

## SPÉCIAL JEUNES DIPLÔMÉS

**ÉDITO**

*Sophie Binet, membre du Bureau de l'UGICT-CGT*

# Jeunes : 1 an après, il est temps d'agir !

Le Président de la République l'a martelé, il veut être jugé sur la situation des jeunes en 2017. Sera-t-elle meilleure qu'en 2012 ? Pour boucler le bilan de la première année de son quinquennat, l'UGICT-CGT le prend au mot. Et force est de constater que la situation des jeunes en 2013 n'est pas meilleure qu'en 2012. Pire, elle s'est même dégradée. Alors qu'en février 2012, 23 % des jeunes de moins de 25 ans étaient au chômage, ils sont aujourd'hui 26,2 %. Soit 70 000 jeunes supplémentaires ! Et les mesures mises en place ne suffiront pas à juguler cette hémorragie : le dispositif « *emplois d'avenir* », sans ambition ni cible claire, se résume de plus en plus à du traitement social du chômage, très temporaire d'ailleurs puisque seuls 5 % des contrats signés le sont pour un an. Quant au contrat de génération, l'absence de dispositions contraignantes pour les entreprises, les négociations dans les branches et dans les entreprises le réduisent, pour l'instant, à des effets d'annonce et d'aubaine, loin de véritables avancées pour l'emploi des jeunes et des seniors. Pourtant, cette situation n'est pas inéluctable, et l'UGICT-CGT a mis depuis longtemps des propositions concrètes sur la table, comme par exemple en juin 2013 avec le projet de loi cadre pour l'emploi des jeunes, co-rédigé avec l'UNEF. Protéger, stabiliser et reconnaître les qualifications des jeunes, voilà qui pourrait permettre de renouer avec le progrès social. Alors, monsieur le Président, soyez cohérent avec vos engagements de campagne, changez de cap !

## SOMMAIRE

### ■ JEUNES DIPLÔMÉS

2/3 Stages : l'UGICT-CGT interpelle les parlementaires

4/5 Contrats de génération : l'UGICT-CGT mène campagne pour des engagements concrets !

6/8 Extraits de l'intervention de Thierry Lepaon au congrès de l'UNEF, le 19 avril 2013

### ■ XXV<sup>e</sup> SOIRÉE-DÉBAT DE L'UGICT-CGT

9/16 Les jeunes ressemblent plus à leur génération qu'à leurs pères

# Stages : l'UGICT-CGT interpelle les parlementaires

Depuis 10 ans, l'UGICT-CGT alerte les pouvoirs publics sur la situation des quelque 1,6 millions de stagiaires sans statut, sans garantie de contenu pédagogique ou encore sans respect des droits les plus élémentaires (temps de travail, congés, protection contre le harcèlement...). Le précédent gouvernement s'était limité à quelques dispositions législatives, mais « *oubliant* » le décret d'application...

En avril 2012, François Hollande, en réponse à l'interpellation de l'UGICT-CGT, s'est engagé à agir. Nous avons donc rédigé, avec l'UNEF en juin 2012, un projet de loi cadre pour l'emploi des jeunes contenant des dispositions très précises en matière de réglementation des stages.

### **APRÈS LES PAROLES, NOUS VOULONS DES ACTES!**

Geneviève Fioraso, Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche a ouvert une concertation **en février 2013 au cours de laquelle l'UGICT a présenté son projet de statut du stagiaire**. La ministre a repris un certain nombre d'exigences de l'UGICT et s'était engagée à traduire ces mesures en dispositions législatives, dans le cadre de la loi Enseignement Supérieur et Recherche, applicables à la rentrée universitaire.

Cependant, à notre grand étonnement, aucune de ces dispositions ne figurait ni dans le projet de loi Enseignement Supérieur Recherche, ni dans le calendrier parlementaire.

Nous avons donc interpellé le gouvernement et les parlementaires en leur adressant à tous un courrier reprenant les revendications de l'UGICT.

### **DE PREMIÈRES AVANCÉES QUI DOIVENT ÊTRE RENFORCÉES PAR LES SÉNATEURS**

Ce travail a porté ses fruits et de nombreux amendements reprenant nos propositions ont été présentés par les députés. Deux ont été adoptés le 24 mai par l'Assemblée nationale. Le premier présenté par le gouvernement, suite à la pression de l'UGICT, interdit **les stages hors cursus, les inscriptions de complaisance** et renvoie à un décret la définition des modalités d'encadrement des stages. Le second, adopté cette fois contre l'avis du gouvernement, étend **l'obligation de**

**gratification des stages de plus de 2 mois** à l'ensemble des structures d'accueil. Ainsi, les étudiants en soins infirmiers, kinés, les stagiaires dans les collectivités territoriales, hôpitaux publics et associations vont enfin entrer dans le droit commun et bénéficier d'une gratification minimale (30 % du SMIC...)!

