



HAL
open science

Jeunes au travail en France : en quête d'une place

Sandra Gaviria, David Mélo

► **To cite this version:**

Sandra Gaviria, David Mélo. Jeunes au travail en France : en quête d'une place. *Revue Jeunes et Société*, 2020, 5 (2), pp.12-32. hal-03594925

HAL Id: hal-03594925

<https://hal.science/hal-03594925v1>

Submitted on 3 Mar 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Jeunes au travail en France : en quête d'une place

Sandra Gaviria

Professeure des universités

UMR Identités et différenciations de l'espace, de l'environnement et des sociétés (IDEES, 6266)

Université Le Havre Normandie

sandra.gaviria@univ-lehavre.fr

David Mélo

Maître de conférences

Centre de recherche en droit Antoine Favre (EA 4143)

Université Savoie Mont Blanc

david.melo@univ-smb.fr

Résumé

Il est courant d'entendre, notamment dans les discours managériaux, l'annonce d'un détachement des jeunes vis-à-vis du travail. Qu'en est-il? À partir des données d'une enquête récente par entretiens conduite en France auprès de 60 jeunes de moins de 30 ans, de niveau baccalauréat ou supérieur, ne s'apparentant ni à des « vainqueurs » ni aux jeunes les plus vulnérables, cet article entend apporter des éléments de réponse à cette question. Ce faisant, il prolonge, en les complétant, les acquis des recherches qui documentent, à distance des idées reçues, les attitudes des jeunes au travail. L'article se donne ainsi pour objet de saisir des rapports au travail concrets tels qu'ils permettent de comprendre la place du travail dans des expériences et des biographies. Les entretiens révèlent des jeunes disposés à travailler sous encadrement hiérarchique ou à supporter des conditions de travail et/ou d'emploi parfois dures. Ils apparaissent en effet en quête d'une place, alors que d'une manière plus large, le travail est projeté comme un passeport pour l'autonomie.

Mots-clés : jeunesse, travail, expérience, autonomie, France

Youth at Work in France: Finding a Place**Abstract**

It is often said, especially by those in management, that young people lack commitment to work. Based on a recent study conducted in France involving interviews with 60 individuals under the age of 30 who have obtained at least a secondary school diploma (*baccalauréat*) and who are neither “high fliers” nor particularly vulnerable, this article sets out to assess the truth of such claims. Drawing and building on already published research, the analysis pushes beyond conventional ideas to provide a more comprehensive view of youth attitudes towards work. It therefore aims to gain a deeper understanding of young people’s concrete relationships with work by examining their work experiences and career strategies. The interview data show that young people are prepared to work within a hierarchical management structure and, on occasion, to tolerate difficult working conditions and unfavourable terms of employment. All things considered, they appear interested in finding a place in the professional world, especially insofar as work is commonly seen as a pathway to autonomy.

Keywords : youth, work, experience, autonomy, France

Pour citer cet article : Gaviria, S. et D. Mélo (2020). Jeunes au travail en France : en quête d'une place. *Revue Jeunes et Société*, 5 (2), 12-32. <http://rjs.inrs.ca/index.php/rjs/article/view/227/148>

1. Introduction

1.1 *Les jeunes et le rapport au travail*

Cet article entend contribuer à la compréhension des rapports au travail des jeunes et ainsi saisir la place du travail dans leurs expériences et biographies, à distance des catégories de sens commun qui annoncent un détachement des jeunes (Pichault et Pleyers, 2012)¹. Une riche littérature sociologique a cherché à documenter les rapports au travail des jeunes. Tirant toutes les conséquences de la mise en garde épistémologique séminale de Bourdieu (1984), les enquêtes ont, en premier lieu, largement montré que les rapports au travail relevaient moins d'une identité générationnelle réifiée que de contextes précis (Loriol, 2017) et qu'ils s'infléchissaient selon les variables sociales, scolaires notamment (Gaviria et Mélo, 2018). C'est également un fait acquis des recherches que le rapport au travail des jeunes présente une certaine plasticité. Il apparaît ainsi qu'il se construit au fur et à mesure des expériences et s'avère évolutif (Longo, 2018). De surcroît, il est éclaté entre plusieurs dimensions qui ne se recoupent pas nécessairement. De manière classique, trois axes peuvent être distingués (Paugam, 2000; Mélo, 2010; Méda et Vendramin, 2010), mettant en jeu respectivement des aspects instrumentaux et matériels *lato sensu* (le travail comme *statut*), des dimensions sociales (le travail comme *relation*) et des considérations symboliques et expressives (le travail comme *métier*). Or, ces trois dimensions du rapport au travail ne font pas nécessairement système dans l'expérience des jeunes rencontrés, donnant souvent naissance à des contrastes et tensions dans leurs discours et jugements. Dès lors, il devient possible de repérer une variété de rapports au travail ayant toutefois en commun, chez de nombreux jeunes interrogés, de se teinter globalement d'une coloration d'ensemble plutôt positive, en dépit de quelques rares rapports au travail très négatifs (Gaviria et Mélo, 2019).

Les enquêtes ont par ailleurs cherché à explorer de manière approfondie ce qu'il advient de la valeur travail du point de vue des jeunes. Les travaux de Vendramin (2007) ont ainsi solidement établi que le travail ne perd pas son importance chez les jeunes, quels que soient par ailleurs leurs ancrages sociaux singuliers. En d'autres termes, dès lors qu'il leur est demandé d'explicitier leurs attentes sociales, les jeunes continuent, à l'instar des autres classes d'âge, à conférer une place relativement centrale au travail (Méda et Vendramin, 2010). Dans le même temps, des travaux ont mis en lumière avec acuité l'intériorisation par les jeunes de l'incertitude comme norme (Sarfati, 2012; Couronné *et al.*, 2019), alors que l'ombre portée du chômage de masse et de la précarisation ne cesse de s'étendre (Dubar et Nicourd, 2017). Si les « vainqueurs », cette partie de la jeunesse située en haut de la hiérarchie sociale, se meuvent en stratégies au

¹ D'une manière générale, le monde managérial, à travers ses cadres et dirigeants mais aussi sa littérature, tend à enfermer la représentation des jeunes dans un système négatif d'insuffisances et de manques, du manque de loyauté au manque d'engagement, en passant par le manque d'obéissance, de fiabilité ou de sérieux (Regnault, 2016; Dalmas, 2016). Ces catégories (Hamilton Krieger, 2008), qui réactivent en réalité des représentations déjà anciennes (Gonthier et Lescure, 2011), sont ainsi susceptibles d'infléchir des décisions de recrutement (Mélo, Cortesero, Poli, Kerbourc'h, Trautmann, Lopez, Rebeuh et Fries Guggenheim, 2012; Cortesero, Kerbourc'h, Mélo et Poli, 2013).

milieu de cette incertitude (Sarfati, 2012), les jeunes les moins dotés en capital scolaire, quant à eux, se résignent à subir des conditions de travail dégradées parce que l'essentiel à leurs yeux est de parvenir à se maintenir en emploi (Couronné, 2017).

1.2 Les objectifs de la recherche

Notre enquête auprès de jeunes ne s'apparentant ainsi ni aux « vainqueurs » ni aux jeunes les plus vulnérables permet de prolonger, en les complétant, les acquis de ces recherches. Elle interroge les rapports au travail de ces jeunes si souvent présentés dans le monde managérial comme étant décalés par rapport aux exigences du travail. Cette représentation ordinaire en termes d'inadéquation de la jeunesse aux réalités de la vie professionnelle conduit d'ailleurs recruteurs et « managers » à en appeler soit à des actions de resocialisation en direction de ces jeunes afin de les conformer en amont aux exigences du travail, soit à l'adaptation des modes de fonctionnement en terre entrepreneuriale pour faire une place à cette jeunesse supposée si singulière (Cortesero, Mélo, Meziani Remichi et Vendassi, 2018). Les jeunes étudiés se tiennent-ils à l'écart des réalités et exigences du travail?

