

**« Les jeunes et le travail » :**  
*trois enquêtes pour mieux  
comprendre les enjeux et les  
défis actuels de l'intégration  
sociale et professionnelle des  
jeunes.*

Juin 2007

# Sommaire

<b>Introduction</b>	p.3
<b>1_ <u>Les jeunes et le monde du travail : résultats et commentaires du sondage BVA de novembre 2006.</u></b>	p.4
- <i>Les principaux enseignements du sondage</i>	p.4
- <i>Mise en perspective des résultats du sondage</i>	p.6
<b>2_ <u>De l'image à la réalité : le parcours de la génération 98</u></b>	p.8
- <i>Les enseignements de l'enquête du Cereq</i>	p.8
- <i>Mise en perspective de l'étude du Cereq</i>	p.12
<b>3_ <u>Zoom sur les « filières pro » : l'enquête de Plus Consultants sur les jeunes issus des filières professionnalisantes (du CAP au Bac + 2).</u></b>	p.13
- <i>Les enseignements de l'étude de Plus Consultants</i>	p.13
- <i>Synthèse</i>	p.14
- <i>Mise en perspective de l'enquête de Plus Consultants</i>	p.16
<b>Conclusion en forme de recommandations</b>	p.17

## Introduction

La crise du CPE a été, au printemps 2006, un révélateur des attentes et des inquiétudes des jeunes générations confrontées à l'entrée dans la vie active.

Elle a, a contrario, mis en lumière le manque de repères des décideurs publics et privés, sur la façon dont les jeunes vivent aujourd'hui leur intégration professionnelle et sur la place que le travail occupe dans leurs vies : un manque de visibilité qui explique au moins pour partie la difficulté d'un vrai dialogue.

Pour y remédier, l'Institut Manpower a choisi de renforcer son dispositif d'observation et d'analyse :

- en organisant en partenariat, avec l'Onisep, NRJ et le site Tonjob.fr, un sondage en ligne sur le rapport au monde du travail des jeunes de 18 à 25 ans;
- en confrontant les résultats de ce sondage aux travaux, peu nombreux, engagés auparavant sur ce thème : en l'occurrence une enquête réalisée un an plus tôt, en 2005, par le cabinet Plus Consultants, à la demande déjà de l'Institut Manpower, enquête ciblée sur les jeunes issus des filières professionnalisantes (Cap, Bac + 2 ) et l'enquête nationale conduite par le CEREQ, sur 54 000 jeunes, depuis leur sortie en 1988 du système scolaire jusqu'en 2005;
- en sollicitant l'avis d'experts du travail et de l'emploi sur les données recueillies.

L'Institut Manpower apporte aujourd'hui un premier éclairage sur ces travaux qui feront l'objet ultérieurement d'un rapport d'ensemble.

### **1\_ Les jeunes et le monde du travail : l'opinion des 18-25 ans à l'automne 2006**

### **2\_ De l'image à la réalité : le parcours de la génération 98**

### **3\_ Zoom sur une population de jeunes spécifique : les « filières pro »**

## **1\_ Les jeunes et le monde du travail : résultats et commentaires** **du sondage BVA de novembre 2006.**

Réalisé en novembre 2006 par l'institut BVA, pour le compte de Manpower, de l'ONISEP, de tonjob.fr et de la radio NRJ, grâce à la mise en ligne d'un questionnaire sur les quatre sites partenaires (à noter : 1% de réponses via l'ONISEP et 84% via NRJ ...), ce sondage visait à mieux connaître la relation et l'opinion de tous les jeunes (18-25 ans) par rapport au monde du travail, et ce quel que soit leur statut.

Après redressement de l'échantillon pour correspondre aux critères de représentativité, plus de 2200 réponses ont été traitées.

### ***Les principaux enseignements du sondage***

#### - Une connaissance concrète du monde du travail largement partagée :

79% de ces jeunes connaissent le monde du travail, au travers d'une première expérience, d'un stage ou d'une formation en alternance.

Pour près de la moitié d'entre eux (48%), ce premier contact s'est effectué par le biais d'une entreprise petite ou moyenne .

Seuls 16% n'ont jamais travaillé et très peu ont eu l'occasion de travailler en intérim.