Si ces mesures sont très positives, il reste cependant beaucoup de travail pour les sénateurs. L'UGICT les interpelle à leur tour, pour qu'ils conservent ces dispositions, et surtout qu'ils les complètent sur les points suivants :

**Assurer des droits aux stagiaires**, dans le prolongement de ce qui existe pour les apprentis, et notamment :

- ⇒ Temps de travail : interdire les heures supplémentaires, ou au moins prévoir, à l'instar des apprentis, leur paiement au même taux que celui des autres salariés.
- ⇒ Congés : prévoir le même droit au repos et aux congés que les autres salariés.
- ⇒ Maternité, paternité : prévoir des dispositions pour assurer un droit au congé et au rattrapage du stage.
- ⇒ Harcèlement : étendre aux stagiaires les dispositions prévues contre le harcèlement moral et sexuel.

**Lutter contre les abus** : pour éviter que les stagiaires ne remplacent des salariés, il convient de :

- ⇒ Interdire les stages de plus de 6 mois (consécutifs ou non).
- ⇒ Instaurer un quota maximum de stagiaires présents simultanément dans l'entreprise.
- ⇒ Inscrire les stagiaires sur le Registre Unique du Personnel.
- ⇒ En cas d'abus de stage, le requalifier en CDD, dans le prolongement de la jurisprudence.
- ⇒ Étendre la compétence du tribunal des Prudhommes et de l'inspection du travail aux stagiaires.

**Rémunération de tous les stages** : à 50 % du SMIC avec revalorisation en fonction de la durée et du niveau de qualification. ♦

Retrouver la proposition de statut du stagiaire de l'UGICT : [www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/stages-en-entreprise--lugict-cgt-propose-un-statut-du-stagiaire](http://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/stages-en-entreprise--lugict-cgt-propose-un-statut-du-stagiaire).

# Contrats de génération : l'UGICT-CGT mène campagne pour des engagements concrets !

La loi portant création des contrats de génération a été adoptée le 18 mars dernier et prévoit trois cas de figures. En voici les grandes lignes.

**Les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés** ont jusqu'au 30 Septembre 2013 pour adopter un accord ou un plan d'action sur la place des jeunes et des seniors dans l'entreprise, faute de quoi elles seront soumises à une pénalité.

**Les entreprises ou groupes de 50 à 300 salariés** doivent se doter d'un accord ou d'un plan d'action au niveau de la branche, de l'entreprise ou du groupe pour pouvoir bénéficier de l'aide forfaitaire contrat de génération. Cette aide, d'un montant de 4000 euros annuel (soit 27% d'un SMIC brut annuel), est délivrée pour tout recrutement d'un jeune en CDI, accompagné du maintien en emploi d'un senior.

**Les entreprises de moins de 50 salariés** peuvent toucher directement l'aide forfaitaire pour tout recrutement d'un jeune en CDI accompagné du maintien en emploi d'un senior.

### **ENTRE DÉCLARATIONS DE PRINCIPE ET EFFETS D'AUBAINE**

Des négociations se sont donc ouvertes dans de nombreuses branches et entreprises. Les premières remontées confortent malheureusement les craintes exprimées par la CGT, au moment de la négociation de l'ANI, puis lors du débat parlementaire. Les propositions du patronat se limitent bien souvent à des déclarations de principe, comprenant peu d'engagements chiffrés, et se situant même parfois en-deçà des accords seniors. Pourquoi ? Tout simplement parce que la loi contient peu d'obligations pour les entreprises, et permet surtout de contourner la négociation collective par un plan d'action unilatéral de l'employeur. Pire, de nombreux économistes s'inquiètent d'effets d'aubaine, ce que certains employeurs n'hésitent pas à confirmer expliquant que le recrutement était déjà prévu. L'État met près d'un million d'euros sur la table, sans garantie de créations nettes d'emploi...

## CONSTRUIRE UN RAPPORT DE FORCE POUR OBTENIR DES AVANCÉES

---

Reste que le contrat de génération permet d'ouvrir, dans la majorité des branches et des entreprises, des négociations sur l'emploi des jeunes et des seniors.

En ce qui concerne les jeunes, c'est une première, qui ouvre une brèche pour faire passer nos revendications travaillées avec l'UNEF et la JOC. Concernant l'emploi des jeunes, notons **l'obligation de recruter en CDI les alternants à l'issue de leur apprentissage, la réglementation des recours aux stagiaires dans l'entreprise, des garanties spécifiques aux étudiants salariés, ou encore un salaire d'embauche en fonction du niveau de qualification du jeune.**

Nous avons donc mis en place à l'échelle confédérale une formation sur le contenu du contrat de génération et les exigences pouvant être portées, facilement duplicable grâce à un support *power point*<sup>1</sup>. Nous mettons aussi à disposition des syndicats une campagne revendicative sur l'emploi des jeunes et des seniors. Le but : contraindre l'employeur, par une campagne de pétition de masse, à prendre des mesures concrètes en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors.

## EXIGER UN AJUSTEMENT DU DISPOSITIF À L'OCCASION DE LA CONFÉRENCE SOCIALE

---

Le gouvernement l'a déclaré : « *la priorité de la conférence sociale sera l'emploi* ». Prenons-le au mot, et exigeons des mesures permettant réellement d'inverser la courbe du chômage ! Sur l'emploi des jeunes, il nous faudra faire le compte de l'insuffisance des mesures prises, exiger des ajustements et surtout d'autres mesures. L'ANI, contrat de génération, prévoit la mise en place d'un comité de suivi tripartite du contrat de génération avant la fin 2013. Le premier bilan des négociations démontre qu'il faut le lancer sans attendre ! ♦

<sup>1</sup> Sur le site Ugict.

