



Jeunes, travail et engagement. Questions de générations ?

**Marcus Kahmann
Frédéric Lerais**

Plan de la présentation

- Introduction
- Partie 1 : Cadrage statistique et contexte
- Partie 2 : Engagement et représentation des jeunes au travail
- Conclusion



Principales sources mobilisées ici

- 4 publications accessibles sur www.ires.fr
- Revue de l'Ires 99 : « Les jeunes, le travail et l'engagement »
- Rapport de recherche : « Jeunes et mouvement syndical »
- Eclairage IRES 10 : « Quels engagements syndicaux pour les jeunes ? »
- Eclairage IRES 11 : « Pourquoi les jeunes salariés sont-ils moins syndiqués ? »

« Les jeunes, le travail et l'engagement »

- Jeunes travailleuses et travailleurs de la production engagée. D. Rodet
- La carrière des auto-entrepreneurs et rapports (critiques) au travail. C. Lebas
- La distance des jeunes salariés vis-à-vis des « voies du collectif ». C. Trémeau
- La difficile prise en charge par les syndicats de la cause des « jeunes travailleurs ». S. Beroud et al.



La Revue de l'IRES :

Les Jeunes, le travail et l'engagement

- Suite à plusieurs travaux sur « jeunes et engagement », l'IRES a organisé un appel à contribution et une journée d'études

- Son ambition : interroger l'engagement des jeunes au travail à partir de travaux empiriques

- Dans les deux sens :
 - Investissement dans l'activité du travail

 - Engagement dans la cause de travail



Partie 1 : Cadrage statistique et contextuel

- Quelques données sur :
 - Le travail des jeunes
 - Leurs engagements vis-à-vis du travail

Situation sur le marché du travail

Chronique internationale et Cereq

- Une situation paradoxale
 - un niveau de diplôme jamais atteint
 - mais une expérience de chômage et d'entrée sur le marché de travail chaotique
 - et un éloignement croissant des jeunes des normes d'emploi standard
- Des parcours d'intégration professionnelle difficiles
 - des sas de précarité toujours plus longs et déclassement
 - étudiants, salariés, auto-entrepreneurs (plateforme), « faux indépendants » ou naviguant entre ces différents statuts, les jeunes au cœur des mutations
 - poids des CDD de courte durée et de l'intérim
 - poids des dispositifs d'action publique
 - favoriser leur insertion dans l'emploi
 - pas toujours un statut de salarié : stages, service civique, garantie jeune...



Les attentes des jeunes à l'égard du travail

INJEP/enquête CEREQ

- Seulement 15% déclare la vie « hors travail » comme prioritaire
- Importance de la conciliation vie privée-professionnelle & qualité des relations au travail
- Intériorisation de l'instabilité sur le marché de travail, indépendamment de la situation professionnelle
- Une valorisation relative de la rémunération selon les catégories sociales : intériorisation de bas salaires ?
- Des différences à l'intérieur du groupe des jeunes en fonction de leur situation professionnelle et leur sexe



Point de vue sur le travail en général selon le sexe, le niveau de diplôme et la situation professionnelle du jeune (en %)

Proportion de Jeunes qui jugent la dimension très importante		Équilibre entre vie professionnelle et personnelle	Relations entre collègues	Sécurité de l'emploi	Autonomie et prise d'initiative	Intérêt du poste	Être utile à la société dans le cadre de son emploi	Niveau de rémunération
Sexe	Homme	46	45	38	39	35	27	29
	Femme	56	48	47	40	42	31	27
Plus haut niveau de diplôme	Non-diplômés	40	36	42	36	23	26	28
	Diplômés de l'enseignement secondaire	47	45	46	38	31	27	30
	Diplômés de l'enseignement supérieur	58	51	38	41	51	32	26
Situation professionnelle*	Emploi	54	50	43	41	41	30	30
	Chômage	40	38	40	35	31	24	22
	Autres situations, inactivité	51	36	38	31	33	29	20
Type de contrat**	CDI, fonctionnaire	56	51	43	42	43	31	32
	Emploi à durée déterminée	51	51	45	38	39	32	26
	Contrat aidé	50	46	47	41	36	30	31
	Intérim	45	43	49	40	26	19	37
Ensemble		51	46	42	39	39	29	28

Source : CÉREQ, « Génération 2013 », interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, répondants du module rapport au travail (N = 19 498).

*Champ excluant les jeunes en formation ou en reprise d'études. **Champ intégrant seulement les jeunes en emploi salarié.

Lecture : 46 % des jeunes hommes sortant du système éducatif en 2012-2013 déclarent que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est très important ; c'est le cas de 56 % des jeunes femmes.