#### - Le choix de l'emploi :

○ *le type d'entreprise où ils préféreraient travailler* : dans l'ordre, la grande entreprise privée, la PME et le service public. A noter aussi en mineur l'intérêt pour la création de sa propre entreprise, ou l'autonomie professionnelle (profession libérale, activité indépendante ou free-lance).

○ *le type de métier* : dans l'ordre les métiers en contact avec les clients (85%), les métiers manuels), ceux qui demandent un investissement important en heures de travail, qui amènent à se déplacer souvent, et ceux qui demandent des efforts physiques, voire ceux qui comportent des risques...

○ *les critères prioritaires* : le salaire d'abord ... mais aussi l'intérêt du travail pour les cadres, la sécurité de l'emploi pour les employés, les horaires et le temps de travail pour les ouvriers.

#### - l'accès à l'emploi :

Parmi les moyens de trouver un emploi, les jeunes concernés citent en premier lieu les candidatures spontanées, puis les amis, la famille ou les réseaux, et, en troisième position l'intérim, solution préférée par les ouvriers et ceux qui privilégient le recrutement dans une grande entreprise.

Les jeunes reconnaissent d'ailleurs que les stages et l'intérim sont particulièrement utiles pour décrocher un CDI.

- l'intégration dans l'entreprise :

- 68 % des jeunes assurent qu'il est facile de s'intégrer dans l'entreprise et ils en sont d'autant plus persuadés qu'ils ont un emploi ou qu'ils ont eu une première expérience antérieure. Les seuls qui soient relativement inquiets sont ceux qui sortent de l'école et n'ont jamais travaillé.
- Les jeunes consultés considèrent, en revanche, qu'il est plutôt difficile de trouver un travail correspondant à leurs souhaits. Satisfaction néanmoins sur deux points : l'ambiance au travail et l'intérêt du travail.
- Ils affichent aussi une opinion positive sur les relations de travail : qu'il s'agisse des rapports avec leurs collègues et avec leur supérieur hiérarchique.
- Satisfecit aussi sur les horaires (75%).
- Leur sentiment est en revanche plus réservé sur la reconnaissance de leur travail (58%), la rémunération (51%) et les possibilités d'évolution (39%).
- Les jeunes déclarent, à une forte majorité s'investir beaucoup dans leur travail, avec un bémol pour ceux qui travaillent en intérim qui affirment, eux, faire juste ce qu'il faut.
- Aujourd'hui, leurs priorités professionnelles sont d'être mieux payés (64%), loin devant l'obtention d'un emploi stable (40%) ou de plus de responsabilités (36%).

- les + et les – du monde du travail :

- en positif : la possibilité d' « ascension sociale », « l'argent et le salaire », « le respect des autres », « l'ouverture et la communication ».
- en négatif : un univers qui est décrit comme « dur, difficile, hypocrite, injuste »; un milieu qui, certes, « permet de s'épanouir », mais qui apparaît « difficile d'accès », « un monde fermé où il est difficile de faire sa place ».

- le regard sur l'intérim :

- en positif : la possibilité de s'insérer, d'acquérir de l'expérience;
- en négatif : l'instabilité et la précarité.

C'est chez les ouvriers que les jugements sont les plus positifs mettant en avant la possibilité de tester plusieurs emplois, d'apprendre un métier, et d'être mieux payé qu'un CDD ou un CDI et le bénéfice d'une plus grande liberté.

## **Mise en perspective des résultats du sondage**

Ce que mettent en évidence les travaux des chercheurs et les réflexions des spécialistes dans les attitudes des jeunes générations actuelles :

- **la montée de l'individualisation** (cf notamment : « Les jeunes Européens et leurs valeurs » d'Olivier Galland et Bernard Roudet).

Par rapport aux générations précédentes, les jeunes ne sont pas nécessairement plus individualistes. En revanche, ils attachent une grande importance au caractère personnel, et non contraint, de leurs choix de vie et de leurs décisions. Selon les pays, il y a bien sûr des variantes, mais la France se retrouve parmi les plus individualistes ; ce qui est moins le cas des autres pays catholiques.

- **l'importance moindre du travail** (cf les études menées par Hélène Garner et Dominique Méda pour la Dares).

Les jeunes actifs occupés accordent moins d'importance au travail que les plus âgés. Ainsi, moins de 2% des 18-25 ans, actifs occupés, estiment que le travail est plus important que tout le reste (10% des plus de 60 ans). Ils sont 70% des 18-25 ans à juger que le travail est assez important mais moins que d'autres choses (51% des plus de 60 ans) et 7% des jeunes considèrent même que le travail n'a que peu d'importance.