# Extraits de l'intervention de Thierry Lepaon au congrès de l'Unef, le 19 avril 2013

L'Europe, compte maintenant 28 millions de chômeurs et les jeunes paient un lourd tribut à la crise. En Espagne, 55% des moins de 25 ans sont sans emploi. La Grèce, l'Espagne, l'Italie, le Portugal sont redevenus des terres d'émigration des jeunes. En France, les jeunes, véritable génération sacrifiée, subissent un taux de chômage deux fois supérieur à la moyenne ; la précarité, avec un âge moyen d'accès au premier emploi stable en élévation croissante et le déclassement avec des salaires totalement déconnectés du niveau de qualification, beaucoup plus élevé que celui des les générations précédentes.

## ...SUR LES ÉTUDES, LES STAGES, LA FORMATION ET LE MONDE DU TRAVAIL

*...Avec la multiplication des stages, de l'apprentissage et des petits boulots, les étudiants entrent bien souvent dans le monde du travail en même temps qu'ils mènent leurs études, une entrée qui se fait au travers de la précarité. Cette situation pénalise à la fois leur capacité à faire des études dans de bonnes conditions et leur début de carrière dans l'entreprise.*

*N'y a-t-il pas une contradiction à exiger que les formations comportent toujours plus de périodes en milieu professionnel, tout en refusant de recruter les jeunes sur des emplois stables sous prétexte qu'ils n'auraient pas assez d'expérience professionnelle ?*

*N'y a-t-il pas une contradiction à exiger que le niveau d'études soit toujours plus élevé tout en refusant de payer ces qualifications ?*

*N'y a-t-il pas une contradiction à allonger toujours plus la durée d'accès à l'emploi stable tout en refusant que les périodes de formation et d'insertion soient prises en compte pour le calcul des retraites ?*

*La situation faite aux jeunes dans l'entreprise ne constitue pas seulement une forme de bizutage social temporaire, elle pénalise l'ensemble de la carrière et tire vers le bas l'ensemble des salariés.*

*Je prendrai 3 exemples :*

*Les salaires d'abord : un salarié qui commence à travailler avec un salaire en dessous de sa qualification, ne rattrape pas le retard salarial.*

*Les retraites ensuite : avec un âge moyen d'accès au premier emploi stable à près de 30 ans, et 42 annuités de cotisation, c'est toute une génération qui est privée d'une retraite à taux plein.*

*Le chômage enfin : alors que pour 62% des jeunes, l'arrivée sur le marché de l'emploi passe d'abord par la case chômage, aucune protection n'est prévue. C'est donc moins de la moitié des jeunes inscrits à Pôle-Emploi qui sont indemnisés.*

*En excluant les jeunes du système de protection sociale collectif, solidaire et redistributif, c'est l'ensemble du système qui est fragilisé pour tous [...]*

*...C'est un élément de fragilité car on ne peut imaginer que perdre un système qui demanderait aux plus jeunes de contribuer toujours davantage, sans être eux-mêmes assurés de bénéficier à leur tour de droits d'un bon niveau.*

### **... SUR LA SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE ET LA RETRAITE**

*La confiance dans la solidarité intergénérationnelle est indispensable à la pérennité de notre système de retraite [...].*

*...Si l'on continue à ignorer ce phénomène, cela veut dire que les populations les plus diplômées verront durablement la perspective d'une retraite complète à 60 ans s'éloigner. [...]*

*...Faire des études n'est pas un luxe pour la société. C'est une des conditions pour augmenter la productivité du travail dans une optique de progrès social, en jouant sur d'autres leviers que l'intensification du travail et la taylorisation des individus.*

*Faire des études ou vivre plus longtemps n'est pas un coût pour la société, c'est au contraire une richesse.*

*Le financement de l'enseignement supérieur comme de notre protection sociale peut être assuré par une autre répartition des richesses créées par le travail et par une réforme de la fiscalité mettant notamment à contribution les revenus financiers et les grandes fortunes.*

*Malgré les tentatives de divisions entre étudiants et salariés, entre jeunes et vieux, nous avons compris que notre force résidait dans notre capacité à appréhender ensemble les enjeux et à y apporter des réponses collectives [...].*

**Faire des études ou vivre plus longtemps n'est pas un coût pour la société, c'est au contraire une richesse.**



**la CGT considère que protéger l'accès à la formation et à un emploi stable pour les jeunes doit constituer la première pierre de la sécurité sociale professionnelle que nous appelons de nos vœux.**

**Nous portons ensemble le projet d'une allocation autonomie pour les jeunes en formation ou en insertion, nous défendons ensemble une réglementation des stages, nous proposons ensemble la prise en compte des années d'études dans le calcul des retraites.**

## **...SUR LA SÉCURITÉ SOCIALE DE LA JEUNESSE ET PROFESSIONNELLE**

---

*...« Mettre en sécurité sociale la jeunesse » comme le dit l'UNEF constitue donc une nécessité pour les jeunes et pour l'ensemble des salariés.*

*C'est la raison pour laquelle la CGT considère que protéger l'accès à la formation et à un emploi stable pour les jeunes doit constituer la première pierre de la sécurité sociale professionnelle que nous appelons de nos vœux.*