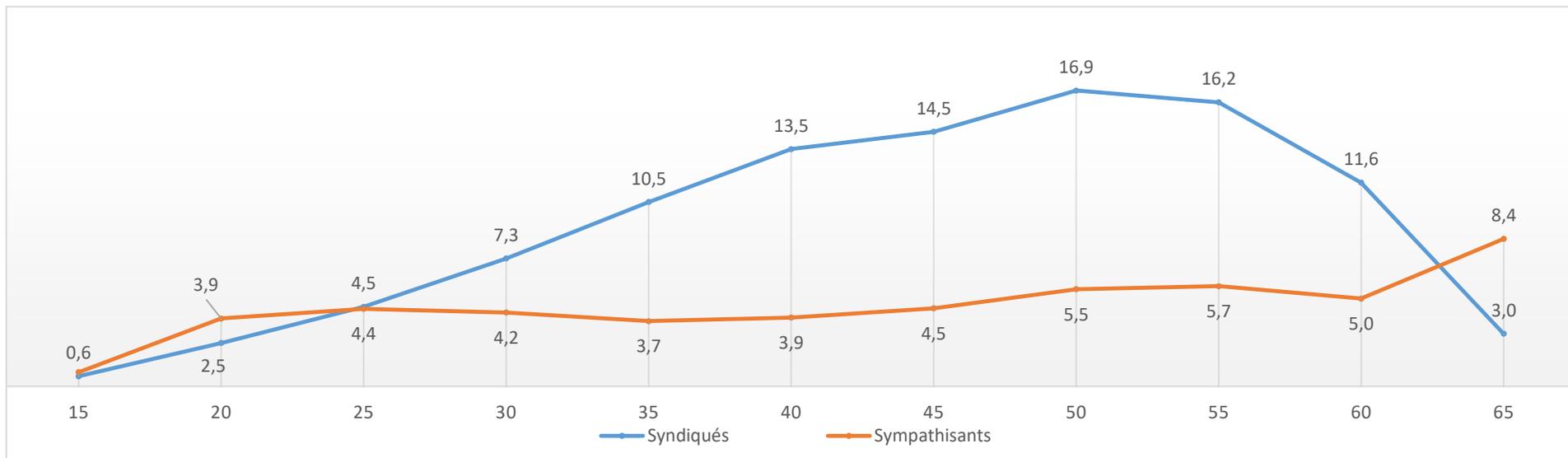
Quel engagement des jeunes ?

- L'engagement syndical des jeunes est plus faible que la moyenne de salariés :
 - Seuls 5% des moins de 35 ans sont syndiqués contre 11% en moyenne (DARES)
- Les (plus) jeunes s'engagent, surtout pour d'autres causes
 - 26,3 % des 16 à 24 ans sont membres d'une association;
 - 1,9 % dans un syndicat (INSEE);
- Une hypothèse générationnelle surestimée :
 - Décalage culturel entre les jeunes et l'engagement syndical « archaïque »
 - Des écarts d'engagement liés à des facteurs structurels : ancienneté, taille de l'établissement, présence syndicale ou non, ...



Que pensent les jeunes du syndicalisme ?

Taux de syndicalisation et de sympathie selon l'âge, en %



Lecture : 10,5 % des salariés syndiqués ont entre 35 et 39 ans ; 3,7 % sont sympathisants.

Champ : salariés ; France entière.

Source : Dares-DGAFP-Drees-INSEE, enquête Conditions de travail 2013

- Une plus grande défiance des jeunes au syndicalisme ?
- Cette hypothèse n'est pas confirmée

Taux de syndicalisation et facteurs structurels

	Fonction publique	Secteur marchand et associatif	Ensemble
Âge			
15-19 ans.....	0,4	0,6	0,6
20-24 ans.....	4,0	2,2	2,5
25-29 ans.....	8,1	3,7	4,5
30-34 ans.....	16,3	5,3	7,3
Date d'arrivée dans l'établissement			
Entre 1991 et 2000.....	21,4	3,9	12,6
Entre 2001 et 2010.....	11,5	3,2	6,2
Depuis 2011.....	8,2	4,2	3,1
Type de contrat			
CDI ou titulaires.....	15,1	5,0	6,4
CDD.....	3,0	0,5	1,4
Intérim.....	-	1,7	1,7
Aidé.....	3,4	-	1,6
Temps de travail			
Plein-temps.....	12,5	4,2	5,6
Temps partiel.....	4,8	2,3	2,8
Taille de l'établissement			
Moins de 50 salariés.....	10,8	2,6	3,4
De 50 à 199 salariés.....	11,7	4,0	5,5
200 salariés et plus.....	11,0	7,4	8,5
Ensemble.....	10,7	3,9	5,0

Lecture : 16,3 % des 30-34 ans dans la fonction publique sont syndiqués contre 5,3 % dans le secteur marchand.

Champ : salariés de moins de 35 ans ; France entière.

Source : Dares-DGAFP-Drees-INSEE, enquête Conditions de travail 2013.