A noter toutefois que le type de contrat de travail ne semble pas avoir d'effet majeur sur l'importance accordée au travail.

Autre fait marquant : les 18-25 ans sont les moins satisfaits au travail, alors que les plus de 60 ans se déclarent les plus satisfaits de tous, suivis de la tranche des 26-35 ans.

- **la difficulté de plus en plus grande à faire comprendre la réalité et le contenu d'un métier** (cf. les réflexions de Patrick Fauconnier) quel qu'il soit, parce qu'il s'inscrit dans un univers de plus en plus virtuel ou abstrait. Dans le monde des nouvelles technologies ou des services, qu'est ce qui distingue une profession d'une autre, dans ses attributs, quand le bureau est le même et l'ordinateur parfaitement identique ? Comment dès lors faire rêver, donner l'envie d'exercer une profession ? Les jeunes sont de plus en plus rarement en contact avec le métier exercé par leurs parents ou leurs proches et, d'ailleurs, auraient parfois bien du mal à l'identifier pour ce qu'il est.
- **l'acceptation des règles du jeu de l'économie actuelle** ( cf les travaux de Robert Rochefort, le directeur du Credoc)

Les jeunes ont intégré les contraintes de la « société d'hypermarché », de la société de marché façonnée par la mondialisation. Ils sont libéraux au sens où ils admettent les règles du jeu sur lesquelles ils pensent qu'il n'est plus possible maintenant de revenir car « tout est décidé », engagé de façon inexorable. Parce qu'ils sont la jeunesse, ils se sentent adaptés à la nouvelle donne et estiment que

cela va bien se passer pour eux, qui n'entrent pas dans l'avenir à reculons. Ils seraient même plutôt critiques à l'égard des « accros du système ancien » qui bloquent les évolutions et retardent les changements par leur attachement nostalgique aux modèles du passé. A ceux qui leur paraissent mener des combats d'arrière-garde, ils ont tendance à reprocher de ne récolter que ce qu'ils méritent.

Pour autant, et sans doute sont-ils d'abord pragmatiques, sans illusions, voire un brin schizophrènes, ils n'adhèrent pas nécessairement au système de valeurs qui s'est mis en place et se déclarent à la limite capables de le contester ou de prendre leurs distances avec lui. Ils adoptent donc une attitude en apparence contradictoire et se « placent sur une ligne de crête » en voulant l'argent, d'une part, et ne pas tout sacrifier à la vie professionnelle, d'autre part. D'où, l'assimilation sans état d'âme des modes de fonctionnement du CDD ou de l'intérim. Et ce d'autant que, note-t-il encore, « composante fondamentale », ils ne sont pas en train de fonder une famille ; ce qu'ils ne feront que vers 30 ans.

## **2 De l'image à la réalité : le parcours de la génération 98**

L'enquête, menée par le CEREQ (Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications) est exceptionnelle.

Au printemps 2001, le CEREQ a interrogé un échantillon représentatif de 54.000 jeunes, sortis de la formation initiale, « de tous les niveaux et de toutes les spécialités de formation », parmi les 742.000 jeunes qui avaient quitté en 1998 –soit trois ans plus tôt- le système éducatif.

Puis le CEREQ a renouvelé l'expérience en suivant cette cohorte de 1998 en 2003 et, enfin, en 2005.

Ces derniers résultats viennent d'être publiés, après sept années de suivi, et permettent de mesurer concrètement ce qu'il en est de l'insertion professionnelle et sociale de jeunes (qui ne le sont plus tout à fait maintenant, puisqu'ils sont largement rentrés dans l'âge adulte), de témoigner aussi avec un recul suffisant et sur une durée suffisamment longue, de la réalité des débuts de carrière.

### ***Les enseignements de l'enquête du Cereq***

1<sup>ère</sup> information, qui valide le sondage BVA-Institut Manpower : 70% des jeunes de la génération 98 ont exercé une activité professionnelle durant leurs études et ne méconnaissaient donc pas le monde du travail avant d'y entrer. 11% d'entre eux ont occupé un ou plusieurs emplois réguliers pendant leur scolarité ; les autres, soit 59%, n'ont effectué que des « petits boulots ».