*L'enjeu est de construire de nouvelles protections adaptées à l'allongement de la durée de la vie, de la durée des études et à la mobilité professionnelle.*

*C'est ce qui fonde la sécurité sociale professionnelle et le Nouveau statut du travail salarié que porte la CGT : obtenir de nouvelles protections collectives, attachées non plus au contrat de travail mais à la personne du salarié, faire en sorte que la rémunération, le droit à la formation, au chômage ou à la retraite ne soient plus négociés à chaque contrat, mais acquis par le salarié et transférables systématiquement [...] Nous portons ensemble le projet d'une allocation autonomie pour les jeunes en formation ou en insertion, nous défendons ensemble une réglementation des stages, nous proposons ensemble la prise en compte des années d'études dans le calcul des retraites.*

*Ces revendications ont été portées dans le cadre de nombreuses initiatives communes.*

*Je pense bien sûr au projet de loi cadre pour l'emploi des jeunes que vous avez écrit l'année dernière avec l'UGICT.*

*Je pense aussi aux campagnes en direction des étudiants saisonniers que vous avez menées avec la CGT Jeunes.*

*Je pense encore aux permanences que nous co-animons en direction des étudiants salariés.*

*Ces revendications, ces actions, ont été construites grâce à un échange respectueux de nos spécificités, permettant de croiser nos points de vue, représentants des étudiants d'un côté et des salariés de l'autre.*

## **...SUR LE NÉCESSAIRE RASSEMBLEMENT**

---

*J'insiste là-dessus parce que c'est la vision qu'a la CGT des organisations représentatives de la jeunesse [...]*

*...Le syndicalisme est attendu dans sa capacité à réveiller l'espoir, à rassembler, à unir et agir pour être plus forts. Nous allons devoir relever le défi du rassemblement [...]*

*...L'enjeu pour les étudiants et pour les salariés est celui de l'unité, de la solidarité et du rassemblement des forces syndicales, partout, en France en Europe et dans le monde. ♦*



# Les jeunes ressemblent plus à leur génération qu'à leurs pères

Qui sont les jeunes ? Qui sont les vieux ? Il faut discuter toutes les affirmations et les idées reçues. La rencontre entre Hervé Sérieyx acteur du monde socio-économique et associatif et du chercheur Michel Vakaloulis ne pouvait que nous conforter dans cette démarche. *« On ressemble plus à sa génération qu'à son père »* disent les Chinois. L'engagement de jeunesse n'est pas celle de la génération précédente, ni même de celle d'après guerre, il est autre et pas moins valide.

Les livres :

**« Générations placard, générations espoir ».** Hervé Sérieyx-Dominique Thierry. Editions Maxima. 2013. 190 pages. 24,50 €

**« Précarisés, pas démotivés ? Les jeunes, le travail et l'engagement »** Michel Vakaloulis. Editions de l'Atelier. Janvier 2013. 142 pages. 16 € (disponible à l'UGICT).

Les auteurs :

Hervé Sérieyx, ancien délégué ministériel à l'insertion des jeunes.  
Dominique Thierry, ancien Délégué général de Développement et emploi, co-créateur et Vice-président de France Bénévoit.

Michel Vakaloulis, philosophe et sociologue, maître de conférences à l'université Paris VIII, spécialiste de l'action collective et de l'analyse des relations professionnelles. Il collabore avec l'UGICT depuis plusieurs années notamment sur la question de l'engagement et de l'emploi des jeunes.

Hervé Sérieyx ouvre cette soirée débat par un exposé du contenu du livre *« Générations placard, génération espoir »*. La genèse du livre vient de sa rencontre avec Dominique Thierry, tous deux acteurs engagés dans le monde socio-économique et la vie associative respectivement Vice-président et Président de l'association France bénévolat. *« Pour ma part, je suis aussi parrain d'une mission locale où je reçois des bac + 5, avant il s'agissait des jeunes en difficulté. France bénévolat est une association qui fédère 5 500 associations dont les plus gros réseaux sont la Croix rouge, les Resto du cœur, Emmaüs, le Secours catholique etc. Elle vise à promouvoir le bénévolat, à mettre en rapport les associations et les bénévoles, à valoriser les bénévoles et rationaliser l'ensemble »*. En effet, le monde associatif est riche de 18 millions de bénévoles dont 11 dans le monde associatif et plus 1,2 million d'associations rassemblent 1 800 000 salariés.

*« Dans cet ouvrage nous expliquons notre travail intergénérationnel, dans une société qui bloque les jeunes et vide les vieux »*. Hervé Sérieyx constate qu'aujourd'hui les entreprises sont conduites par une majorité de 30-50 ans qui exigent des vieux de 45 ans des bilans. Une politique qui agit comme une ghettoïsation. Et de citer Pierre Rosenthal : une *« société mille-feuilles, une addition d'espaces repliés sur eux-mêmes »*. *« Au Québec, mon deuxième pays, 55 ans est le début d'une maturité assumée, il y a un continuum. Dans l'entreprise, les collectivités territoriales, on continue à travailler. En France, il faut attendre 57 ans pour être Président de la République et à 45 ans on ne peut plus être directeur de marketing. Dans le livre nous avons essayé de comprendre comment fonctionnait la centrifugeuse »*.

