite : réalité et perspectives, *Fatima Ayachi*

Espagne : Valses électorales autour des pensions minimales de retraite, *Catherine Vincent*

Italie : Retraites, flexibilité du travail : l'unité syndicale à l'épreuve, *Adelheid Hege*

Autriche : Les syndicats et le partenariat social après les élections, *Christian Dufour*

Europe : Réduction et réorganisation des temps de travail dans les pays de l'Union européenne, *Jacques Freyssinet*

La Revue de l'IRES n° 31

Spécial jeunes et marché du travail : comparaison européenne

Présentation et synthèse, **Yannick Fondeur** et **Florence Lefresne**

Transitions professionnelles des jeunes en Espagne, **Lorenzo Cachon**

Vers l'emploi stable : la dynamique de l'insertion professionnelle en Suède, **Yves Bourdet** et **Inga Persson**

Concentration et déclassement : les stratégies des employeurs et le marché du travail des jeunes au Royaume-Uni, **Nigel Meager**

L'emploi des jeunes en Allemagne : un nouvel objectif des politiques publiques ?, **Klaus Schömann** et **Christoph Hilbert**

Place des jeunes sur le marché du travail en France : une approche sectorielle, **Florence Lefresne**

Quelques repères sur l'emploi des jeunes en Europe. Une exploitation de l'Enquête sur les Forces de Travail pour six pays, **Yannick Fondeur**

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Observatoire européen des relations industrielles. Rencontre des centres nationaux. Participation de Alexandre Bilous et Maurice Braud. (Dublin, 6-8 octobre 1999)

A.R.T.E.R.E. et Commission des Communautés européennes (DGV). Intervention de Jacques Freyssinet au Séminaire européen sur les relations industrielles, l'emploi, le temps de travail et les salaires. (Paris, 8 octobre 1999)

ISERES - CGT. Groupe international, Séminaire d'étude consacré à l'Allemagne. Intervention d'Adelheid Hege sur « Le syndicalisme allemand face aux grands débats sociaux, emploi, Europe, quel modèle social ». (Montreuil, 14 octobre 1999)

UNCOVAC. Assemblée générale. Participation de Christian Dufour à une table ronde sur le rôle des Comités d'entreprise dans l'organisation des vacances et des loisirs. (Piriac, 14-15 octobre 1999)

CSC (Centrale nationale des employés). Journée des femmes de la CNE. Intervention d'Adelheid Hege sur « L'accès des femmes à la représentation des salariés dans l'entreprise ». (Namur - Belgique, 17 octobre 1999)

Ministère fédéral du travail et des affaires sociales. Séminaire sur « La mise en œuvre des trente-cinq heures en France » tenu par Christian Dufour. (Vienne - Autriche, 20 octobre 1999)

Möbesakademie. Table ronde sur la réduction du temps de travail dans le cadre des entretiens de la Möbesakademie, avec F. Verzetnitsch, président de l'ÖGB et de la CES. Participation de Christian Dufour. (Graz - Autriche, 21 octobre 1999)

Conseil d'Analyse Economique. Forum européen sur « Les initiatives en cours en matière de réduction du temps de travail ». Introduction de Udo Rehfeldt à la discussion sur l'Allemagne. Synthèse des travaux par Jacques Freyssinet. (Paris, 22 octobre 1999)

GPA (Syndicat des employés du secteur privé, ÖGB). Tenue par Christian Dufour d'un séminaire pour les responsables du GPA sur les trente-cinq heures en France. (Vienne - Autriche, 22 octobre 1999)

Fédération des mines et de l'énergie CGT et l'OIEM. Forum syndical international. Communication de Jean-Marie Pernot sur « Le syndicalisme national, formes et enjeux ». (Grenoble, 25 octobre 1999)

Ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie. Colloque national sur l'insertion des jeunes en difficulté. Intervention de Jacques Freyssinet sur « Elements de comparaison internationale ». (Paris, 27 octobre 1999)

Bündnis für Arbeit (Alliance pour l'emploi). Benchmarking Group, « Workshop of Working Time ». Intervention de Jacques Freyssinet : « Working Time Reduction in France ». (Bonn, 28 octobre 1999)

SE-ULB-CSER. « La négociation collective dans la construction de la norme sociale de l'emploi ». Communication d'Alexandre Bilous et Catherine Vincent sur « La négociation du temps de travail : un enjeu pour les relations professionnelles françaises ». (Bruxelles, 29 octobre 1999)