Pour répondre à cette question, l'article, nourri d'un corpus de 60 entretiens, analyse successivement deux facettes en jeu dans ces rapports au travail. Il explore tout d'abord la dimension relationnelle du rapport au travail, en privilégiant l'étude de ce qui a trait à la relation à la hiérarchie. Il s'agit de soumettre à un examen empirique l'image managériale d'une aversion de la jeunesse pour la hiérarchie, en mettant en lumière à la fois les expériences, bonnes ou mauvaises, et les attentes en matière de rapports hiérarchiques et qui se déclinent dans les thèmes du soutien, du respect, de l'autonomie, etc. L'article étudie ensuite les deux autres dimensions en jeu dans les rapports au travail, relatives respectivement au métier et au statut. Il s'agit de poursuivre le questionnement engagé dans les travaux cités ci-dessus sur les réactions des jeunes à des expériences professionnelles marquées par l'incertitude et la précarisation, et qui affectent des questions comme les salaires, les horaires, la pénibilité ou encore les responsabilités.

2. Méthodologie

Cette enquête est née du double constat à la fois du très grand intérêt, sur un plan qualitatif, des travaux existants sur le rapport au travail des jeunes, mais aussi, et dans le même temps, d'un relatif manque, sur un plan quantitatif, de travaux sur ce sujet. Dans une perspective très générale, il s'agissait ainsi de comprendre l'une des dimensions centrales à l'œuvre pour qui entend étudier et comprendre le devenir adulte, puisque le travail permet aux jeunes d'obtenir le cas échéant l'indépendance économique.

In fine, ce texte repose sur l'analyse de 60 entretiens menés par les étudiants en Carrières sociales de la promotion 2019 de l'IUT du Havre (Institut universitaire de technologie du Havre) auprès de jeunes hommes et de jeunes femmes actifs. Plusieurs critères étaient retenus pour la sélection de la population. Tout d'abord, l'étude a porté sur des jeunes de moins de 30 ans afin de tenir compte de ce fait social majeur que l'insertion professionnelle des jeunes est plus tardive que par le passé. Par ailleurs, les

jeunes interrogés devaient présenter un niveau de formation baccalauréat ou supérieur (23 ont un baccalauréat général; les autres un baccalauréat professionnel). Ils devaient également avoir une activité professionnelle de plus de 6 mois au moment de l'entretien ou, s'ils se trouvaient au chômage, avoir travaillé pendant les 6 derniers mois (finalement, seuls deux d'entre eux n'ont pas rempli cette condition et sont chômeurs au moment de l'entretien). Nous souhaitions ainsi éviter un discours qui faisait référence à une activité déployée dans un passé lointain. Nous souhaitions de même éviter d'interviewer des jeunes avec une activité saisonnière ponctuelle. Les personnes interrogées sont des jeunes âgés de 19 à 27 ans, résidant en France, et comprenant 26 hommes et 34 femmes de niveau baccalauréat ou supérieur. Plus précisément, 30 jeunes possèdent un niveau bac + 2 ou supérieur. Pour un tiers d'entre eux seulement, le père a un niveau baccalauréat ou supérieur et majoritairement un niveau baccalauréat. Ces entretiens, qui respectent les principes d'anonymat et de confidentialité, ont une durée comprise entre 45 minutes et 1 h 30. Ils ont été réalisés par des jeunes auprès de jeunes, ce qui a facilité un discours sans la peur du regard de l'autre adulte expérimenté et bien inséré dans le monde du travail.

Les entretiens ont été analysés thématiquement. Les thèmes abordés concernaient la trajectoire professionnelle jusqu'au moment de l'entretien. Plusieurs thèmes ont été abordés : la première expérience professionnelle, la meilleure, la moins bonne, le rapport de la famille au travail. Cette enquête présente des limites. Ainsi, la part des jeunes diplômés de niveau bac + 3 ou plus est très faible. De même, l'enquête n'est pas territorialisée. Elle ne tient donc pas compte de la variété des bassins d'emploi du territoire et des conditions du marché du travail « local », c'est-à-dire proche du lieu de résidence. Enfin, l'analyse des entretiens à laquelle nous avons procédé a été double, à la fois discursive et thématique.

3. Le rapport à la hiérarchie, entre encadrement et autonomie

La jeunesse est souvent perçue à travers le filtre de sa supposée aversion pour la hiérarchie (Dalmás, 2016). Les jeunes seraient rétifs à toute forme d'encadrement, ou du moins seraient adeptes de formes d'organisation plus horizontales dans lesquelles la notion même de distance hiérarchique s'estompe, quand elle ne s'évanouit pas purement et simplement comme le prétend par exemple le récit enchanté des « start uppers » (Bureau, Dupuy, Rey, Sarfati et Tuchszirer, 2019) ou, dans un tout autre registre, celui des acteurs associatifs (Hely et Simonet, 2013). Ce discours enchanté entre d'ailleurs en résonance avec le redéploiement contemporain de la philosophie gestionnaire (Boltanski et Chiapello, 1999) autour d'une critique des organisations bureaucratiques et autoritaires, et de tout ce qui, au sein des organisations (prescriptions a priori, diverses formes de contrôle et surveillance, séparation entre la conception et l'exécution, notamment), est de nature à entraver l'autonomie, l'initiative et la créativité individuelles. Ce redéploiement, qui prend son essor dans les années 1970, a connu diverses métamorphoses et emprunté différentes voies : institution de formes de quasi-autogestion pour son versant le plus expérimental; technologies participatives dans les années 1980 notamment, management par les compétences plus tard, ou plus près de nous la dernière vague managériale en date,

encore en cours d'ailleurs, articulée autour de l'entreprise libérée et ses « doubles » (Mélo, 2019). Au terme de ce récit, la direction des entreprises et des administrations par l'autonomie et la responsabilisation individuelles serait appelée à se substituer à l'emprise hiérarchique typique des organisations antérieures, comme si autonomie et hiérarchie au travail étaient par essence antinomiques.

Or, les discours recueillis livrent une image plus contrastée. Lorsqu'ils évoquent leur rapport concret au travail, les jeunes interviewés sont loin de se laisser enfermer dans un tel jeu d'opposition et lui préfèrent une vision en forme de combinatoire entre autonomie et encadrement hiérarchique. Dans leurs discours, la référence à la notion de hiérarchie recouvre différents aspects qui renvoient eux-mêmes aux sources finalement assez classiques de légitimation de l'autorité et des rapports inégaux en organisations, à savoir, respectivement, « la définition rationnelle des tâches, le savoir professionnel et la capacité psychologique dans les rapports humains » (Sainsaulieu, 1977). Cela ne signifie pas pour autant qu'il n'y a pas, au sein de notre corpus, une diversité d'expériences des rapports hiérarchiques, tant s'en faut. Les entretiens décrivent ainsi une variété de relations concrètes à la hiérarchie telles qu'elles sont vécues au quotidien d'une manière plus ou moins heureuse ou satisfaisante. Il n'en demeure pas moins qu'un besoin d'encadrement traverse, quant à lui, bel et bien l'ensemble des discours recueillis, ce à quoi n'est sans doute pas étranger le profil social des personnes interviewées, qui ne couvre pas l'univers des jeunes les mieux dotés en capital scolaire.