Seuls 30% des sortants de 1998 n'avaient jamais travaillé pendant leurs études et n'avaient, vraisemblablement, aucune familiarité avec le monde du travail.

#### **1. Sur l'accès à l'emploi :**

- un accès plutôt rapide :  
Trois ans après la fin de leur formation ou de leur scolarité, 94% de la génération 98 avait occupé au moins un emploi;  
En moyenne, ils ont mis deux mois pour accéder à un emploi (3 mois pour les non qualifiés, 1 mois pour les diplômés d'école d'ingénieurs).Et la moitié d'entre eux a occupé ce premier emploi pendant plus de 14 mois...
- des emplois de qualité inégale :  
Plus des deux tiers des jeunes concernés ont été embauchés sur la base d'un contrat temporaire – un cinquième dans l'intérim-, 20 % à temps partiel, et 12% se retrouvent avec des contrats aidés, dont un quart d'emplois-jeunes. Le CEREQ évoque, sur ce point, « un décalage » entre l'entrée dans l'emploi et la consolidation réelle du statut d'actif.

## **2. Sur l'intégration dans la vie active**

### **– Le cap des 3 ans :**

Pour Albert Lopez, chef du département des entrées dans la vie active du CEREQ, un premier cap est franchi au bout de trois ans : plus facilement d'ailleurs pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes qui doivent faire face à la maternité. Ensuite, le taux d'emploi ne grimpe plus : soit l'insertion s'est faite, soit elle sera durablement douloureuse et éprouvante. Trois ans, c'est le délai de la mise à l'emploi, le temps nécessaire au calage.

### **– Qualification et stabilité de l'emploi**

A la fin de la première année de vie active, 37% des emplois sont en CDI. Ils le sont à 57% à la fin de la troisième année, à 74% au bout de 7ans.

Phénomène observable dès le début des années 2000 : les jeunes mettent d'autant plus de temps pour accéder à un CDI que leur niveau de qualification est bas. A noter que moins de la moitié des jeunes non qualifiés ont connu une période de chômage, au cours des trois premières années et pour des périodes en moyenne plutôt courtes, à l'exception d'une minorité - 20% environ - qui ont eu à vivre une période de plus de douze mois au chômage.

D'une manière plus générale, ce sont ces non diplômés (16% de la population concernée par l'enquête) qui ont été amenés à suivre sur 7 ans les parcours les plus éprouvants. Ils sont moins en CDI (50 %), plus au chômage (20%), parfois inactifs (8%), ou en CDD (8%) ou en intérim (8%).

### **– Evolution dans l'emploi**

Globalement, au bout de 7 ans, la part des jeunes occupant des postes non qualifiés a baissé de 31 à 18% et la proportion de cadres est passée de 12 à 18%. Trois jeunes sur dix ont fait l'objet d'une promotion entre leur première embauche et le poste qu'ils occupent maintenant ; ce qui est moins vrai pour les non qualifiés qui, sept ans plus tard, sont toujours 44% à ne pas avoir évolué dans leurs fonctions.

74% d'entre eux ont changé au moins une fois d'employeur en sept années et près d'un tiers (30%) s'est réorienté professionnellement ou a changé de métier.

## **3. Sur le rapport au travail**

- un sentiment de précarité qui demeure : alors qu'au bout de 7 ans, 74% des jeunes de la génération 98 ont un CDI, 41% de ces mêmes jeunes réclament en priorité un emploi stable et font part d'un sentiment d'insécurité lié à la crainte de perdre leur emploi.

- des priorités qui varient suivant la qualification :

Les jeunes sans diplôme, qui sont le plus souvent sous contrat temporaire, sont 52% à privilégier l'accès ou le maintien dans un emploi stable et 35% à mettre en avant la progression professionnelle, le plus fréquemment avec pour objectif de gagner plus d'argent ou, encore d'obtenir « un emploi garanti à vie ». Mais ce sont aussi les mêmes (20% sont en emploi instable) qui envisagent le plus facilement de se mettre à leur compte, via l'artisanat, selon la voie traditionnelle de la promotion ouvrière.

A l'inverse, les diplômés du second cycle universitaire n'entendent pas, à 80%, quitter le salariat. La vie hors travail apparaît comme la priorité la plus fréquente (40%) et, quand ils privilégient la progression professionnelle, ils l'accompagnent du moteur de l'intérêt du travail.