Fondation Friedrich-Ebert. Séminaire « Les syndicats et les relations du travail en Grèce. Discussion du rapport introductif par Udo Rehfeldt. (Athènes, 1^{er} novembre 1999)

Centre de formation syndicale de la CGT. Intervention de Jean-Marie Pernot et débat sur « Le syndicalisme international, dynamiques historiques et questions contemporaines ». (Courcelles/Yvette, 8 novembre 1999)

Office fédéral de statistique de Berne. Colloque sur « La prévoyance-vieillesse : problèmes et besoins d'information du point de vue de la statistique ». Communication de Pierre Concialdi sur « Les retraites en France : quelles statistiques pour quel débat ? ». (Berne, 16 novembre 1999)

Conseil d'analyse économique. Présentation par Jacques Freyssinet d'un rapport sur « La réduction du taux de chômage : les enseignements des expériences européennes ». (Paris, 18 novembre et 2 décembre 1999)

Anvie. Atelier « Vers une gestion dynamique des âges dans l'entreprise » sur le thème « Quels sont les enjeux économiques et financiers d'une gestion dynamique des âges ? ». Intervention de Annie Jolivet sur « Les déterminants et les implications du maintien ou de l'éviction des salariés âgés ». (Paris, 23 novembre 1999)

Centro Internazionale di Studi Sociali. Séminaire international « Occupazione e disoccupazione nell'Unione Europea e negli Stati Uniti ». Contribution de Jacques Freyssinet sur « Politiques de l'emploi et statistiques du marché du travail dans l'Union Européenne ». (Rome, 26-27 novembre 1999).

Université de Marne-la-Vallée et ORSEU. Colloque sur « Les conséquences sociales de la sous-traitance et de l'externalisation ». Atelier « Bassins d'emploi et aménagement du territoire » présidé par Jacques Freyssinet. (Marne-la-Vallée, 1^{er} décembre 1999)

IRD (Institut de Recherche pour le Développement). Séminaire « Travail et Mondialisation », sur « Modération salariale, profit et emploi dans l'Union européenne ». Communication de Michel Husson. (Grenoble, 2-3 décembre 1999)

Observatoire des Retraites. Communication de Jean-Marie Pernot sur « Syndicats et fonds de pension aux Etats-Unis ». (Paris, 6 décembre 1999)

Fédération Chimie-Energie CFDT. Colloque « Entreprise en mutation. Quelles réponses syndicales ? ». Introduction par Udo Rehfeldt à la table ronde « Rôle et place du syndicalisme : un contre-pouvoir à réinventer ? ». (Pantin, 13 décembre 1999)

Institut de la protection sociale européenne (IPSE). Colloque sur « Le développement de la concurrence dans la protection sociale : sa réalité, ses conséquences ». Communication de Pierre Concialdi. (Bruxelles, 14-15 décembre 1999)

Université Paris 8. Colloque organisé par le département de sciences politiques sur « Performances comparées d'emploi en Europe ». Communication de Michel Husson sur « La réduction du temps de travail, enjeu de l'émancipation sociale ». (Saint-Denis, 16-17 décembre 1999)

INTEFP. 21^e session nationale. Participation de Catherine Vincent au comité de pilotage sur « Refonder la formation professionnelle continue - défis et perspectives ». (Lyon, 4^{ème} trimestre 1999)

BULLETTIN D'ABONNEMENT 2000

Nom.
Fonction.
Adresse
Tél.

- désire recevoir régulièrement *La Lettre de l'IRES* (gratuit)
- désire m'abonner à *Chronique Internationale*, tarif : 185 F
- désire m'abonner à *La Revue de l'IRES*, tarif : 425 F
- désire m'abonner à *Chronique Internationale* + Revue, tarif : 545 F
- désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IRES*

Les étudiants (justificatifs à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité.

Bulletin à retourner avec votre règlement par :

- Chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'IRES,
- Virement au Trésor Public - RIB 40071/93034/03400155374/55
- Carte VISA, MASTERCARD ou EUROCARD :

n° Date d'expiration

à :

IRES Diffusion - 16, boulevard du Mont d'Est
93192 Noisy-le-Grand CEDEX
Tél 33 (0) 1 48 15 18 90 Fax 33 (0) 1 48 15 19 18
E-mail : info-ires@ires.enpc.fr

Date

Signature

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Guy Le Néouannic
Responsable : Maurice Braud
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 1er trimestre 2000 - ISSN n° 1145-1394

L'IREs soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Ces travaux sont menés sous leur responsabilité, mais les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique, nous vous présentons les travaux remis à l'IREs dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois. Pour les obtenir, s'adresser auprès de l'organisation concernée (voir les adresses en page 6).



