

Ils arrivent...

« Soyons réalistes, exigeons l'impossible ! »

Les étudiants de 1968 provoquaient l'avenir : leurs descendants devraient-ils se contenter d'espérer avec impatience que les départs massifs à la retraite de ces *papy-boomers* apportent enfin une embellie au marché de l'emploi ? Les jeunes en voie d'insertion professionnelle ont compris qu'il leur faudrait se battre pour leur avenir. Lucides sur les difficultés qu'il leur reste à affronter mais exigeants compte tenu du parcours qu'ils ont déjà effectué et de leurs acquis...

Les jeunes arrivent, le Medef mobilise.

Le patronat aurait-il peur ? En tout cas, la commission « Nouvelles Générations » du Medef travaille et a rendu public un portrait-robot de la génération montante : des jeunes pressés et impatients, rêvant d'aventure et de sécurité, exécrant la hiérarchie mais espérant être accompagnés. Bref, des jeunes... face auxquels les experts managériaux ont appelé à la mobilisation générale autour de quelques questions phares : comment imposer l'autorité du management et calmer les impatiences salariales ; de quelle manière exiger la ponctualité sans rien lâcher sur la nécessité de remplir ses objectifs... Bien plus qu'une opération de communication, il s'agit de mener un effort de long terme sur l'art et la manière de séduire sans rien céder sur la flexibilité du travail et des rémunérations...

Quelles formes d'engagements ?

On sait que les générations se suivent sans se ressembler. Les modes d'intégration dans les mondes du travail diffèrent, les valeurs-repères collectives se modifient et avec elles les rapports de l'individu aux collectifs, singulièrement ses formes d'engagement. Depuis les manifestations anti-Cpe en 2006, la jeunesse – surtout étudiante mais aussi lycéenne – manifeste une forte sensibilité revendicative. Pour le syndicalisme salarié, comprendre ce qui la structure et en assimiler les termes à l'entreprise est un défi considérable, voire existentiel.

MAXIME / IP3 / MAXPPP



SOMMAIRE

AVENIR(S) : PARCE QU'ILS LE VALENT BIEN
PAGES 19-21

REPÈRES
PAGE 22

POINT DE VUE DE MARIE RASSART TRAVAILLEURS SOCIAUX EN FORMATION : MOTIVÉS !
PAGE 23

JEUNES : ALARMES AU PATRONAT
PAGES 24-25

TABLE RONDE
PAGES 26-29



Avenir(s) Parce qu'ils le valent bien...

« Soyons réalistes, exigeons l'impossible ! » Les étudiants de 1968 provoquaient l'avenir : leurs descendants devraient-ils se contenter d'espérer avec impatience que les départs massifs à la retraite de ces *papy-boomers* apportent enfin une embellie au marché de l'emploi ? Stagnation économique aidant, les entreprises ont pour l'instant tout fait pour améliorer leur productivité plutôt que remplacer les jeunes retraités – l'Etat et les employeurs publics y déployant encore plus d'énergie... Les récents chiffres du chômage témoignent encore de la frilosité persistante des employeurs à l'égard des « nouveaux entrants ». Qu'à cela ne tienne : les jeunes en voie d'insertion professionnelle, qui pour 56 % (2004) sont au moins titulaires d'un bac plus deux, n'en demeurent pas moins déterminés à se battre pour leur

avenir. Lucides sur les difficultés qu'il leur reste à affronter pour trouver leur place et accéder à un niveau de vie décent, ne serait-ce qu'équivalent à celui de leurs parents. Mais exigeants compte tenu du parcours qu'ils ont déjà effectué et de leurs acquis.

En effet, pour Elsa, Thomas et Hugo, rien ne semble impossible : ils iront jusqu'au bout de leurs ambitions. Elsa va peut-être sortir de la galère cet automne : un contrat un peu moins précaire et un peu mieux payé se profile. A vingt-cinq ans, titulaire d'un master de droit international et spécialisée dans le droit humanitaire, elle a déjà vécu entre Montpellier (sa ville d'origine), Grenoble, Paris et Perpignan, enchaînant les modules de formation, les périodes de stage et les contrats courts. « J'ai choisi le droit par conviction, dès le ... »

Les récents chiffres du chômage témoignent encore de la frilosité persistante des employeurs à l'égard des « nouveaux entrants ».