## DÉPASSER LES CLICHÉS GÉNÉRATIONNELS POUR TRANSMETTRE

Il explique qu'une très grande société pétrolière française lui a demandé d'organiser des séminaires de « réarmement moral » pour des cadres de 50-55 ans. « Les gens à 50 ans essaient de trouver un système pas trop pénalisant pour partir. Ce qui était une facilité économique est devenu un tropisme sociétal » affirme Hervé Sérieyx.

Pour lui les conséquences se révèlent désastreuses et toutes les transmissions s'estompent.

L'évolution des cultures y tient aussi un rôle déterminant avec des jeunes qui fonctionnent en réseaux et des seniors qui subissent la placardisation renforçant encore l'effacement de la transmission.

« Quels enseignements en tirent les associations ? Les jeunes et les vieux peuvent-ils vivre ensemble ? N'y a-t-il pas de fausses interactions comme dans les maisons de retraite où des jeunes musiciens rôdent leurs spectacle, et où il n'y a aucun échange entre les jeunes et les vieux ? » interroge-t-il.

A l'opposé, dans les missions locales des jeunes, le parrainage des jeunes par les seniors percute les représentations mentales stéréotypées réciproques. Les plus âgés mettent à la disposition des plus jeunes leurs réseaux et leurs savoir-vivre en société.

Certaines associations collaborent avec les collectivités territoriales en mutualisant les locaux et en favorisant le réflexe intergénérationnel. Ainsi, dans le XI<sup>e</sup> arrondissement de Paris, la construction d'immeuble intergénérationnel permet les échanges comme la familiarisation à l'ordinateur des « vieux » contre l'apprentissage à la lecture rapide pour les jeunes. « Il n'existe pas d'organisation formelle, mais deux mondes se rencontrent pour faire société » explique Hervé Sérieyx.

« En France aucune autorité ne s'est emparée de la question. Personne ne se soucie de la rencontre de ces mondes », déplore-t-il.

Alors, « Comment passer de petites initiatives sympathique à une démarche sociétale où s'engageraient les pouvoirs publics ? » comme France bénévolat l'a fait à son niveau en fondant « Solid'âge » avec de multiples partenaires (mutuelles, collectivités, fondations, organismes de prévoyance.

« Nous travaillons sur 100 nouveaux projets dans des associations innovantes et à la création d'un observatoire de l'engagement solidaire intergénérationnel. Un film est sorti grâce à l'association « Moderniser sans exclure » de Bertrand Schwartz<sup>1</sup> : « On est tous le vieux de quelqu'un » qui démontre les représentations mentales dramatiques des uns envers les autres et qui peuvent se parler entre eux. Nous comptons le présenter à 100 000 lycéens. On est vieux à 55 ans, mais les plus de 90 sont encore présents et nous aident à vivre, Jacquard, Hessel, Morin etc. Ils nous aident à ne pas mourir idiots Je dirais aux jeunes essayez de vous échapper de vos parents, passez votre Bac, mais faites des trucs généreux. Autrefois, il semblait naturel d'être dans le collectif, aujourd'hui non. Notre livre tente de les convaincre de toute la richesse et du sens que cela représente. »

<sup>1</sup> Bertrand Schwartz, directeur de l'École des Mines de Nancy, puis délégué interministériel à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté. Il est l'organisateur de la mission « Nouvelles Qualifications ». Il a créé et présidé l'association « Moderniser sans exclure ». Bertrand Schwartz est docteur honoris causa des universités de Genève, Montréal, Bologne et Louvain-la-Neuve. (source Wikipedia)

## UNE GÉNÉRATION AU SCANNER

---

« *La jeunesse est effectivement sensible à la transmission intergénérationnelle* » confirme Michel Vakaloulis en introduction à son intervention.

Mais pour l'enseignant chercheur: « *La jeunesse n'est qu'un mot et ses frontières restent à définir. On peut considérer que la jeunesse s'étire entre 18 et 25 ans. Mais en Grèce et en Espagne être jeune c'est avoir 30 ans voire 35 ans. Les jeunes vivent chez les parents. C'est le syndrome de la chambre d'enfant* ».

Si le concept de la jeunesse est incertain, voire improbable, les lignes de fracture dépendent de l'origine du diplôme ou du lieu de résidence.

« *Avoir 20 ans aujourd'hui n'est pas la même chose qu'avoir 20 ans pendant les « Trente glorieuses* ». *Les déterminismes sont différents* ». Il pointe ainsi les cultures technologiques, entrepreneuriales, managériales différentes ; des traditions politiques, syndicales qui régissaient le salariat, l'encadrement qui se transforme et la difficulté croissante des syndicats à structurer le salariat qui augmente.

« *Parfois les effets de générations sont plus importantes que les effets d'âge et les Chinois affirment qu'on ressemble plus à sa génération qu'à son père* » précise Michel Vakaloulis. Il constate l'insatisfaction des jeunes face à la place qu'ils occupent dans la société actuelle ainsi que dans le monde des entreprises et le monde syndical qui ne reconnaît pas leur apport.