Le temps de travail en questions (TTEQ) – les militants enquêtent. 1999

Responsables de l'étude : IREPD de Grenoble

L'étude réalisée par des chercheurs de l'Université de Grenoble a eu pour but de mesurer l'impact de deux enquêtes, initiées par la CFDT, sur les relations professionnelles au sein d'entreprises. Elles sont initiées par la CFDT. Il s'agit des enquêtes Travail en Questions (TEQ) et Temps de Travail En Questions (TTEQ), conduites par les militants eux-mêmes. Le TEQ est administré dans des entreprises très diverses sans lien direct avec la réduction du temps de travail (RTT). Il constitue une formidable base de données pour faire un point sur le travail, la formation professionnelle... Dans un second temps, la CFDT a souhaité interroger des militants sur les apports de cette démarche grâce au TTEQ.

Réalisée sur 2 mois, cette étude a été élaborée autour de 4 axes : la production de connaissances sur le travail, l'émergence de pratiques syndicales plus participatives, le renouvellement des revendications, le renouvellement sur les questions du travail. Cette étude sur le TTEQ a été réalisée à partir d'un échantillon d'une dizaine d'entreprises auprès de militants CFDT qui avaient mené l'enquête TTEQ. De plus, des responsables de la CFDT (Unions locales ou régionales) ont aussi été interrogés quand il s'agissait d'entreprises de petite taille où l'accord de RTT avait été signé par un salarié mandaté.

L'étude met en perspectives plusieurs tendances axées d'une part sur les incidences de la RTT et d'autre part sur les apports de l'enquête TTEQ. La RTT soulève des problèmes d'organisation et d'intégration des nouveaux salariés et semble intensifier le travail. Mais

par ailleurs, la RTT semble avoir aussi ouvert un espace d'action syndicale grâce aux négociations engagées. Ainsi, la négociation de la RTT a des incidences non seulement sur l'organisation du travail mais aussi sur les relations professionnelles. Si l'enquête TTEQ n'a que peu mobilisé et peu créé de dynamique car elle arrivait après un engagement intense de la SSE dans la négociation et l'accompagnement de l'ARTT, elle a constitué un instrument du développement de l'action syndicale à plusieurs niveaux, surtout pour les sections peu structurées. En premier lieu, elle a permis de manifester de nouveau la présence de la CFDT et de reprendre contact avec les personnes mandatées. Elle a permis aussi de suivre l'application de l'accord pour remédier ou prévenir des dérives qui pourraient être préjudiciables aux salariés. Ainsi, au-delà de la production de résultats statistiques, la passation de questionnaires a offert aux sections syndicales un véritable instrument d'action.



Les syndicalismes en Europe

Louis BOTELLA -Secteur Economique

47 pays et 47 histoires syndicales différentes qui sont le véritable terreau de l'Europe Sociale attendue par tous les salariés.

Qui sait, par exemple, que les salariés du Vatican, ou encore de la Principauté d'Andorre ou celle de Monaco, ont constitué leurs propres associations indépendantes de leurs employeurs respectifs ? A l'identique des salariés du Groëland ou de l'Ile de Man ?

Qui ne comprend la difficulté à saisir les nouveaux états émergents et leur économie au sortir du glacié soviétique, sans prise en compte de l'activité des syndicats ? Apprécier ce que sont aujourd'hui, et ce que seront demain, des pays comme l'Ukraine, la Moldavie, la Biélorussie ou encore les états Bal-

tes, sans oublier la Russie, suppose de connaître les acteurs essentiels du système que sont les organisations syndicales.

47 pays et un seul continent : des pratiques convergentes ou divergentes, des acteurs syndicaux qui ne sont pas à égalité mais qui doivent, cependant, composer pour construire la démocratie à l'échelle d'un continent. Sans syndicat, il ne saurait y avoir de démocratie ! Cela, dans tous les états, les petits comme les grands !