JEUNES DIPLÔMÉS

Avenir(s) Parce qu'ils le valent bien...

- ... lycée, après avoir effectué mon stage de découverte en entreprise dans un cabinet d'avocats. J'ai passé ma licence tout en travaillant, puis je suis partie à Grenoble pour passer le mastère qui me tentait le plus. A ce niveau, mes camarades et moi avons réalisés à quel point les débouchés dans l'humanitaire étaient restreints et notre cursus trop théorique. Nous avons dû trouver nos stages tout seuls. Certains d'entre nous se sont endettés pour partir à l'étranger se confronter à l'expérience professionnelle à leurs frais. Même dans les organismes internationaux les plus prestigieux, les stages étaient rarement rémunérés. Pour ma part, j'ai travaillé à Paris, dans le milieu associatif et dans un ministère. Deux expériences très différentes, du point de vue de l'encadrement, de la marge d'autonomie ou des responsabilités, mais tout aussi stimulantes. Dans les deux cas, il a été question de m'embaucher, mais cela n'a pas été possible faute de budget : l'association n'a pas pu me proposer plus de 800 euros de salaire mensuel... » Elsa a connu d'autres expériences, elle a même, à une période, été obligée de s'inscrire en licence de géographie pour bénéficier d'une convention de stage et d'une indemnité (d'ailleurs minime). Entre deux boulots alimentaires, même si elle était préparée à vivre dans une certaine précarité jusqu'à la trentaine, elle a évidemment remis en cause sa vocation et songé à se reconvertir : « Heureusement que ma famille a pu me soutenir financièrement et me loger. J'ai repris courage et poursuivi ma recherche d'emploi en me constituant mon propre réseau, car les organismes de placement me trouvaient trop qualifiée pour leurs postes ou déclaraient ne rien pouvoir faire pour quelqu'un avec une qualification aussi spécifique. Au fur et à mesure de mes expériences, j'ai affiné

Qu'on lui assure une bonne ambiance de travail, qu'on lui propose un salaire correct, et il se donnera à fond.

mon projet professionnel, en prenant conscience de ce que j'aimais faire ou pas, de mes qualités, ce qui, je l'espère, va se transformer en atout. Puisque c'est difficile dans tous les secteurs, autant se battre pour un travail intéressant, qui a du sens et que l'on veut vraiment faire. »

Thomas, vingt et un ans, est lui aussi plus réaliste que fataliste. Il a pris son temps pour choisir sa voie, en essayant de garder à chaque étape le plus de fenêtres ouvertes sur un avenir professionnel : « J'étais plutôt scientifique, mais je ne me voyais pas dans un bureau d'études ou assis toute la journée. J'ai un bon contact avec les gens, j'ai besoin d'échanges et d'action. J'ai donc fait un Dut "techniques de commercialisation", durant lequel j'ai vécu des expériences professionnelles très variées qui, ajoutées au nombre de boulots d'été que j'ai pu faire depuis des années, me permettent de penser que je connais bien le monde du travail. Cela m'a confirmé dans mes refus et dans mes envies. »

L'an dernier, Thomas a quitté sa Gironde natale pour une année Erasmus en Irlande du Nord : « Elle ne donne droit à aucune validation, mais j'avais besoin de cette ouverture sur le monde, d'autant plus positive que j'en reviens avec un bon niveau d'anglais et un espagnol amélioré, puisque mes meilleurs amis là-bas étaient Espagnols ! » Pour la poursuite de son cursus vers un mastère, Thomas était accepté dans plusieurs écoles et a choisi Sup de co La Rochelle, même si, aux yeux de ses parents, ce n'était pas celle qui semblait offrir le plus de débouchés. « Le cadre a compté, avoue ce passionné de surf, mais je l'ai surtout choisie parce qu'elle propose une filière "environnement, commerce équitable, développement". Il y a peut-être un effet de mode sur ces questions, pas forcément accompagné d'un grand nombre de créations d'emplois. Mais les enjeux sont plus passionnants que de vendre des assurances ou des portefeuilles d'actions. Je préfère vendre mon énergie pour quelque chose qui me passionne vraiment, sinon, je risque de manquer de conviction et de crédibilité ! » Thomas assure en tout cas que, s'il évolue dans une bonne ambiance de travail et qu'on lui propose un salaire correct, il se donnera à fond : « J'aime bien les petites structures, à échelle humaine, où l'on connaît ses supérieurs hiérarchiques et où l'on peut discuter avec eux en toute franchise. J'espère un jour, moi aussi, accéder à des responsabilités, encadrer des équipes et prouver que, malgré les contraintes, on peut agir humainement. »

Hugo, vingt-trois ans, a quant à lui choisi une voie toute tracée, puisqu'il a intégré une école d'ingénieurs parmi les plus réputées dans ses domaines (sciences et industries du vivant et de l'environnement), l'Institut national agronomique de Paris-Grignon, désormais appelé AgroParisTech.