3.1 La figure du chef cristallise consentement et dépendance

Une certaine acceptation de l'encadrement hiérarchique vécu au sein de l'entreprise s'exprime, acceptation rendue d'autant plus aisée lorsqu'il y a une fluidité des positions hiérarchiques, ainsi qu'en témoigne l'échange suivant entre un enquêteur et Loïc, âgé de 20 ans et titulaire d'un brevet de technicien supérieur (BTS), salarié d'une grande entreprise de restauration rapide :

Eh bien, au x [entreprise de restauration rapide] c'est que l'on peut monter vite dans la hiérarchie, donc mes supérieurs hiérarchiques il se trouve que c'est mes collègues, que j'ai connus il y a quelques mois auparavant donc on va dire que l'on s'entend bien, c'est comme si que c'était mes collègues donc j'ai pas trop un rapport de supérieur avec eux.

D'une part, dans ce restaurant d'une chaîne de restauration rapide, les supérieurs hiérarchiques sont très souvent des collègues issus du rang, donc d'anciens pairs avec lesquels perdure, au-delà des barrières hiérarchiques, un sentiment de proximité, de familiarité et de connivence. D'autre part, de surcroît, le travail quotidien semble laisser une place à une certaine labilité hiérarchique et dans ce cadre ce jeune employé est parfois conduit à endosser lui-même des tâches de management.

Dans ce cadre, travailler sous la supervision au quotidien d'un supérieur hiérarchique peut même s'apparenter à une sorte d'ordre naturel des choses. Cette naturalisation du rapport hiérarchique est perceptible dans le discours de William, jeune homme de 28 ans, titulaire d'un BTS et aujourd'hui assistant technique et commercial au sein

d'une entreprise prestataire de sécurité, lorsqu'il relate une expérience antérieure dans le secteur de la propreté urbaine au service d'une collectivité locale : *C'était normal* [d'avoir un supérieur hiérarchique]. *Je voyais ça normalement, car c'est comme dans toute entreprise.*

Le chef apparaît d'abord comme une ressource potentielle. Le rapport à la hiérarchie se trouve ainsi connoté positivement lorsque le chef apparaît dans la pratique comme celui qui apprend le métier, donc qui aide, ou plus largement comme recours possible dans le travail. Âgée de 21 ans, titulaire d'un baccalauréat professionnel et actuellement préparatrice de commandes au sein d'un « drive » (service au volant) d'une chaîne de grande distribution, Mathilde résume ce rapport au chef : *Oui c'est bien, heureusement d'ailleurs, je ne sais pas comment ça serait, et on a besoin d'être encadré et on peut compter sur lui et sur les responsables en cas de problèmes.* Le chef est ainsi revêtu d'une fonction instrumentale, laquelle ne manque pas de trancher avec l'image longtemps dominante socialement du petit chef autoritaire qui, en permanence sur le dos des individus, les empêche non seulement de travailler comme ils l'entendent, mais plus encore de simplement « souffler ». Il y a une « fabrique » de cette disposition hiérarchique. D'une part, ce rapport à la hiérarchie peut être relié à une « fabrique » sociale, à l'œuvre chez ces jeunes dont les parents sont en moyenne peu dotés en capital scolaire et occupent tendanciellement des emplois d'exécution. D'autre part, une telle disposition hiérarchique résulte d'une « fabrique scolaire », tant il est vrai que pour un certain nombre d'entre eux ces jeunes ont suivi des formations (baccalauréat professionnel notamment) reposant sur une pédagogie valorisant souvent l'apprentissage en situation et la transmission hiérarchique.

D'une manière générale, peut trouver à s'exprimer dans les entretiens un regret face à l'absence d'aide de la hiérarchie, tant celle-ci apparaît déterminante, notamment au moment où s'engage et se consolide le processus d'intégration professionnelle. À cet égard, les discours collectés disent leur attachement plus général à ce que nous pourrions appeler la « protection hiérarchique ». Dès lors, la relation à la hiérarchie au quotidien se trouve évoquée d'une façon positive, non seulement dans les termes de l'entente et de l'aide, mais encore dans les termes de la sécurité, par exemple quand il s'agit de faire face à l'environnement extérieur, comme le souligne Ludivine, titulaire d'un baccalauréat professionnel en service à la personne, et âgée de 24 ans. Invitée par l'enquêteur à se remémorer une expérience passée dans le cadre d'un contrat d'aide dans l'enseignement primaire où elle a assuré des tâches multiples, notamment de secrétariat, mais aussi auprès des enfants, elle met l'accent sur l'importance de l'appui de la direction de l'établissement dans la parfois délicate gestion de la relation aux usagers, en l'occurrence les parents :

Non, non, tu es forcément soutenu par derrière parce que si, lorsque tu as un problème avec des parents, tu as le directeur derrière, donc c'est lui qui dirige. Donc, tu es obligé d'avoir un retour au directeur ou que le directeur soit là c'est mieux quand même, car des fois dans certains boulots, tu es tout seul et pour gérer tout ça, c'est pas facile.

Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que la figure du chef en vienne à être connotée négativement lorsque les chefs font preuve d'une sévérité jugée excessive, par exemple lorsqu'il n'est pas tenu compte de la jeunesse, entendue en termes d'expérience de la personne. D'une manière générale, les jeunes rencontrés déclarent une sensibilité à ce thème de la sévérité hiérarchique, ou, de même, de la hiérarchie qui en demande trop aux jeunes, comme rupture inacceptable et douloureusement vécue par rapport aux attentes qu'ils et elles projettent sur le rapport à l'autorité. Marie, de niveau BTS, âgée de 27 ans et travaillant aujourd'hui à son compte dans le secteur du bâtiment, met en lumière ce que l'on pourrait considérer comme une épreuve initiatique et quelque peu blessante de confrontation à la sévérité de ses supérieurs vécue dans une précédente expérience lors de la préparation de son baccalauréat professionnel en alternance dans le secteur de la restauration :

Après c'est vrai que ça dépendait, il y en avait quelques-uns qui étaient quand même des fois un peu plus sévères que d'autres, et vu que j'étais jeune, c'était pas évident[...] des fois, je faisais des erreurs, donc il y en avait un qui m'engueulait plus que les autres, parce que selon lui je devais tous savoir comme si que j'étais un vrai chef cuisinier alors que j'étais là que depuis deux mois.

C'est le thème de la jeunesse, toujours définie en termes d'expérience, comme possible vulnérabilité dans le rapport à l'autorité. Cette vulnérabilité procède sans doute pour partie de la situation même de ces jeunes, qui accomplissent leurs premiers pas au sein du monde du travail. Quoi qu'il en soit, l'attention ainsi portée à la qualité du relationnel avec la hiérarchie conduit à évoquer l'existence d'une sorte de dépendance, voire de vulnérabilité à l'égard des « managers », qui n'est pas sans rappeler notamment les travaux pionniers de Crozier (1971) sur les organisations bureaucratiques très peu soucieuses de réduire la distance hiérarchique, d'instaurer des rapports de travail moins inégalitaires et d'instituer une véritable responsabilisation individuelle. C'est la sensibilité aux signes et aux gestes dans la relation hiérarchique quotidienne. Paul, jeune homme âgé de 30 ans et de niveau master travaillant dans une société de gestion de fonds, s'émeut de l'indifférence totale de son chef à l'égard de ces petites attentions du quotidien, ces marques visibles du respect :

Sinon avec le directeur... c'est assez spécial aussi, 0 respect du genre même pas un bonjour, il te jette un dossier sur le bureau en mode regarde ça tout de suite maintenant, et tu le regardes en disant « euh... bonjour? » Et là, il comprend pas trop ce que tu veux lui faire comprendre alors que.... bref.