Entre ces deux extrêmes, les bac + 2 mettent au même niveau « stabilité de l'emploi », « vie hors travail » et « progression professionnelle ». Mais, plus encore que les deux autres catégories, ils insistent, dans ce dernier cas, sur le désir d'une amélioration de la reconnaissance au travail, d'une diminution du stress et d'un accroissement de l'autonomie.

En d'autres termes, souligne Alberto Lopez du CEREQ, les jeunes seraient globalement « polycentrés » et, s'ils ne font pas tous les mêmes arbitrages, ils mettent tous de plus en plus l'accent sur la nécessité de privilégier la vie hors travail. Leurs passions ou leurs hobbies ou leurs centres d'intérêt personnels, ils n'ont pas l'intention de les remiser jusqu'à la retraite..., pour reprendre une réaction de directeurs de ressources humaines, dérouterés par l'attitude de jeunes très diplômés.

#### **4. Sur les rapports humains dans l'entreprise**

- ***des relations humaines souvent conflictuelles :***

Interrogés en 2003, 39% des jeunes de la génération 1998 disaient avoir connu des conflits avec un collègue de travail dont le motif était lié à 85% au travail lui-même. Des conflits réglés directement entre les deux parties (dans 70% des cas) et plus rarement par l'intervention d'un tiers (16%) et qui n'ont pas donné lieu à sanction.

De la même manière, mais à un moindre degré, des conflits ont pu survenir avec le supérieur hiérarchique (25% des cas) et, là aussi, pour des motifs liés au travail, majoritairement (58%), mais, nuance, également pour des incompatibilités d'humeur (14%) ou des injustices perçues comme telles par le jeune (19%). Ces conflits n'ont pas donné lieu, là non plus, à des interventions de tiers et ni à des sanctions.

En soi, le volume de ces conflits est impressionnant. Mais il est encore plus significatif de noter qu'il trouve ses origines dans l'organisation du travail. Les conflits entre collègues se sont produits parce que le travail était mal organisé ou peu efficace (49%), ou se sont développés à la suite de suggestions pour

améliorer le travail, soit souvent (48%), soit parfois (36%), et se sont traduits par des relations difficiles avec des collègues plus âgés.

– **plus que des conflits de génération, des conflits liés à l'organisation du travail :**

Il semble bien, comme le souligne le sociologue Henri Eckert à partir des résultats de l'enquête du Cereq (NEF N°24, octobre 2006 ; « une approche de l'intégration des jeunes dans l'entreprise ») que cette situation, **où apparaissent des conflits de générations**, ait un rapport direct avec le développement d'un travail de moins en moins prescrit, qui s'éloignerait donc des procédures tayloriennes du passé industriel. En fait, écrit Henri Eckert, les individus sont, dans l'entreprise, « confrontés aux limites de la prescription des tâches ». Dès lors, poursuit-il, ces limites inévitables requièrent des arrangements individuels, « susceptibles à leur tour d'entraîner des conflits de légitimité ». Et ce d'autant, note-t-il, que les jeunes, nouveaux venus dans l'entreprise, ont suivi des parcours scolaires plus longs que leurs aînés et sont souvent plus diplômés qu'eux. Il s'ensuit, que l'affrontement ou le conflit provient du fait que les solutions, pour régler les collaborations entre les participants au processus de travail « peuvent se revendiquer, soit d'une légitimité fondée sur la connaissance du milieu et l'expérience accumulée, soit d'une légitimité s'appuyant sur les savoirs scolaires acquis en formation initiale ».

A la rivalité générationnelle, s'ajoutent des causes qui proviennent des méthodes de travail dont l'organisation n'est plus taylorienne. C'est à dire que, là où il y avait collectif, entraide, solidarité et apprentissage de la solidarité, propre à la culture du mouvement ouvrier, il y a aujourd'hui le développement du syndrome du maillon faible. Une équipe de travail, est désormais conditionnée, dans ses résultats, par la capacité de son élément le moins intégré ou le moins performant. Elle en est tributaire. Et les rivalités peuvent se nourrir de cette pression que les jeunes cadres (75%) ou les jeunes ouvriers (45%) traduisent en stress.

## **Mise en perspective de l'étude du Cereq**

L'INSEE a comparé (Economie et Statistique 2004) les parcours de l'école à l'emploi en France, en Europe (Pays Bas et Allemagne) et aux Etats Unis.