Nous n'avons pas les chasseurs de têtes à nos troussees comme les élèves des Mines ou de Polytechnique, mais nous savons que nos formations sont appréciées, ne serait-ce que par les entreprises qui viennent chaque année participer au forum sur notre campus.

Ce n'est pas l'autoroute pour autant, car il a choisi la spécialisation « environnement, gestion des milieux, gestion des ressources » en troisième année, des domaines d'avenir et où de nombreux jeunes diplômés motivés veulent s'investir, mais dans lesquels les entreprises tardent à créer des emplois. Avant d'en arriver là, Hugo a lui aussi étoffé son « bagage », notamment en partant six mois à Madrid par Erasmus dans le cadre des échanges internationaux de son école. Il s'est également confronté au monde du travail : dans le cadre de son cursus, mais aussi en profitant de l'accord donné par Agro à ses étudiants qui veulent faire un break d'un an avant leur troisième année. *« C'est l'occasion de se trouver des missions de six mois à l'international pour diversifier son expérience et consolider son projet professionnel. Je suis parti six mois au Mexique et autant aux Philippines, sur des programmes de coopération de l'Institut de recherche pour le développement. Dans le premier cas, j'étais au sein d'une équipe, dans le deuxième, j'étais seul, en contact par mail avec mon prédécesseur parti à la retraite, avec une*

équipe de Philippins qui se fiaient totalement à moi malgré ma jeune expérience! » Aujourd'hui en stage de fin d'études sur une mission où encore une fois il est « en situation » – stage pour lequel il est payé 1 000 euros par mois –, Hugo a commencé ses recherches d'emploi avec une confiance renforcée en ses capacités. *« Nous n'avons pas les chasseurs de têtes à nos troussees comme les élèves des Mines ou de Polytechnique, mais nous savons que nos formations sont appréciées, ne serait-ce que par les entreprises qui viennent chaque année participer au forum sur notre campus. »* Hugo a, de plus, su rester suffisamment polyvalent pour pouvoir répondre à une grande variété de profils de poste. Il est donc disposé à s'adapter, sauf peut-être du point de vue du salaire. Sur ce sujet, il est d'accord avec l'association des anciens élèves, qui recommande aux nouveaux diplômés de ne pas se vendre à moins de 32 000 euros par an (2 300 euros net par mois environ). Sinon ? Il n'exclut pas non plus d'aller vivre à l'étranger des expériences plus gratifiantes de tous les points de vue.

Ces trois jeunes diplômés ont sans aucun doute des points en commun entre eux et avec tous les jeunes en fin de formation. Ils ont joué le jeu, se sont formés, ont vécu des situations de travail nombreuses et variées, y compris à l'étranger. Ils sont qualifiés et savent ce qu'ils valent, ils ont des convictions et des ambitions. Ils sont prêts : l'économie et la société françaises ont-elles les moyens de se passer de leurs services ? Les entreprises vont-elles se contenter de leur offrir à peine de quoi se payer un loyer ? A leurs risques et périls. ▶

Valérie GÉRAUD

PUISQUE C'EST DIFFICILE DANS TOUS LES SECTEURS, AUTANT SE BATTRE POUR UN TRAVAIL INTÉRESSANT, QUI A DU SENS ET QUE L'ON VEUT VRAIMENT FAIRE

biblio

**LE DESTIN
DES GÉNÉRATIONS**LOUIS CHAUVEL, PUF, 1998
(RÉÉD. 2002)**LES CLASSES MOYENNES
À LA DÉRIVE**

LOUIS CHAUVEL, LE SEUIL, 2006

ÉGALEMENT À CONSULTER :
< [HTTP://LOUIS.CHAUVEL.FREE.FR](http://LOUIS.CHAUVEL.FREE.FR) >**COMMENT NOUS AVONS
RUINÉ NOS ENFANTS**PATRICK ARTUS ET MARIE-PAULE
VIRARD, LA DÉCOUVERTE, 2006**LES JEUNES
ET LA POLITIQUE**