C'est également la sensibilité à la pression hiérarchique, une certaine vulnérabilité à l'égard des manifestations empreintes d'une certaine dureté, typiques d'une dérive largement réprochée et que l'on pourrait qualifier comme de l'autoritarisme hiérarchique. En d'autres termes, pour être connotée positivement, la relation hiérarchique doit être empreinte de respect vis-à-vis de ses subordonné(e)s de la part de celui ou celle qui encadre. La dépendance hiérarchique qui en résulte, si elle peut

aller jusqu'au sentiment pour certain(e)s de nouer une véritable relation filiale², va toutefois de pair le plus souvent avec un attachement au maintien d'une certaine distance statutaire. De manière plutôt contre-intuitive, l'attente de respect semble primer celle d'égalité, ou du moins s'exprimer plus fortement, dans les entretiens conduits. Si elle semble plus essentielle à leurs yeux que la recherche à tout prix d'égalité, l'attente d'un chef respectueux doit toutefois être comprise comme la résultante d'une sorte de sens de la nécessité (Bourdieu, 2015) au terme duquel les jeunes ajustent leurs attentes à leurs espérances objectives, et au fait que le monde du travail est loin de se présenter comme un forum démocratique (Ferrerias, 2007).

Il est à noter que certains jeunes présentant tout à la fois un niveau de diplôme faible et un parcours professionnel quelque peu chaotique sont susceptibles de déclarer une certaine distance à l'égard de la notion même de hiérarchie. C'est le cas par exemple de Marc, 25 ans, titulaire d'un baccalauréat STG (sciences et technologies de la gestion). Sa trajectoire professionnelle est instable et erratique, jalonnée d'expériences multiples ayant tourné court, par suite notamment de sa difficulté à faire avec, de manière apaisée, la réalité d'un monde du travail hiérarchisé : *C'est moi qui décide. Les gens essaient de m'influencer, mais c'est moi qui décide*. Cette hostilité relative s'ancre parfois dans des parcours de vie plus larges et notamment dans des expériences enfantines douloureuses, et Marc raconte avoir été au cours de son parcours scolaire le souffre-douleur de ses camarades.

3.2 Dans le même temps, l'autonomie au travail est requise

Si le rapport aux « managers », comme ressource d'encadrement, est largement apprécié, dans le même temps, il est également connoté positivement lorsqu'il laisse de l'autonomie. Dans ce contexte, la bonne relation hiérarchique naît d'un compromis entre appui et autonomie, entre sécurité et initiative, dans le cadre d'une représentation en forme de combinatoire de la figure du chef. À l'enquêteur qui l'interroge sur la manière dont elle vit le fait d'avoir un supérieur hiérarchique, Manon, vendeuse dans une grande enseigne de prêt-à-porter, met l'accent sur l'importance de la liberté qui lui est dévolue dans son espace de travail : *Mm... Très bien [sourire] car je m'entends très bien avec. Déjà les relations se passent très bien. Ensuite ça ne me dérange pas parce que je, je suis quand même assez autonome dans mon rayon donc...* Hiérarchie et autonomie, loin de constituer deux polarités opposées et contradictoires, coexistent dans des rapports concrets au travail qui se présentent ainsi comme dualistes et complexes. Cette union relativement apaisée, dans l'expérience concrète de travail, de ce qui est très souvent pensé a priori comme des contraires sur un plan organisationnel et moral, ou, d'une manière plus savante, comme une double injonction paradoxale, ne va donc pas de soi.

Dans les discours, même lorsque s'exprime une frustration de ne pas être davantage associé aux décisions du supérieur hiérarchique, cela n'interdit pas malgré tout, tant

² Comme l'exprime par exemple ce jeune homme travaillant dans le périscolaire en parallèle de ses études : *Moi, mon supérieur je le vois comme mon 2^e papa; il m'aime, il m'accompagne, on va lui parler quand on a des problèmes.*

s'en faut, une évaluation plutôt positive, tout simplement parce que cette frustration est susceptible d'être contrebalancée, par exemple, par les qualités d'écoute et humaines du chef. William, assistant technique et commercial au sein d'une entreprise prestataire de sécurité, âgé par ailleurs de 28 ans et titulaire d'un BTS assistant de « manager », évoque en ces termes sa relation avec son chef :

Bah ! moi, je le vis bien, après, euh !... Il y a des moments où tu n'es pas forcément d'accord avec ses attitudes ou ses décisions. Maintenant tu en parles avec lui. Et puis moi j'ai la chance de pouvoir parler avec lui malgré qu'il n'en fasse qu'à sa tête, mais il est tout de même humain et à l'écoute.

Le contrôle n'est pas considéré comme ce qui empêcherait l'autonomie – ainsi le chef est garant de la logique de l'entreprise et, en ce sens, il est normal aux yeux des salariés qu'il soit appelé à s'assurer d'une certaine conformité des nouveaux entrants à celle-ci –, mais il ne saurait se substituer à l'autonomie et tout autant il ne saurait faire l'impasse sur une exigence d'humanité, tant il est vrai que la figure de la hiérarchie participe aux yeux de ces jeunes d'une commune humanité. Dans ces conditions, la rhétorique de l'exploitation ne disparaît pas, mais se concentre plutôt sur des asymétries plus spectaculaires et profondes, celles qui opposent les gens d'en bas aux gens d'en haut.

Finalement, les jeunes rencontrés déclarent spontanément un attachement à un rapport à la hiérarchie teinté d'équilibre et de compromis, entre des attentes d'encadrement bien tempérées – comme ressource dans le cadre d'une relation respectueuse – et des attentes d'autonomie elles aussi bien tempérées – comme liberté dans un cadre organisé.

4. À l'épreuve de conditions de travail et/ou d'emploi³ dégradées

L'analyse des entretiens collectés permet de mettre en avant la capacité des jeunes à supporter des conditions insatisfaisantes. C'est le cas notamment des jeunes les moins diplômés (37 d'entre eux) ou, plus largement, lors des premières expériences professionnelles de travail étudiant ou en début de parcours, en CDD (contrat à durée déterminée). Ces jeunes se veulent conscients d'être contraints d'accepter temporairement, précisément parce qu'ils sont « jeunes » sur le plan de l'expérience professionnelle, des conditions pénibles pour plus tard espérer accéder à de meilleures conditions et aux postes convoités. Il s'agit notamment d'expériences de travail au sein d'univers professionnels qui offrent d'importantes opportunités de recrutement à ces jeunes, comme l'hôtellerie, la restauration, l'hôtellerie, l'artisanat. Loin de se détacher du travail, ils convoitent le travail stable comme un bien rare. S'ils semblent donner priorité, dans un premier temps, à un travail qui leur plaît, il s'avère que, comme les autres classes d'âge, ils essaient par la suite de trouver un équilibre entre leurs besoins

³ Pour la distinction entre travail et emploi, cf. Piotet, 2007. L'emploi renvoie aux conditions matérielles (salaires, contrats, etc.) et le travail renvoie à l'activité proprement dite et aux relations humaines qui s'y nouent. Dans le présent article, nous avons choisi d'autonomiser, sur un plan analytique, la dimension relationnelle, qui fait donc l'objet de la partie précédente.

financiers, leur valeur sur le marché et leur bien-être au travail, celui-ci défini, comme nous l'avons montré dans d'autres travaux (Gaviria et Mélo, 2019), en fonction de leurs relations et des conditions matérielles. Cette observation n'est pas sans rappeler le constat dressé par Mercure et Vultur (2010) sur la combinaison de finalités d'ordre économique, d'une part, et de finalités d'ordre expérientiel, d'autre part, où le travail permet l'affirmation de soi et la reconnaissance.