Michel Vakaloulis a mené de nombreuses études auprès des jeunes diplômés syndiqués et non syndiqués ou non affiliés à de associations ou organisations politiques.

La dernière en date confirme que les 18-25 ans croient qu'il est toujours possible d'améliorer les choses en France, même s'ils ne sont plus portés par de grands idéaux collectifs et préfèrent s'impliquer dans des réseaux de proximité. « *Pour notre réseau d'associations étudiantes, il est donc important de passer des paroles aux actes en soutenant et en valorisant les différentes formes d'engagements, en particulier la vitalité du monde associatif jeune* » constate Michel Vakaloulis.

L'enquête aborde trois thèmes :

- le premier porte sur leur perception de la crise actuelle et les incertitudes qu'elle suscite avant même d'accéder au marché de l'emploi ;
- le deuxième concerne leur vision de l'entreprise, le sens du travail et les enjeux de la reconnaissance de la professionnalité ;
- le troisième apporte quelques remarques critiques sur le militantisme et le rapport au syndicalisme. Une thématique qui conduit à s'interroger sur l'image de la politique institutionnelle et les aspirations de la jeune génération à la participation citoyenne.

**« On ressemble plus à sa génération qu'à son père » disent les Chinois.**

## UNE ÉCONOMIE DE L'INCERTITUDE

---

Les résultats sont sans appel. Les jeunes estiment vivre dans un univers concurrentiel, une conjoncture illisible qui engendre de l'incertitude, la

perte de repères, une inquiétude sur le présent et l'avenir et la quête de nouveaux repères.

Ils sont conscients de l'intense « *mobilisation de soi* » qu'il leur faudra pour s'affirmer professionnellement. Pour « *réussir* », il leur faut devenir « *entrepreneurs* » de leur propre promotion. Ainsi, estime Michel Vakaloulis, pour eux, trouver un emploi ne s'apparente pas à un droit fondamental, mais à une performance pour être rentable sur le marché du travail dans une logique de valorisation de ressources personnelles. Cependant, il ne s'agit pas d'une posture de repli et d'isolement, mais d'une mise en réseau et d'interaction.

Ils portent, en effet, un regard interrogatif sur les mécanismes à l'origine de la crise et ne comprennent pas le fonctionnement des marchés financiers. Ils ont pris conscience du déséquilibre de l'irrationalité d'un système économique devenu incontrôlable.

« *La crise est une réalité et un prétexte* » analyse Michel Vakaloulis.

En même temps, ils ont conscience de l'instrumentalisation de la crise, par les entreprises, avec l'objectif d'accélérer les projets de restructuration, réduire les effectifs et les acquis salariaux. Un alibi pour justifier des choix préétablis.

## **ENTREPRISE ET LUTTES DE RECONNAISSANCE**

Les jeunes portent un regard interrogatif sur le monde de l'entreprise qui fonctionne d'emblée dans un espace économique instable et ne dispose pas d'une vision à long terme de son « *capital humain* » analyse l'enseignant chercheur.

Si l'entreprise attend d'eux qu'ils soient immédiatement opérationnels, elle ne garantit ni l'emploi ni la reconnaissance de leur investissement et elle n'hésitera pas à se séparer d'eux. Ils entretiennent avec elle une relation largement désillusionnée, critique et parfois dépitée.

Ils y adhèrent pourtant, mais sans signer un « *chèque en blanc* ». Un engagement paradoxal : s'investir dans l'entreprise, non sans une arrière pensée de précaution, dans un rapport donnant-donnant.

Plus fondamentalement, les jeunes salariés constatent que l'entreprise elle-même est « *périssable* », non seulement comme structure juridique, mais surtout, comme communauté de travail, ajoute Michel Vakaloulis, le rapport de la nouvelle génération de salariés à l'entreprise se caractérise par une précarisation affective du sentiment d'appartenance.

Il note aussi qu'ils ont intégré culturellement qu'ils ne feront pas carrière dans une seule entreprise : dorénavant, la maîtrise de leur avenir passe par un effort de revisiter continuellement leur « *employabilité* ».

### **Alors quel sens donnent-ils au travail ?**

Le travail n'est pas envisagé comme une simple activité pour subvenir à leurs besoins et apparaît aussi comme l'apport substantiel à la collectivité. Le sentiment d'utilité sociale persiste même en l'absence d'un épanouissement personnel au travail et constitue un marqueur identitaire du rapport au métier.

**Pour les jeunes diplômés trouver un emploi ne s'apparente pas à un droit fondamental mais à une performance pour être rentable sur le marché du travail.**

Enfin, pour eux, « *le travail est un mode d'accomplissement de soi, de construction identitaire* ».

En s'investissant plus utilement dans le travail, ils acceptent d'être plus mobiles que les anciennes générations, notamment en début de carrière, pour développer des opportunités professionnelles, pour satisfaire leur quête de sens dans le travail, bien qu'il existe une mobilité subie, liée à la précarisation de l'emploi.

Si les jeunes sont familiarisés avec la logique du court terme, ils recherchent la stabilité professionnelle et les avantages substantiels auxquels elle est associée. Ainsi, la plupart d'entre eux aspirent à un déroulement de carrière qui articule l'accomplissement de soi professionnel et un élargissement de la sphère des compétences.