Partie 2 : Investissement, engagement et représentation des jeunes au travail

- Objectif
 - Dresser un constat des investissements et des formes d'engagements des jeunes au travail à travers deux études de cas



Articuler investissement au travail et convictions dans un « engagement professionnalisé » (D. Rodet)

- L'entreprise « La Ruche qui dit oui » (RQDO)
 - Startup française organise la distribution de produits alimentaires (locaux bio) chez les particuliers via une plateforme internet
 - Les « responsables Ruche », souvent micro-entrepreneurs, reçoivent une commission sur les transactions, commission qui n'assure pas un niveau de vie suffisant
- Profil des travailleurs & travailleuses
 - Jeune, diplômé (bac+5), majoritairement féminin, issu de familles plutôt favorisées
 - A la recherche d'un travail qui a « du sens », qui permet de défendre une cause : alimentaire et environnementale
 - Forte exigence de cohérence entre valeurs et pratiques et volonté de déployer une action politique à l'échelle locale
 - Recherche de conciliation entre convictions et rémunération
 - L'entrée se fait
 - A travers l'orientation des études supérieures;
 - A partir d'une bifurcation professionnelle : expérience professionnelle décevante, éventuellement chômage

La Ruche Qui Dit Oui

A la recherche d'un autre type d'emploi que le salariat

- Rejet de la hiérarchie et, surtout, recherche de flexibilité de l'emploi du temps
 - Quête d'autonomie dans le travail
 - Importance de leur vie hors-travail
- Des conditions matérielles difficiles
 - Nécessité de cumuler des activités pour arriver au SMIC
 - Ou avoir un soutien matériel des proches
- Cette activité est considérée comme transitoire
 - Turnover élevé parmi les responsables de la Ruche
 - Micro-entrepreneur à la Ruche n'est pas un idéal, mais correspond dans l'immédiat à la forme de travail la plus désirable
 - La perspective est plutôt : être salarié dans une coopérative ou gérant magasin bio ...

Investissements & mobilisations collectives

Livreurs à vélo (C. Lebas)

- Profils des jeunes travailleurs
 - La population des livreurs : masculin, 20-25 ans, une minorité d'étrangers, minimum bac +2
 - Usage majoritairement étudiant ; faible degré de dépendance matérielle (bourse, soutien des parents ; issus des milieux plutôt favorisés);
 - Une minorité cumule avec activité à plein temps ou avec une activité salariée
 - Micro-entrepreneurs
- Les motifs au « travail de vélo »
 - L'importance de valeurs sportives : la « passion du vélo »
 - Absence de contraintes horaires
 - Faible niveau de cotisations sociales; possibilité d'atteindre un revenu à la hauteur du SMIC hors cotisation
 - Accès au travail en particulier pour les minorités discriminées à l'embauche

- Développement d'identités professionnelles
 - Importance de la sociabilité entre livreurs (amitiés, newsletter)
 - Deux idéaux-types du rapport au travail :
 - Pratique instrumentale de court-terme (tous à l'entrée ; Uber Eats)
 - Volonté de pérennisation (plateformes plus sélectives). Livreurs passés au temps plein, tout en continuant à envisager l'activité comme transitoire. Ils cultivent une « bonne conscience professionnelle », cherchent une identité sociale dans le travail
- Désinvestissements et mobilisations collectives
 - L'épuisement physique et les déceptions (rémunérations baissées par la plateforme) provoquent des tactiques de contournement de la plateforme
 - Elles donnent lieu à des contestations ouvertes (« soirée zéro commande ») par les « livreurs instrumentaux »
 - Ces mobilisations restent ponctuelles, en l'absence de structure de représentation

Conclusion (1)

- La littérature managériale a mis l'accent sur une génération Y : désengagée, individualiste, consumériste. La littérature sociologique montre un attachement fort des jeunes au travail, pourvoyeur de revenus et d'identité sociale
- L'analyse statistique confirme :
 - La centralité du travail dans la conception de vie des jeunes
 - Elles relativisent sa place : importance de conciliation vie professionnelle-vie privée et qualité des relations au travail
 - Différenciation des attentes des jeunes à l'égard du travail selon leur situation professionnelle et leur sexe
- Les enquêtes qualitatives sur les plateformes confirment
 - Le désir d'autonomie des jeunes dans l'emploi de leur temps
 - Le travail comme objet d'investissement personnel (passions, convictions)
 - Les conditions matérielles et symboliques empêchent cependant un investissement durable dans le travail

- Les jeunes continuent à s'engager collectivement au sujet du travail (Ires 2018)
 - Ponctuellement : importance croissante de la cause du travail dans les mobilisations de jeunesse (Loi Travail)
 - Durablement : dans les IRP et dans les syndicats
 - Mais les emplois des jeunes se trouvent dans des déserts syndicaux
 - Quel effet sur la représentation des jeunes de la baisse du nombre de mandats (Ordonnances de 2017)
 - Des jeunes qui se mobilisent pour la cause du travail le font aussi régulièrement en dehors des syndicats
- Ce qui se joue surtout en matière d'engagement : les nouvelles modalités d'entrée dans la vie professionnelle
 - L'incertitude est la norme : les parcours sont longs et parfois chaotiques alors même que le niveau des diplômes est très élevé
 - La situation du marché du travail a produit des formes de déclassement et à une forme d'internalisation des contraintes
- **Tension croissante entre investissement des jeunes au travail et précarité à laquelle ils sont exposés**

Merci de votre attention

Pour nous suivre :

www.ires.fr

twitter 

facebook

You Tube

NewsLetter

Linked in

**C'était « Les jeunes, le travail et l'engagement.
Questions de générations ? »**