L'insécurité et la précarité du marché du travail jouent évidemment un rôle dans la « fabrique » de cette capacité à faire face à un quotidien de travail plus ou moins dégradé. Ces jeunes sont d'autant plus disposés à se donner dans un travail, aussi éprouvant soit-il, que le contexte est marqué par une grande insécurité et précarité économiques. Il y a comme un ajustement entre le développement objectif de la précarité subie par ces jeunes et leur acceptation de conditions de travail et/ou d'emploi dégradées. Ils se cognent en quelque sorte à cette dureté de la réalité du travail. Nous retrouvons ainsi l'idée, présente chez certains, selon laquelle pour qui aspire à grandir et à s'autonomiser, il peut s'avérer inévitable de faire l'expérience d'une certaine souffrance, par exemple lors de la première expérience de vie en solo au moment de la première décohabitation familiale (Gaviria, 2012). En ce sens, assumer les difficultés professionnelles s'inscrit dans un parcours de la jeunesse exigeant d'affronter la solitude ou de gérer sa propre vie.

Certains jeunes se veulent d'ailleurs conscients que la quête d'un travail stable est susceptible de s'apparenter à un véritable parcours du combattant. Ils pensent et agissent dès lors en acteurs stratégiques et supportent des conditions de travail et/ou d'emploi insatisfaisantes dans le court terme immédiat afin d'arriver à s'insérer sur le moyen et long terme. Cette posture résolument pragmatique n'exclut pas qu'ils puissent parfois développer le sentiment de « s'être fait avoir » en quelque sorte, notamment lorsque les employeurs leur ont fait des promesses qu'ils n'ont pas tenues. Il peut en résulter une certaine désillusion et, dans ce cas de figure, ils peuvent ne plus accepter de subir une expérience professionnelle difficile. Sylvie, (27 ans, BTS, assistante de direction à la suite d'un brevet d'études professionnelles (BEP) et baccalauréat technologique, pacsée, 2 enfants) travaille chez un opérateur de téléphonie mobile après l'obtention de son diplôme :

Déjà, première chose, il faut savoir que je n'avais pas les mêmes horaires, car je faisais les quarts, je rentrais souvent le soir à 21 h. Je devais à la fois gérer des clients énervants, très agaçants, et insultants, mais je devais aussi gérer des clients satisfaits. Je faisais beaucoup de ventes, il faut savoir que plus on fait de ventes, plus le salaire est gros. C'est-à-dire, on a un salaire de base, le SMIC [salaire minimum interprofessionnel de croissance], et les primes... Mon salaire variait.

L'enquêtée ne pouvait voir son fils le soir, déjà couché, en raison de ses horaires en tant que commerciale en téléphonie. Nous comprenons par ailleurs que le salaire ne

correspondait pas réellement aux horaires ou au travail effectués : *Ils n'étaient pas toujours réglo avec moi, car même si on était le bon vendeur, on n'avait pas toujours nos primes.*

Le fait que le salaire ne corresponde pas à ce qui était initialement indiqué à l'embauche contribue puissamment à la perception négative qu'elle a de ce travail, où de surcroît les commerciaux se trouvaient mis en concurrence : *Il y avait beaucoup de concurrence, car on montait de grade. À chaque vente la meilleure commerciale de la semaine avait le droit à des privilèges (places de cinémas, restaurant, chèques-cadeaux...).* Une telle situation ne manquait pas de générer beaucoup de tensions, alimentant une ambiance de « chacun pour soi » entre collègues avec pour enjeu central d'essayer de décrocher pour soi seul les primes distribuées par l'entreprise.

La désillusion était pour elle de constater que ses études ne lui permettaient d'accéder qu'à ce type de poste. Une conjoncture familiale – le licenciement de son père – l'a conduite finalement à prendre la décision de changer de voie pour créer sa propre activité. Plus généralement, c'est ainsi que les jeunes peuvent être amenés à quitter rapidement un emploi s'ils jugent tout simplement inacceptables les modalités selon lesquelles ils ont été traités dans le quotidien de travail. Claire, 19 ans, a accepté un emploi dans un magasin de jouets parce qu'elle avait besoin d'argent. Pourtant, devant les promesses non tenues de son employeur, elle n'est restée en poste qu'une semaine.

J'avais un CDD de 2 mois normalement [rire] mais au final, ça c'est super mal passé...Le jeudi je me suis levée pour aller travailler, je commençais à 9 heures et ils m'ont appelée à 8 heures 50 pour me dire de ne pas venir travailler ce jour-là; j'étais déjà même arrivée [rire ironique]. Du coup, je leur ai demandé des explications, ils m'ont juste dit que je n'avais pas besoin, enfin qu'ils n'avaient pas besoin de moi alors que je devais être en formation d'une semaine. En fait, j'ai fait une semaine qui devait être une semaine de formation mais au final, j'étais tout le temps toute seule, j'ai pas du tout été formée, je devais me débrouiller seule avec les clientes surtout que c'était dans le rayon puériculture alors qu'avant j'étais en prêt-à-porter... Au final, je me suis retrouvée toute seule la première journée à devoir vendre des sièges auto alors que je n'y connaissais rien du tout.

4.1 Se forger dans le travail

Aux yeux de ces jeunes, le travail fait figure à la fois de source de valorisation et de confiance en soi par la prise de responsabilités, et, dans le même temps, de mise à l'épreuve de soi. Ils projettent de très fortes attentes sur le travail et le valorisent grandement. S'exprime ainsi un éthos (Fusulier, 2011) du don de soi dans le travail, qui va de pair avec la capacité à supporter des conditions difficiles. Nous avons évoqué plus haut la confrontation avec la dureté du monde du travail et, au-delà, du monde adulte. Cette dureté n'est pas sans contribuer elle-même à alimenter cet éthos. Les jeunes déduisent de la dureté du travail une sorte de devoir de travailler dur. Et cet éthos selon

lequel il faut travailler dur, caractéristique par ailleurs des mondes ouvriers et populaires, va de pair avec l'expression d'un engagement et d'une véritable abnégation dans et pour le travail⁴.

Dans cette perspective, si Laura se déclare globalement satisfaite dans son travail dans la restauration rapide, c'est en raison des opportunités d'évolution qu'il lui offre. Elle supporte des conditions qui ne lui conviennent pas complètement afin de pouvoir évoluer.

Je le vis plutôt très bien, c'est vrai que c'est différent dans ce travail parce que ça fait deux ans que je suis là, et il se trouve que c'est un truc qu'est bien dans cette chaîne de restauration rapide, c'est que l'on peut monter vite dans la hiérarchie.

Elle qui travaille depuis qu'elle est étudiante se sent valorisée dans la confiance en soi. D'une manière générale, les enquêtes montrent que pour la plupart d'entre eux, le travail est important ou très important (Bene, 2019). Conscients qu'ils débutent dans le monde du travail, ils se résolvent donc souvent à subir pour perdurer. Ces premières expériences professionnelles éprouvantes nourrissent des sentiments paradoxaux, entre d'un côté le sentiment lancinant de se faire « exploiter », et de l'autre, celui d'apprendre à mieux se connaître et à mieux gérer ses « faiblesses ». Les propos de Pierre, agent de sécurité, vont dans le même sens: *Oui, car j'ai appris à gérer mon adrénaline de l'intervention... Car le problème dans notre milieu c'est que certains, dès qu'ils ont leur diplôme d'agent conducteur de chien, se prennent pour des cow-boys.* Ce faisant, l'expérience professionnelle peut permettre de se confronter à ses limites et de remédier à ses défauts. Clémence travaillait dans la restauration rapide, et elle explique ainsi ses motivations :

Ils cherchaient du monde et moi je voulais de l'argent, et je voulais me faire un petit capital de côté; donc j'ai pris et je regrette pas vraiment. Ça apporte toujours une expérience pro en plus et c'est... Ça permet aussi de s'ouvrir plus aux gens et d'échanger plus facilement. Je sais que grâce à cet emploi, j'ai pu parler beaucoup plus facilement ensuite avec la clientèle, avec les gens en général en fait... J'essaie toujours de prendre que le bon à chaque fois... Garder que ce qui pourrait m'apporter par la suite en fait.