### **Dans ce contexte quel rapport entretiennent-ils entre le travail et l'engagement ?**

D'après les différentes enquêtes, continue Michel Vakaloulis, « *une grande partie des jeunes salariés diplômés vivent le rapport au travail comme une mise à l'épreuve et une incitation à la réussite, à l'affirmation de leurs capacités créatrices* ». Ils paraissent donc adhérer à une logique de mise en valeur de soi-même et de son activité. « *Cette attitude caractéristique présuppose une forme d'engagement autour des enjeux qui se nouent dans le métier* » analyse le chercheur, la problématique en termes d'engagement dans le travail ouvre une nouvelle perspective. Il s'agit de montrer que le rapport au travail, l'acquisition de compétences, la réussite individuelle peut impliquer des valeurs sociales.

Ainsi, si les jeunes diplômés déclarent s'engager sans états d'âme dans le travail, ils posent explicitement la question de la reconnaissance. À défaut de reconnaissance et de perspectives d'avenir, leur fidélisation à l'entreprise est en cause. Ils peuvent ainsi être conduits à quitter l'entreprise où ils sont mal accueillis ou qui ne leur fait pas confiance.

### **GÉNÉRATION MILITANTE ET ACTION PUBLIQUE**

« *Si les jeunes plébiscitent le développement durable, ils expriment une méfiance à l'égard de l'engagement durable. Ils ne se reconnaissent pas aux formes traditionnelles du militantisme. Ils préfèrent plutôt les actions solidaires, les expérimentations locales, les interventions ponctuelles pour soutenir un projet ou une cause juste* » déclare Michel Vakaloulis. Le modèle du militantisme chronophage en permanence est très éloigné de leur vision du monde. La conception disciplinaire du militantisme apparaît datée : « *Comment prétendre émanciper les individus en les asservissant à l'obéissance absolue d'une idéologie et d'une pratique ?* »

Pourtant, les jeunes témoignent d'une réelle sensibilité en matière d'écologie, de diversité culturelle, de dignité humaine. Mais une fois positionnés sur le marché de l'emploi, leur disponibilité en termes d'engagement dans la sphère publique est largement réduite. Ils sont d'abord tirés vers la nécessité de donner forme à leur vie. Ils sont notamment pris par des interrogations qui consistent à fixer des choix, à expérimenter le travail, à s'engager dans leur projet personnel. D'où, complète le chercheur : « *une moindre disponibilité pour l'engagement dans le collectif, dans la cité, dans l'action publique avec les autres. Les jeunes actifs sont moins disponibles à la fois par rapport à leur prime jeunesse et par rapport à la période de la maturité adulte* ».

**Les 18-25 ans  
souhaiteraient avoir  
davantage de poids  
dans les entreprises  
(63% d'entre eux),  
dans le système  
éducatif (62%) et en  
politique (56%).**



« *Enfin, il faut s'arrêter sur le contexte de l'engagement* » souligne Michel Vakaloulis. Il pointe les difficultés des jeunes d'aujourd'hui qui ne sont pas de la même nature que celles de leurs parents, et encore de la génération de l'après-guerre. Le chômage de masse et le développement de la précarité se sont invités. Ces éléments pèsent lourdement sur les représentations collectives. Les salariés, et *a fortiori* les jeunes actifs ou les postulants sur le marché de l'emploi, sont sommés de toutes parts de revoir à la baisse leurs ambitions et leurs revendications.

### **Est-ce un danger pour l'engagement syndical ?**

« *La perception de l'action syndicale est plutôt positive. Le constat des jeunes diplômés rencontrés lors de nos recherches est unanime : les syndicats sont nécessaires pour le bon fonctionnement de la vie de l'entreprise. Le travail syndical est une manière de défendre l'entreprise* » analyse le chercheur.

### **Cette défense renvoie à un triple rôle.**

D'abord, un rôle informateur. Le syndicalisme peut apporter un éclairage supplémentaire pour se situer dans le contexte actuel, comprendre le fonctionnement des rouages de l'entreprise, sensibiliser les salariés sur leurs droits. Il incite les salariés à « *ouvrir les yeux* ».

Ensuite, le rôle du syndicalisme est d'assurer la représentation et de faire entendre la voix des salariés. C'est un rôle à la fois d'organisateur, de médiateur et de porteur de la « *parole du terrain* » auprès des directions.

Enfin, le rôle des organisations syndicales est d'être un « *contre-pouvoir* » dans l'entreprise. L'enjeu est de contrer les visions et les projets patronaux qui vont dans le « *mauvais sens* ».

Or, pour être plutôt bienveillant, le regard sur les syndicats n'en est pas moins exigeant. En fait, les jeunes salariés, dans leur grande majorité, évoquent l'utilité du syndicalisme, mais ne voient pas l'intérêt d'y adhérer dans l'immédiat. Ils souhaitent un syndicalisme ouvert, fort, efficace, mais espèrent ne jamais en avoir besoin.

Pour le chercheur, trois facteurs renforcent cette prise de distance : la détention des titres scolaires qui prédispose à se placer sur un pied d'égalité avec l'employeur ; l'idée forte et enracinée que l'on peut toujours « *voter avec ses pieds* », en quittant l'entreprise ingrate ; l'image caricaturale des syndicats comme des appareils quasiment réfractaires aux interrogations et problématiques de la jeunesse prise dans les filets de la précarité et la quête de sens.