Conclusion : si les débuts de carrière obéissent à des schémas dépendant étroitement du contexte national et si la période de transition de l'école à l'emploi est perçue de manière différente d'un pays à l'autre - en France, le risque de précarité qui lui est associé a été très tôt un sujet de préoccupation - il reste que dans tous les pays étudiés, où des dispositifs limitaient les risques liés au passage de la formation initiale à l'emploi, on observe maintenant une diversification des itinéraires d'insertion.

En France, le marché du travail a connu durant les années 1980 et 1990 des mutations profondes marquées par une complexité croissante des transitions entre la formation et la vie active. Le calendrier de l'entrée dans la vie active a été bouleversé avec le prolongement de la scolarité, le retard et la désynchronisation des étapes de passage à la vie adulte, et avec l'apparition de périodes intermédiaires de plus en plus longues dans les transitions familiales comme dans l'insertion professionnelle.

La notion même d'insertion a été remise en cause. Quitter le système scolaire n'est pas un processus instantané. Il n'est pas rare qu'un jeune ayant fini ses études au collège attende quelques mois avant de commencer un apprentissage ou qu'un étudiant reprenne son cursus interrompu par un « petit boulot » ou une tentative de recherche d'emploi. En outre, les reprises d'études après quelques années d'activité se sont multipliées. Et les frontières qui séparent l'emploi de la formation deviennent de plus en plus floues.

Les mondes éducatif et professionnel finissent par se recouper. Il est alors nécessaire, considèrent les auteurs de l'étude, pour compléter l'analyse, de s'interroger sur l'impact sur la suite du parcours professionnel des expériences de travail précoce que sont les formations en alternance ou les emplois occupés avant la fin des études.

Dans le cas des apprentis, relève l'étude, on peut se demander si la présence en entreprise accentue encore cet effet de réseau ou procure des compétences supplémentaires par rapport à des jeunes qui suivent la même formation en milieu scolaire. Manifestement, avoir été apprenti favorise l'accès à l'emploi et cela constitue un début de réponse.

Quant au taux de déclassement à l'embauche et le salaire des débutants, poursuit l'INSEE, ils sont surtout sensibles à la conjoncture.

Sur l'accès à l'emploi, L'INSEE rejoint le CERECQ et son enquête sur la génération 1998. Malgré les difficultés que rencontrent les débutants, les trajectoires pour lesquelles un accès rapide au premier emploi débouche en réalité sur une période quasi continue d'emploi sont restées les plus fréquentes. A ceci près que les variations de la conjoncture économique influent forcément sur les taux de chômage...

### **3\_ Zoom sur les « filières pro » : l'enquête de Plus Consultants sur les jeunes issus des filières professionnalisantes (du CAP au Bac + 2)**

Publiée en avril 2006, commandée et réalisée en 2005 par le cabinet Plus Consultants, pour le compte de l'Institut Manpower, cette étude intitulée « les jeunes, l'entreprise et l'emploi » porte sur l'attitude ou le jugement des jeunes à l'égard de l'entreprise et de l'emploi

Particularité de ce sondage : deux « cohortes » de jeunes ont été interrogées à deux moments décisifs de leur existence, la première en fin de cycle d'études, quand ces jeunes se projettent dans leur futur proche, la seconde un an après l'intégration de ces jeunes dans l'entreprise.

#### ***Les enseignements de l'étude de Plus Consultants***

##### **Le jugement des jeunes en fin d'étude**

Premier constat, qui concerne tous les jeunes en général.

Alors qu'ils se préparent à quitter le système éducatif dans les huit mois qui viennent, ils connaissent pratiquement tous l'univers de l'entreprise. Ils l'ont déjà côtoyé ou le côtoient en parallèle, via des stages (54%), des contrats d'alternance (18%) ou des petits jobs (28%).

Le passage à la vie active ne génère donc pas d'angoisse particulière. La moitié des jeunes concernés pense d'ailleurs, continuer à travailler dans l'entreprise qui les a accueillis et ils pensent logiquement que leur situation antérieure favorisera l'embauche.

Autre conséquence ; ils sont 87% à savoir dans quel secteur ils veulent entrer et ils sont 80% à souhaiter travailler dans une PME de moins de 100 salariés. Pour autant, ils n'entendent pas rester plus de six ans dans cette première entreprise...