Dans ces conditions, le travail, même pénible, peut s'apparenter à une mise à l'épreuve de soi, de ses capacités, de son sens des responsabilités, ou même de son courage. Paul, 27 ans, explique en quoi ce qu'il qualifie, *in fine*, comme une bonne expérience, en l'occurrence au « drive » d'une grande entreprise de distribution, lui a offert l'occasion de se former malgré des conditions difficiles :

⁴ Ce qui n'empêche d'ailleurs pas l'hédonisme, certains des jeunes de notre corpus aimant sortir.

C'était vraiment fatigant, très difficile avec des chronos à respecter, des clients qui arrivent deux heures plus tard. Il y a une grosse pression inutile pour les compétences demandées et le degré d'intelligence nécessaire à cette tâche. C'était pénible, mais je voulais voir ce que c'était même si les gens m'avaient prévenu que c'était difficile... Je devais faire les courses des gens. Mes horaires étaient très difficiles, j'avais des journées coupées, je commençais à 5 heures du matin jusqu'à 10 heures et on reprenait de 17 heures à 20 heures, il n'y avait aucune adaptation.

D'autres sont porteurs de projets et présentent ainsi des besoins spécifiques d'argent, pour passer le permis par exemple. Avoir un but précis les aide à « tenir dans un boulot », ce qui situe leur rapport au travail quelque part entre résignation (temporaire à des conditions de travail et/ou d'emploi) et projection de soi dans le moyen et court terme. David, 20 ans, souhaite quitter son travail étudiant au sein d'un supermarché « discount » afin de disposer de plus de temps pour sa vie personnelle :

Je me vois arrêter Y [chaîne de supermarchés] l'année prochaine, continuer dans mon CS [certificat de spécialisation] élévation et avoir mes samedi et dimanche. [...] Ça fait deux ans et demi, bientôt trois, que je suis à Y, ça m'a bien dépanné quand j'étais en bac pro parce que quand on est en bac pro, bah! on n'a pas de revenu. Ça m'a aidé à acheter une voiture, ça m'a aidé à acheter une moto... donc maintenant Y, j'en vois plus d'intérêt pour moi. Il y a des gens qui veulent travailler dans le commerce, donc autant que je laisse ma place à une personne qui a réellement envie.

Le travail au sein de cette entreprise constituait en conséquence un moyen d'accéder à son indépendance, via des salaires qui permettent d'atteindre l'autonomie désirée. Là encore, pour autant, le tableau d'ensemble n'était pas rose, tant s'en faut, et il ne manque pas de préciser durant l'entretien que ce travail source d'autonomie était aussi, par exemple, ce qui l'empêchait de voir sa compagne le week-end.

4.2 Subir temporairement des conditions inacceptables

Les moins formés et/ou en début de vie professionnelle acceptent des conditions « objectivement inacceptables » pour combler les cases vides de leur parcours, par exemple, des conditions de rémunération moins bonnes afin de répondre à un besoin identifié de se former. Dans cette perspective, les entretiens témoignent de jeunes qui procèdent à des compromis entre les différents aspects du rapport au travail et qui se montrent capables de prioriser et hiérarchiser. C'est pourquoi, même lorsqu'il s'agit d'un travail éprouvant physiquement, ils y font face, en sachant que leur jeunesse leur offre des ressources pour supporter une certaine pénibilité et « souffrance » au travail, qu'ils ne pourront plus mobiliser par la suite, à mesure de leur avancée en âge. Stan, déménageur, raconte : *Je suis au SMIC [salaire minimum interprofessionnel de croissance]. Enfin ça dépend parce que j'ai des contrats Aide déménageurs et des*

contrats Déménageurs professionnels et c'est pas la même paie ! Mais c'est pas moi qui choisis la qualification. Il nous explique alors une journée type : *Journée type, je me tape 1 h de route avec ma voiture, j'arrive sur place le camion est arrivé et on commence à charger ou à décharger les meubles. Je me présente aux clients, aux ouvriers et ensuite on commence à travailler. Une fois que le travail est fini, je repars.* Il rend compte du choix de ce travail, en arguant de sa faible qualification : *Je l'ai pas vraiment choisi en fait. Tous les métiers que j'ai faits, je ne les ai pas choisis. Je voulais faire un travail en rapport avec mes études, mais ils demandaient toujours de l'expérience et quand on a 18 ans, et qu'on nous demande 5 ans d'expérience, c'est compliqué.*

Il est ainsi possible d'observer une forme d'acceptation des conditions difficiles, une capacité à travailler plus que ce que précise le contrat de travail, à s'investir au-delà des horaires si les exigences de l'activité l'imposent. Subir est en effet intimement lié au fait de ne pas avoir le choix, souvent parce ces jeunes ne sont pas assez dotés en diplômes et qu'ils sont confrontés à la difficulté de s'insérer. Alice, âgée de 23 ans et qui vit en concubinage, travaille dans une chaîne de bijouterie. Elle a suivi une seconde générale et une première en sciences et techniques de la gestion (STG), option marketing. L'enquêtée n'a pas vraiment l'impression d'être reconnue dans son travail, au regard de ce qui lui est demandé. Elle met ainsi en avant des compétences acquises au cours de ses années d'études, mais qui ne sont pas reconnues dans son travail, parce que ses supérieurs ne la félicitent pas lorsqu'elle fait du bon travail ou même parce que ceux-ci ne semblent parfois être là, selon elle, que pour lui lancer « des piques ». À ce déficit de reconnaissance s'ajoutent les horaires difficiles : *J'aimerais beaucoup avoir des horaires normaux.* Ses horaires, qui alternent entre le matin ou le soir, lui sont imposés, ce qui est très compliqué à vivre pour elle au quotidien. C'est pourquoi, si elle devait changer de travail, elle préférerait avoir des horaires plus souples et plus réguliers. Il convient de remarquer que, lorsque des situations similaires se prolongent, les jeunes mettent en avant une perte de confiance liée au manque de reconnaissance par les supérieurs ou les pairs dans le travail.

Les jeunes sont prêts à subir et à accepter des conditions de travail et/ou d'emploi dégradées s'ils veulent, à terme, atteindre leurs objectifs d'accès à l'emploi et au travail « stables » et, par là même, à l'autonomie. Les entreprises en sont conscientes et certaines se spécialisent même dans l'emploi de ce type de main-d'œuvre, allongeant par exemple les périodes de probation, ou payant des salaires plus bas et accordant moins d'avantages (Standing, 2014). La projection devient toutefois laborieuse et difficile pour les jeunes les plus précaires. Stan, 25 ans, vit en couple dans un appartement F3. Il bénéficie des aides personnelles au logement (APL) depuis 5 ans. Le début de son parcours professionnel s'avérant compliqué et incertain, il pense, fataliste, qu'il en sera toujours ainsi : *Je vais continuer à galérer pour trouver du boulot [...] Je sais surtout que je vais finir par partir de ce domaine-là. Même si j'y reste, je ne suis pas sûr d'avoir une embauche.* De même, Solenne, 22 ans, se projette avec difficulté. Ayant achevé ses études dans une école privée d'audiovisuel qu'elle a fréquentée pendant 3 ans, elle pense être recrutée prochainement pour faire de la régie pour un long métrage. Pourtant, elle ne parvient pas à vraiment se projeter, même pour ce qui concerne son avenir à court terme. Elle souligne : *Le problème avec le métier que je fais,*

c'est que tu ne peux pas te projeter. Elle espère cependant pouvoir déménager plus près de Paris. Enfin, concernant l'avenir à long terme, elle souhaiterait pouvoir évoluer dans son métier.