ANNE MUXEL, HACHETTE, 1996

**LES JEUNES ET LES
ÉLECTIONS EUROPÉENNES,
UN PARADOXE
DÉMOCRATIQUE**ANNE MUXEL, ÉD. DE L'UNIVERSITÉ
DE BRUXELLES, 2005**LE SYNDICALISME
D'EXPÉRIMENTATION**

MICHEL VAKALOULIS, PUF, 2007

**JEUNES EN ENTREPRISE
PUBLIQUE**MICHEL VAKALOULIS,
LA DISPUTE, 2005.

web

Pour s'informer : < www.sante-jeunesse-sports.gouv.fr >, < www.enseignementsup-recherche.gouv.fr >

Pour échanger et agir :

< www.unef.fr > ;
< ww.fage.asso.fr > ,
< www.generation-precaire.org > ;
le site < www.ugict.cgt.fr >
et le blog de l'Ugict :
< www.generationmilitante.fr >
(dossiers, revendications,
interviews, témoignages, forum,
liens). Également sur ce site,
l'étude de Michel Vakaloulis,
< Génération militante, les
ressorts de l'engagement chez
les jeunes diplômés > (2008).
Et aussi, sur
< www.jeunes.cgt.fr > , une
enquête de Sophie Bérour
réalisée en 2004 pour la
Confédération : « Adhérer,
participer, militer. Les jeunes
salariés face au syndicalisme
et à d'autres formes
d'engagement collectif. »**RENTÉE UNIVERSITAIRE
L'aide sociale en progression ?**

Valérie Pécresse assure que sa réforme des bourses est une avancée. Certes, cinquante mille boursiers supplémentaires, bénéficiaires du sixième échelon nouvellement créé, seront exemptés de leurs droits d'inscription. Mais les cent mille boursiers les plus modestes (échelon 1) ne verront leur aide augmenter que de 19 euros. Par ailleurs, cette année encore, les droits d'inscription augmentent plus que l'inflation, les bourses n'étant revalorisées que de 2,5%. L'Unef, qui estime le coût de la rentrée à +5,9%, signale de surcroît que 40% des universités continuent de gonfler illégalement les droits d'inscription en imposant des frais annexes, six d'entre elles réclamant même plus de 1 000 euros (officiellement, le droit d'inscription le plus élevé, en doctorat, est de 342 euros). La suppression de certains critères d'attribution pourrait en fait léser près de cent mille boursiers, et la ministre a en particulier dû s'expliquer sur le sort

des étudiants handicapés, qui sont censés désormais accéder à de « nouveaux droits » plus avantageux. L'Unef et la Fage demandent également une augmentation de l'aide au logement (149 euros en moyenne), actuellement plafonnée à 200 euros par mois. Dénonçant la suppression de l'allocation d'installation de 300 euros versée en 2006 et 2007 aux boursiers s'installant pour la première fois, elles prônent une révision du système, avec instauration de versements dès le mois de septembre, car c'est le mois le plus difficile pour le porte-monnaie des étudiants. En attendant une allocation de rentrée étudiante pour les boursiers et étudiants des classes moyennes (réclamée par la Fage) ou un statut social de l'étudiant lui permettant un revenu minimal (revendication de l'Unef), une étude de l'Insee publiée à la fin juillet confirme qu'un étudiant sur cinq est obligé de travailler, au détriment de ses études.