La raréfaction de la présence militante sur les lieux de travail est le principal grief que les jeunes adressent à l'acteur syndical. Cet « *absentéisme* » représente, selon eux, un facteur et un symptôme de l'affaiblissement du syndicalisme. Il est ainsi remarquable qu'un des motifs de la non syndicalisation cités par les enquêtés est, précisément, l'absence de sollicitation.

D'autres motifs viennent brouiller la perception du syndicalisme par les jeunes salariés. Certains évoquent la difficulté des syndicalistes de se défaire d'une image « *vieillot* », d'« *éternels mécontents* », « *insatisfaits de tout* », de « *mauvaise foi* », qui se manifestent quand les choses « *vont mal* » pour annoncer des « *malheurs* ». « *Ils ont envie d'entendre un discours anti dépressif* » affirme Michel Vakaloulis.

Il voit, entre autres, deux obstacles majeurs à la problématique de l'adhésion dans une organisation syndicale :

- D'une part, les jeunes craignent de prendre l'engagement comme un « *paquet global* ». Ils ne veulent pas subir l'effet étiquette susceptible de les « *cataloguer* » dans les relations avec la hiérarchie et avec les collègues. L'engagement pour eux devrait être synonyme de liberté, de capacité de prise du recul par rapport aux positions syndicales. Pour certains, on peut s'engager sans adhérer, de même que l'on peut agir sans se projeter dans la figure du militant.

## LE RISQUE DU SYNDICALISME

---

- D'autre part, la crainte de porter atteinte au déroulement de carrière est un autre facteur dissuasif de l'adhésion syndicale. L'idée que l'engagement peut être préjudiciable pour le parcours professionnel est récurrente dans les témoignages des jeunes, y compris parmi ceux qui travaillent dans le secteur public. Certains expriment le sentiment, parfois la certitude, que l'adhésion à un syndicat, la participation à une mobilisation, et surtout, l'action militante sont mal vues par la hiérarchie de l'entreprise.

*« Plusieurs jeunes auraient ainsi tendance à considérer la syndicalisation comme une rupture du pacte de confiance qui les lie avec les directions d'entreprise »* affirme le chercheur.

*« Cette attitude est nuisible pour les syndiqués. C'est ce que j'appelle le paradoxe de la protection-exposition : une des motivations essentielles de l'acte de l'adhésion est de défendre les intérêts du salarié, mais elle peut se retourner en risque individuel du fait même de l'engagement »* analyse Michel Vakaloulis.

*« Toutefois, la carence de syndicalisation n'équivaut pas à une absence de questionnement. La non-adhésion à un syndicat n'implique pas une adhésion inconditionnelle à l'idéologie de l'entreprise. Au contraire, beaucoup de jeunes salariés disent lutter « à leur manière » dans les rapports de travail sans être « encartés ». Ils s'engagent à défendre une conception qualitative du travail, une déontologie du métier et de l'exercice des responsabilités, un certain nombre de valeurs professionnelles et humaines »* conclut le chercheur.

## BESOIN DE COLLECTIF POUR FAIRE VIVRE L'INDIVIDUALITÉ

---

Marie-José Kotlicki revient sur l'analyse de l'UGICT-CGT sur cette question. Pour la Secrétaire générale, la question du vivre ensemble se pose à cause des stratégies mises en œuvre dans les entreprises, ce que nous appelons le Wall street management. Ainsi, les jeunes diplômés sont utilisés comme un élément du dumping social. « *Ce qui nous rassemblerait, dans l'entreprise c'est le négatif, la perte de sens, ingénieurs, cadres et techniciens, y compris les plus âgés aussi. Les jeunes diplômés sentent que leur autonomie dans le travail est volontairement brisée, qu'ils ne peuvent pas exercer leur rôle contributif* » constate Marie-José Kotlicki.

**Pourquoi les jeunes sont-ils moins mobilisés ? Certains d'entre eux choisissent d'aller voir ailleurs s'ils estiment qu'ils vivent mal.**



Poser cette question en entraîne une autre selon la Secrétaire générale de l'UGICT-CGT: « *Comment les organisations syndicales se battent-elles avec les jeunes et les moins jeunes sur le positif? Comment, avec les jeunes diplômés, changer la donne du travail?* »

Les jeunes ont un nouveau rapport au travail explique Marie-José Kotlicki: « *Ils cherchent un travail émancipateur, créateur et veulent équilibrer vie personnelle et temps de travail; ils s'interrogent sur les critères de disponibilité, de rapport au temps travaillé en fonction du salaire payé. Ils veulent réussir leur vie professionnelle et privée, surtout les femmes cadres. Le nouveau cadre aujourd'hui est celui qui compte ses heures.*

*Les jeunes sont optimistes et ils estiment qu'ils ont la possibilité de changer les choses. L'approche négative des organisations syndicales envers les jeunes diplômés ne peut pas se perpétuer. Ils développent des propositions, ils travaillent sérieusement le rapport entre l'individu et le collectif. Ils ont besoin du collectif pour vivre leur individualité. Nous avons besoin de nouveaux droits individuels garantis collectivement.* » ♦