On trouve chez ces jeunes une sorte de « précarité de soi », fragilité de soi observée dans d'autres travaux (Gaviria, 2020). Le thème de la précarité a été largement abordé dans la sociologie du travail et renvoie notamment à l'instabilité, l'incertitude, la vulnérabilité économique ainsi qu'au manque de protection sociale, qui touche particulièrement la jeunesse (Eckert, 2006; Vultur, 2010). Dans cette perspective, la précarité comprend deux facettes fondamentales ayant trait respectivement à l'insatisfaction dans le travail proprement dit et à l'instabilité de l'emploi (Paugam, 2000). La littérature a montré par ailleurs que la précarité présentait un versant plus « subjectif » (Bresson, 2007), le manque de sécurité étant susceptible de corroder les caractères (Sennett 2000). La « précarité de soi » renvoie, dans ce sillage, à la fragilité de ces jeunes quant à l'estime de soi, la confiance en soi, à l'assurance de leur valeur sur le marché du travail et à la capacité de projection dans l'avenir. Peuvent s'y ajouter par ailleurs une fragilité affective et une insécurité de soi. Les jeunes qui sont sujets à cette « précarité de soi » sont prêts à accepter des conditions de travail et/ou d'emploi plus difficiles. Un jeune peut ainsi se trouver dans une situation de précarité professionnelle sans être touché par la « précarité de soi » et vice versa, bien que ces deux précarités aillent souvent de pair. La « précarité de soi » peut par ailleurs évoluer au fur et à mesure des expériences; elle n'est pas figée. Lorsque les expériences sont positives et constructives, le jeune aura plus d'espoir et d'optimisme quant à sa valeur sur le marché du travail et deviendra ainsi plus sélectif quant à ses choix. À l'inverse, des expériences négatives peuvent les « enfoncer » de façon plus permanente et importante. Au fond, ces jeunes ont des liens sociaux et des interactions sociales, ils ne se trouvent donc pas dans des situations de disqualification sociale ou de désaffiliation sociale (Castel, 2009). Ils peuvent être entourés, avoir un partenaire et une vie de famille tout en se trouvant en situation de « précarité de soi ».

5. Discussion et conclusion

Le travail revêt de toute évidence une très grande importance aux yeux des jeunes investigués. Comment en rendre compte?

5.1 Des jeunes « réalistes » à la recherche d'une place

Revenons tout d'abord sur les deux enseignements principaux de notre enquête. Tout d'abord, ces jeunes des strates intermédiaires semblent moins farouchement égalitaristes⁵ que les strates les plus diplômées, et soulignent l'importance de travailler sous l'autorité d'un « manager » réellement présent, qui connaisse le travail de l'équipe, s'y intéresse effectivement et soit susceptible d'apporter une aide et d'intervenir lorsque cela est nécessaire. S'ils attendent également qu'il fasse preuve de respect vis-à-vis d'eux, ils ne demandent pas pour autant un « manager-copain », mais bien qu'il assure les fonctions attendues d'un supérieur hiérarchique. Par ailleurs, l'enquête éclaire

⁵ Dagnaud (2013) avait ainsi souligné l'égalitarisme des jeunes les plus diplômés.

la capacité des jeunes à supporter des conditions insatisfaisantes. Ici, ces jeunes des strates intermédiaires se différencient des jeunes les plus en difficultés, polarisés exclusivement autour d'un enjeu défensif de maintien en emploi, par leur projection stratégique, articulée autour d'une recherche d'une place, à la fois en termes de conditions d'emploi et de travail, globalement satisfaisante, même s'ils ne disposent pas, tant s'en faut, de capacités stratégiques aussi fortes que les plus diplômés.

Au fond, l'enquête révèle que les jeunes se montrent « réalistes ». Ils s'ajustent aux réalités qu'ils rencontrent et qui touchent au caractère hiérarchique des organisations du travail, à leur niveau de diplôme faible ou moyen, ou encore à la norme d'incertitude qui semble gouverner le marché du travail. Ils ajustent ainsi leurs aspirations et leurs attentes en conséquence, selon ce qui n'est pas sans s'apparenter à une sorte de sens de la nécessité (Bourdieu, 2015). L'importance accordée au travail tient en ce sens au fait que ces jeunes cherchent simplement à trouver une place, qu'ils sont en quête d'une intégration professionnelle satisfaisante à leurs yeux (Paugam, 2000) et qu'ils sont prêts, pour cela, à subir.

Les résultats de l'enquête conduisent ainsi à poser à nouveaux frais la dialectique de la domination et de l'autonomie. Ces jeunes se caractérisent par une expérience dominée, tant sur le plan des conditions objectives qu'ils subissent que sur celui des rapports sociaux de sens qui leur sont imposés (Bourdieu, 2015). Il n'est dès lors pas surprenant de constater une forme d'acceptation des mauvaises conditions subies, acceptation à laquelle ne sont sans doute pas étrangers à la fois leur milieu social d'origine, porteur d'un ethos fort du travail (Fusulier, 2011), ainsi que leur niveau de diplôme peu élevé. Dans le même temps, toutefois, cette acceptation ne saurait être appréhendée sous le seul angle de la domination. En effet, tout se passe comme si les jeunes étudiés se réappropriaient les contraintes qu'ils subissent pour leur donner un sens stratégique du point de vue de la gestion de leurs trajectoires professionnelles, celui d'un passage pour accéder à d'autres opportunités et, par là même, à l'autonomie matérielle et symbolique que ne manque pas de conférer un travail « stable » (Castel, 2009).

5.2 Devenir comme madame et monsieur tout le monde

En outre, les deux dimensions explorées tout au long de l'article prennent tout leur sens si on les réinscrit dans des logiques sociales plus larges qui caractérisent la jeunesse. En effet, que l'on considère la jeunesse comme une étape de transition (Galland, 2000) ou comme un processus d'autonomisation et d'indépendance (Singly, 2000; Gaviria, 2020; Van de Velde, 2008), il apparaît que les jeunes aspirent à une totale autonomie et indépendance envers les parents et ainsi à devenir progressivement adultes à part entière. Or, le travail est précisément considéré comme central dans ce processus qui est devenu de plus en plus long et incertain.

Longo et Noël (2019) ont mis en avant trois modalités, que nous retrouvons dans notre corpus, selon la façon dont le vécu professionnel des parents influence leurs rapports au travail : assimilation, contre-modèle, contradictions héritées. Les premières expériences leur font prendre conscience que le travail constitue un « visa » pour construire une vie, devenir autonome et être épanoui. Dans un discours qui se veut

résolument adulte, Laura développe un jugement positif sur l'installation et la stabilité dans le travail : *L'année prochaine, je me vois dans une nouvelle voiture, dans ma maison que j'aurai achetée, avec ma famille. Je pense et j'espère de tout cœur que mon entreprise aura pris de la puissance et que j'aurai d'autres salariés sous mon aile.* De son propre aveu, elle souhaite d'ailleurs devenir propriétaire avant ses 30 ans. L'accession à la propriété reste pour les individus un gage de stabilité et de sécurité, ainsi qu'une phase essentielle du cycle de vie.

En définitive, le travail est appréhendé comme une sorte de passeport pour l'autonomie, et la rémunération joue un rôle évident dans ce cadre. C'est le thème de l'argent qui libère l'individu. De plus, le travail aide à construire un sentiment d'autonomie, c'est-à-dire à développer la capacité à agir par soi-même. Il est une dimension centrale dans la construction de la projection d'un parcours de vie, avec des enjeux aussi essentiels aux yeux de ces jeunes que l'accès au logement ou la construction d'une famille à soi.