Leur futur salaire, ils l'imaginent en moyenne à moins de 1500 € par mois (plus pour les garçons, moins pour les filles).

Ils souhaitent que leurs débuts professionnels se réalisent sous les meilleurs auspices : un bon salaire, une entreprise « sympa », près de chez soi, avec des possibilités d'évolution. C'est un tournant de leur vie qu'ils abordent avec confiance. 87% se déclarent contents à la perspective de rentrer dans la vie professionnelle et tout leur paraît également important, parmi les qualités dont ils imaginent qu'elles facilitent le recrutement, mettant moins en avant la motivation que l'autonomie et la responsabilité. Sans que cela semble les troubler, ils vont cependant jusqu'à admettre (54%) que la vie professionnelle sera, pour eux, moins facile qu'autrefois, que le travail sera sans doute trop contraignant (71%), en horaires, en temps et en efforts physiques, et qu'il leur faudra changer souvent de métier (85%).

## Le jugement des jeunes après une première expérience professionnelle

Ils n'ont pas connu de réelles difficultés pour chercher et trouver un emploi : deux mois en moyenne.

Comme leurs cadets, les jeunes de cette filière privilégient, comme critères de choix d'un emploi, la proximité, les horaires, puis les perspectives d'évolution et la nature de l'entreprise. Et, ce, bien avant le type de travail proposé ou la rémunération.

Ils évoquent, encore et toujours, le plaisir au travail, la qualité des relations humaines, l'ambiance générale, mais aussi l'autonomie et le respect des valeurs. Mais, ils se différencient déjà des plus jeunes. Tandis que ces derniers veulent préserver leur façon de vivre (temps disponible, facilités d'organisation), eux se montrent plus soucieux de la qualité du management, des relations hiérarchiques ou sont plus attentifs à l'image de l'entreprise. En réalité, ils commencent à se faire à l'idée même de carrière professionnelle et deviennent porteurs d'autres préoccupations d'installation : bref, ils ... s'intègrent !.

De fait, les conditions se stabilisent. 83% d'entre eux sont en CDI et 13%, seulement, en CDD. Ils gagnent 20% de moins que prévu et la différence est encore plus marquée pour les jeunes femmes, même si, pour les uns comme pour les autres, interviennent en plus des avantages subsidiaires (primes, restauration collective, etc.).

Pour autant, il n'y a pas de vraie déception de leur part et ils marquent même une forme d'adhésion à l'entreprise. Si celle-ci dispose de signes distinctifs (pin's, vêtements, etc...), les trois quarts des jeunes embauchés les portent avec plaisir.

Importance du lien social, aussi : en moyenne, ils estiment avoir noué six contacts dans l'entreprise avec des collègues qu'ils considèrent comme des amis. A 78%, ils s'estiment satisfaits (sauf par le salaire, les horaires et le trajet) et citent en premier lieu l'intérêt du travail, l'ambiance et les possibilités d'évolution. Ils ont perdu quelques illusions, comme le notent les DRH, mais pas trop. Ce qui ne les empêche pas de maintenir qu'un premier emploi ne doit pas durer plus de quatre ans et ils se donnent trois ans, justement, pour changer d'entreprise, de secteur d'activité et de métier...

### **Synthèse**

Classés entre les « sans diplôme » et les diplômés sans débouchés professionnels, les jeunes issus des filières pros forment une catégorie largement méconnue. On ne s'intéresse guère à elle, sans doute parce qu'elle ne pose pas de problème et qu'il y a une forme de désintérêt pour ce qu'elle représente.

C'est le public des professionnels, des apprentis, des stagiaires de l'alternance ... qui nourriront demain les bataillons de l'artisanat et des petits chefs d'entreprise. C'est aussi, au passage, le public d'une partie de l'intérim.

Issus des filières professionnalisantes, ces jeunes là ne bénéficient pas –c'est un euphémisme- de l'attention qu'ils mériteraient de la part de l'Education nationale. Ils

sont issus de parcours qui sont souvent dévalorisés par le système d'orientation, lequel ne milite pas beaucoup pour ces filières, méprisées ou méconnues.