Un ouvrage de plus de 620 pages qui se veut exhaustif, à l'exception de la France pour raison d'objectivité. Ce livre traite en effet toutes les puissances installées, des TUC en Grande Bretagne au DGB en Allemagne, qui compte plus de 8 millions d'affiliés, mais aussi tous les syndicats dans des pays plus modestes.

Cet ouvrage apporte une information structurée et un éclairage essentiel pour tous ceux, militants, journalistes, étudiants, professeurs, chercheurs, etc. qui veulent suivre les mouvements syndicaux et, plus généralement, l'activité sociale des pays européens. En cela il contribue de manière essentielle à la démocratie, à sa pratique par le rapprochement des peuples, car l'Europe Sociale, si elle doit voir le jour, sera l'œuvre des peuples et de leurs représentants.



Enquête C.C.J.-C.G.T., janvier 1998

La CGT par l'intermédiaire du CCJ a réalisé durant le second semestre 1997, une enquête destinée à donner la parole aux Jeunes. Cette enquête a reçue plus de 1000 réponses et a été traitée par M. Vigezzi, Professeur des Universités et Directeur de Recherche à l'ISERES (Institut de Recherche de la CGT). Anita Ardura, chercheuse à l'ISERES a assuré la phase préparatoire de l'enquête, en particulier l'élaboration du questionnaire à partir

La Lettre de l'IRES n° 42 - Janvier 2000

de rencontres avec le CCJ et des précédentes enquêtes.

Cette enquête ne peut être considérée comme un sondage représentatif d'une population de jeunes en France mais le nombre important de réponses permet de la qualifier de "coup de sonde" statistique intéressant, "coup de sonde" dont les résultats sont à lire en tenant compte des biais principaux induits par la structure de population des répondants. Les données recueillies ont permis de réaliser des calculs relativement complexes destinés à mettre en avant des groupes de jeunes aux réponses statistiquement homogènes.

Le répondant « moyen » est un jeune homme de 20 à 30 ans, Français, vivant seul. Il possède un CAP, un BEP ou un Bac. Soit il poursuit ses études ou est chômeur, soit il occupe un poste permanent d'ouvrier ou d'employé. Il est non syndiqué et gagne (le cas échéant) autour de 5 000 francs nets par mois pour un travail de 39 heures. Un point est à signaler : le taux relativement élevé de jeunes de moins de 20 ans ayant répondu à ce questionnaire !

Au sein de cette enquête nous pouvons repérer trois groupes de répondants aux caractéristiques homogènes.

Le premier, que l'on peut qualifier de « **jeunes précaires** », rassemble :

- les non syndiqués,
 - scolarisés, stagiaires ou intérimaires,
 - souvent au chômage,
 - de moins de 30 ans,
- et pouvant posséder un diplôme allant de Bac à Bac+2.

Le second, « **ouvriers syndiqués** », rassemble pour sa part :

- les syndiqués,
- de 30 à 50 ans,
- gagnant 7 500 francs ou plus par mois,
- ayant un CAP ou un BEP,
- salariés permanents,
- et étant plutôt ouvriers.

Le dernier, « **cadres non syndiqués** », rassemble pour sa part :

- les cadres supérieurs et moyens,
- ayant un diplôme supérieur ou égal

à Bac+3,
- et plutôt non syndiqués.

Les premières questions de cette enquête nous montrent que les jeunes interrogés mettent en avant d'abord **la famille**, puis **l'amour et l'amitié** et ensuite **le travail**. Les voyages arrivent en dernier après les loisirs et l'argent.

Au niveau de **l'importance** accordée par chacun à certaines rubriques, **le salaire, l'intérêt du travail, la sécurité de l'emploi et les conditions de travail** arrivent en tête suivis du statut et des conventions collectives, de l'ambiance de travail, des possibilités de progression de carrière. La liste se termine par les responsabilités, les possibilités de formation, et les horaires de travail.

Les **carrières** et les **salaires** sont de loin les **points d'insatisfaction** les plus forts. A noter la satisfaction notable vis à vis de l'ambiance de travail.