Bibliographie

- Bene, J. (2019). *Saisir la diversité de la jeunesse à travers ses rapports au travail. Exploitation de l'enquête Génération 2013.* Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP). <https://injep.fr/publication/saisir-la-diversite-de-la-jeunesse-a-travers-ses-rapports-au-travail/>
- Boltanski, L. et E. Chiapello (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme.* Paris : Gallimard.
- Bourdieu, P. (1984). *Questions de sociologie.* Paris : Minuit.
- Bourdieu, P. (2015). *Sociologie générale (vol. 1). Cours au collège de France (1981-1983).* Édition établie par Champagne P., J. Duval, F. Poupeau et M.-C. Rivière. Paris : Seuil.
- Bresson, M. (2007). *Sociologie de la précarité.* Paris : Armand Colin.
- Bureau, M.-C., C. Dupuy, F. Rey, F. Sarfati et C. Tuchsirer (2019). *Nouvelles formes d'emplois et de travail, nouveaux enjeux syndicaux?* Institut de recherches économiques et sociales (IRES).
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes.* Paris : Seuil.
- Cortesero, R., S. Kerbourc'h, D. Mélo et A. Poli (2013). Recruteurs sous tensions. Discrimination et diversité au prisme de registres argumentaires enchevêtrés, *Sociologie du travail*, 4 (55), 431-453.
- Cortesero, R., D. Mélo, Y. Meziani Remichi et P. Vendassi (2018). Les jeunes, ressources et risques pour l'entreprise? Regards de recruteurs sur la jeunesse, *Analyses et Synthèses*, 11, 1-4.
- Couronné, J. (2017). « Peu importe, du moment que je travaille ». L'usine comme « goût de nécessité », *La nouvelle revue du travail.* En ligne : <https://journals.openedition.org/nrt/3137>

- Couronné, J. (coord.), J. Bene, A. Dirani, C. Dupuy, S. Gaviria, D. Glaymann, C. Guégnard, M. E. Longo, D. Mélo, M. Noël, F. Sarfati, L. Szerdahelyi, J. Simha et A. Trindade-Chadeau (2019). *Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles*. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP). <https://injep.fr/publication/pour-une-approche-plurielle-du-rapport-au-travail/>
- Crozier, M. (1971). *Le phénomène bureaucratique*. Paris : Seuil.
- Dagnaud, M. (2013), *Génération y. Les jeunes et les réseaux sociaux, de la dérision à la subversion*. Paris : Presses de Sciences Po.
- Dalmas, M. (2016). Que recherchent les cadres chargés du recrutement de la génération Y? Une analyse exploratoire, *Management & Avenir*, 1 (83), 51-76.
- Dubar, C. et S. Nicourd (2017). *Les biographies en sociologie*. Paris : La Découverte.
- Eckert, H. (2006). *Avoir 20 ans à l'usine*. Paris : La Dispute.
- Ferreras, I. (2007). *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*. Paris : Presses de Sciences Po.
- Fusulier, B. (2011). Le concept d'éthos, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 1 (42), 97-109.
- Galland, O. (2000). Entrer dans la vie adulte : des étapes toujours plus tardives, mais resserrées, *Économie et statistique*, 337-338, 13-36.
- Gaviria, S. (2012). La souffrance de l'autonomie, la première expérience de vie en solo, *Agora Débats Jeunesses*, 62 (2), 7-17.
- Gaviria, S. (2020). *Revenir vivre en famille. Devenir adulte autrement*. Lormont : Éditions Le bord de l'eau.
- Gaviria, S. et D. Mélo (2018). Jeunes sans diplôme et rapport au travail. Les apports des recherches internationales. Introduction au dossier thématique, *Agora Débats Jeunesses*, 79 (2), 54-66.
- Gaviria, S. et D. Mélo (2019). Rapports et émotions au travail des jeunes : esquisse d'une typologie, In J. Couronné (coord.) *et al., Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles*. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP). <https://injep.fr/publication/pour-une-approche-plurielle-du-rapport-au-travail/>
- Gonthier, F. et E. de Lescure (2011). Jeunesse et valeur travail. Des mots de « vieux » pour des maux de « jeunes » ?, *Chroniques du travail*, 1, 192-207.
- Hamilton Krieger, L. (2008). *Un problème de catégories. Stéréotypes et lutte contre les discriminations*. Sciences Po : Rapport pour la French-American Foundation.
- Hely, M. et M. Simonet (dir.) (2013). *Le travail associatif*. Paris : Presses universitaires de Paris Ouest Nanterre.

- Longo, M. E. (2018). Rapports des jeunes au travail, pratiques d'emploi et diplômes. L'amalgame de parcours différenciés, *Agora Débats Jeunesses*, 79 (2), 67-85.
- Longo, M. E. et M. Noël (2019). La construction intergénérationnelle des rapports des jeunes au travail, *In Couronné J. (coord.) et al., Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles*. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP). <https://injep.fr/publication/pour-une-approche-plurielle-du-rapport-au-travail/>
- Loriol, M. (2017). *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de littérature (2006-2016)*. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP). <https://injep.fr/wp-content/uploads/2018/09/rapport-2017-02-rapports-jeunes-travail-v2.pdf>
- Méda, D. et P. Vendramin (2010). Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail? *SociologieS*. En ligne : <http://journals.openedition.org/sociologies/3349>
- Mélo, D. (2010). *Les CDI dans la tourmente. Entre loyauté et désarroi*. Paris : Presses de Sciences Po.
- Mélo, D. (coord.), R. Cortesero, A. Poli, S. Kerbourc'h, J. Trautmann, Y. Lopez, M.-C. Rebeuh et E. Fries Guggenheim (2012). *Manières de recruter : l'égalité des chances à l'épreuve de l'expérience des recruteurs*. APR Dares/Halde.
- Mélo, D. (2019). Un management qui libère les salariés? Enquête sur l'entreprise libérée et ses « doubles ». *In F. Dubet (dir.), Les mutations du travail* (p. 135-154). Paris : La Découverte.
- Mercure, D. et M. Vultur (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Laval : Presses de l'Université Laval.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : Presses universitaires de France.
- Pichault, F. et M. Pleyers (2012). Pour en finir avec la génération Y. Enquête sur une représentation managériale, *Annales des Mines. Gérer et comprendre*, 108, 39-54.
- Piotet, F. (2007). *Emploi et travail. Le grand écart*. Paris : Armand Colin.
- Regnault, G. (2016). *Les jeunes et le monde du travail. Emploi et vie en entreprise*. Paris : L'Harmattan.
- Sarfati, F. (2012). *Du côté des vainqueurs. Une sociologie de l'incertitude sur les marchés du travail*. Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion.
- Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail*. Paris : Presses de Sciences Po.
- Sennett, R. (2000). *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*. Paris : Albin Michel.
- Singly de, F. (2000). Penser autrement la jeunesse, *Lien social et politiques*, 43, 9-21.
- Standing, G. (2014). *Le précarariat. Les dangers d'une nouvelle classe*. Paris : Les Éditions de l'Opportun.

Van de Velde, C. (2008). *Devenir adulte : sociologie comparée de la jeunesse en Europe*. Paris : Presses universitaires de France.

Vendramin, P. (2007). *Les jeunes, le travail et l'emploi. Enquête auprès des jeunes salariés en Belgique francophone*. Namur : Fondation Travail-Université.

Vultur, M. (2010). La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail, *SociologieS*. En ligne : <http://journals.openedition.org/sociologies/3287>