Et, pourtant, ces jeunes là ont adopté une attitude positive ; ils « sont bien dans leurs godasses » et ne manifestent pas d'angoisse démobilisante à propos de la valeur travail, de l'emploi ou de l'entreprise. Qualifiés et diplômés, ils connaissent l'opérationnalité de leurs diplômes et ils savent qu'ils exercent des métiers qui laissent la possibilité d'un développement, d'évolutions futures.

Ces jeunes donnent aussi l'impression de maîtriser ou de dominer l'insécurité professionnelle. Ils paraissent être capables de la gérer et, à tout le moins, donnent le sentiment qu'ils ne s'en inquiètent pas, comme si celle-ci faisait partie des données de base. En allant plus loin, on peut presque croire qu'ils fonctionnent dans la précarité ou qu'ils l'ont acclimatée.

## **Mise en perspective de l'enquête de Plus Consultants**

Le zoom sur les filières pros confirme pour les experts de Plus consultants l'existence au sein de la population « jeunes » de plusieurs catégories bien distinctes, selon leur rapport à l'emploi.

- **La première de ces catégories** est celle qui fait l'objet de l'étude et du sondage. **Ce sont les « inclus »**, les jeunes des filières professionnelles, du CAP au BTS en passant le bac pro et le bac+2, qui possèdent un métier et sont en passe de réussir leur intégration sociale et professionnelle.
- **La deuxième catégorie est celle des « héritiers**. Elle est constituée des jeunes issus du système sélectif des grandes écoles.
- Plus importantes en nombre, les deux catégories suivantes, **les « perdus » et les « exclus »**, pour des raisons diamétralement opposées, sont beaucoup moins bien placées dans leur relation à l'entreprise, à l'emploi, et, par conséquent, se différencient des précédentes dans leur perception du travail et de sa nature. C'est le cas, préoccupant, de tous les jeunes issus des filières universitaires et généralistes, ou encore du secondaire, titulaires de bacs généralistes, qui se retrouvent en fin de parcours sans perspectives professionnelles, autres que celles, illusoire en volume, qui seraient fournies par l'éducation nationale et l'enseignement, voire la fonction publique « ordinaire ».

**Ces « perdus »**, ne connaissent pas les codes, se sont engagés dans des impasses sans voir les signaux –ou sans qu'on les leur ait montrés- et sont dans l'incapacité de développer des stratégies professionnelles, ou a fortiori de métiers, à partir de leurs diplômes éloignés de l'usage professionnel ou du monde de l'entreprise.

- Tout ceci est encore plus évident pour la quatrième catégorie, composée des sans diplômes, **celle des « exclus »**. C'est à dire de ces 120.000 jeunes (un peu moins, aujourd'hui, beaucoup plus hier quand ils étaient 180.000) qui sortent du système scolaire chaque année sans diplôme, sans qualification, sans espoir d'insertion, donc. Et à qui on demande de savoir ce qu'est le travail, d'en avoir une perception positive, et de connaître les codes sociaux pour s'intégrer ! Mais quelle image peuvent-ils avoir du travail, de l'entreprise, de la vie professionnelle tout simplement ?

Mais on voit également que, quand des initiatives sont prises, à l'instar des écoles de la deuxième chance, il n'y a pas de fatalité, là non plus. On constate que des « exclus », par les acquisitions de compétences professionnelles sur le tas, finissent par rejoindre l'univers de la main d'œuvre qualifiée.

## Conclusion en forme de recommandations

Ces trois enquêtes apportent un éclairage complémentaire qui constitue une aide précieuse à la décision.

Elles incitent à privilégier les pistes suivantes :

- tout d'abord reconnaître que nous sommes en présence de plusieurs jeunesses ;
- ensuite, tout faire pour favoriser l'insertion professionnelle et donc sociale des « exclus » et des « perdus » du processus d'intégration ;
- s'inspirer pour cela de ce qui fonctionne pour les « inclus », les jeunes des filières « pros » : c'est à dire favoriser, le plus tôt possible la découverte de l'entreprise et des situations réelles de travail.
- revoir le dispositif d'orientation et réhabiliter la connaissance des métiers, principalement des métiers manuels et des métiers techniques ;
- redonner de la lisibilité à des métiers de plus en plus abstraits ;
- admettre, enfin, que les jeunes d'aujourd'hui puissent s'intégrer dans l'emploi différemment des générations qui les ont précédés.

**Benedict Donnelly** (Les Nouvelles Corderies)  
d'après le travail d'**Alain Lebaube**

Juin 2007