Tout ceci peut s'analyser autour de la **notion d'insertion sociale** : les difficultés de l'emploi vont intensifier les aspects principaux du travail. Les aspects fondamentaux de ce dernier retenus par les jeunes sont le **salaire, l'intérêt du travail, la sécurité de l'emploi et les conditions de travail**. Les points d'insatisfaction sont les carrières et les salaires. Dès lors on peut douter de la capacité du travail à assurer cette intégration sociale. Pour les jeunes interrogés celle-ci passe donc d'abord par la famille, l'amour et l'amitié puis, seulement en quatrième rang, par le travail. Ce dernier n'est donc pas au premier niveau des attentes parce qu'il connaît trop de tensions pour jouer son rôle d'intégration. Les jeunes en quête de relations sociales se retournent alors sur la famille et l'amitié pour compenser ce manque.

Les phrases proposées au sein du questionnaire et recueillant le plus de réponses « Très ou Assez importantes » traduisent-elles aussi cette **volonté d'insertion par le travail**. Certaines poursuivent cette liste en manifestant une certaine volonté d'acceptation des règles de concurrence tendant à s'imposer au sein des marchés du travail. Celles qui la terminent sont représentatives de positions plus « radicales » quant au chômage.

Des groupes homogènes apparaissent (reperés à partir de leurs préoccupations et non de leur adhésion à telle ou telle proposition), groupes déterminés par le niveau de diplôme, le statut, l'âge ou le sexe. Sans aller trop loin dans des interprétations que, par sa forme le questionnaire ne permet pas, nous pouvons néanmoins remarquer que :

- **l'âge** détermine une évolution entre le renvoi à l'esprit concurrentiel au sein des marchés du travail (les plus jeunes), la référence à un avenir professionnel (entre 20 et 25 ans) et à la recherche d'une stabilité dans l'emploi (après 25 ans) ;

- les **diplômés** ayant des niveaux inférieurs ou égaux au baccalauréat renvoient vers des dimensions liées à la nationalité ou professionnelles (dans ce cas surtout pour les CAP/BEP) alors que les diplômés ayant des niveaux supérieurs ou égaux à Bac+2 sont partagés entre le renvoi à l'esprit concurrentiel au sein des marchés du travail et la recherche d'une stabilité dans l'emploi ;

- le **statut social** détermine à son tour une évolution entre des soucis liés à la nationalité et à la famille (ouvriers et employés) et le renvoi à l'esprit concurrentiel au sein des marchés du travail (employés et cadres moyens) ;

- le **sexe** oppose deux pôles tournés l'un vers le souci d'un avenir professionnel (hommes) et l'autre vers les conditions de vie et de travail (femmes).

Pour les jeunes interrogés **l'efficacité du travail relève du concret**. La gestion, les nouvelles technologies laissent la place à l'organisation du travail, au dialogue, à la formation et bien entendu, au salaire ! En d'autres termes ils semblent peu réceptifs aux discours sur l'intervention dans la gestion ou sur le développement des technologies nouvelles, leur préférant des interventions plus directes sur leur conditions concrètes de travail... et de salaire.

Les propositions pour améliorer l'efficacité et l'intérêt du travail ne diffèrent absolument pas entre un adhérent et un non-adhérent à un syndicat. La remarque est d'importance dans le cadre d'une évaluation des impacts des mots d'ordre revendicatifs... La seule différence mineure est celle de la place de l'intervention des salariés dans la gestion de leur entreprise, proposition à laquelle les syndiqués semblent plus sensibles.

Le traitement statistique des mots et des phrases des réponses ouvertes du questionnaire montre aussi que le travail est au premier rang de leurs préoccupations suivi par le salaire, l'emploi et l'embauche... mais aussi par le souci d'être respecté, de dialoguer ou de lutter le cas échéant.

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFDT - Pierre-David Labani, ARES, 4 Bd de la Villette 75955 Paris cedex 19
Tel : 01 42 03 80 09 - E-mail : plabani@cfdt.fr

CFE-CGC - Max Leca - 59-63 rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01 55 30 12 12
E-mail : Leca@cfecgc.fr

CFTC - Sophie Bailacq - 13 rue des Ecluses St Martin 75483 Paris cedex 10
Tel : 01 44 52 49 37

CGT - Fabrice Pruvost, ISERES - 263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex
Tel : 01 48 18 84 37 - E-mail : pruvost@iseres.org

CGT-FO - Benoît Robin, secteur économique - 141 av. Du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 84 50 - E-mail : economie@force-ouvriere.fr

FEN - Jean-Louis Besnard - 48 rue La Bruyère 75440 Paris cedex 09
Tel : 01 40 16 78 81 - E-mail : AJL.BESNARD@wanadoo.fr