**CHÔMAGE
Les jeunes toujours plus exposés**

La France se distingue depuis longtemps par un taux de chômage des moins de vingt-cinq ans dépassant les 20%, et les derniers chiffres du chômage montrent à nouveau qu'ils sont les premiers touchés au moindre recul de l'emploi. En juin, par exemple, le chômage a augmenté de 0,2%, celui des moins de vingt-cinq ans de 0,9%. Le chômage frappe inégalement les jeunes, puisqu'il touche 40% des sans-diplôme. Le Cereq – qui suit de près les conditions d'insertion professionnelle des jeunes et a, cette année, dressé le bilan de la génération sortie du système scolaire en 2004 – souligne également que les plus diplômés s'en sortent mieux. Mais, dans une conjoncture médiocre, leur situation s'est dégradée. Parmi les phénomènes relevés, le retour de nombreux bacheliers en formation (7%) et la poursuite des études chez certains de niveau bac + 2 (vers la licence professionnelle),

malgré une insertion qui reste plus rapide, par exemple, que celle des docteurs (bac + 8). Un docteur sur cinq (en particulier en sciences fondamentales et appliquées, sciences humaines, droit, lettres) a en effet passé plus d'un an au chômage pendant les trois premières années de sa vie active. Au niveau bac + 5, l'insertion semble en revanche rester bonne et assurer un niveau de salaire plus élevé que pour la génération 2001, même si la tendance reste à un certain déclassement du niveau de poste et de salaire par rapport au niveau de diplôme. La génération 2004 est également plus souvent en Cdd ou en temps partiel non choisi et, pour elle, plus que jamais, le réseau relationnel, les connaissances ou le fait d'avoir déjà fait un stage dans certaines entreprises ont été tout aussi déterminants que le diplôme...

Sources : Dares-Insee et Cereq (*Bref* n° 24, janvier 2008).**SANTÉ PUBLIQUE
Les étudiants en salle d'attente**

Le rapport Wauquiez (1996), qui dressait un état des lieux inquiétant de la santé en milieu étudiant, n'a pour l'heure pas été suivi des mesures d'urgence qui s'imposaient. Il établissait entre autres que 15% des étudiants renonçaient à un soin optique ou dentaire faute d'argent et proposait la création d'un chèque santé de 100 euros leur permettant d'acquiescer une complémentaire et d'accéder à moindre coût à la médecine spécialisée. Il prônait également la création sur chaque pôle universitaire d'une maison de la santé assurant à chaque étudiant un check-up santé complet avant la fin de sa deuxième année d'études. La Mutuelle des étudiants a donc à nouveau alerté les pouvoirs

publics, à la mi-juin, après avoir réalisé une enquête auprès de dix mille étudiants ⁽¹⁾ : elle témoigne notamment d'une aggravation du mal-être dans la population étudiante et de la banalisation de certains alcools, drogues ou stimulants. Mais, faute de budget, seuls 2 millions d'euros supplémentaires sont prévus cette année pour les services universitaires de médecine préventive existants. Et rien de nouveau pour 2009, si ce n'est le droit pour chaque jeune de seize à vingt-cinq ans à une consultation chez un généraliste de son choix. Les jeunes n'ont donc qu'à compter sur leur jeunesse pour être en bonne santé. V.G.

(1) < www.lmde.fr >.



BAPTISTE FENOUIL / REA

point de vue MARIE RASSART

VINGT ET UN ANS, ÉDUCATRICE DE JEUNES ENFANTS, EN TROISIÈME ET DERNIÈRE ANNÉE DE FORMATION, MEMBRE DE L'ASSOCIATION TSF (TRAVAILLEURS SOCIAUX EN FORMATION)

Propos recueillis par Valérie GÉRAUD

Travailleurs sociaux en formation : motivés !

Les jeunes en formation dans les filières du travail social et médico-social se mobilisent depuis février dernier pour obtenir, comme tous les étudiants, une gratification financière durant leurs stages, qu'ils les effectuent dans le public ou dans l'associatif. Premier pas vers une meilleure reconnaissance de leurs formations...

« Nous avons appris la nouvelle avec stupéfaction, tout comme nos formateurs : le décret d'application de l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances, relatif à la gratification des stages de plus de trois mois, publié à la fin janvier 2008 et applicable dès le 1^{er} février, ne concernerait qu'une partie des quelque vingt-trois mille étudiants en travail social. Les aides médico-psychologiques, les moniteurs éducateurs seraient par exemple exclus du dispositif, alors que l'essentiel de nos cursus est en commun. Et pour ceux qui pourraient prétendre à la fameuse gratification de 398,13 euros, tels que les éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants ou assistants sociaux, encore fallait-il effectuer son stage hors de l'administration ou de la fonction publique !

» Nous avions d'ailleurs été tenus à l'écart des réflexions portant sur la rémunération des stages, bien que nos formations soient au cœur du problème, puisqu'elles consistent – depuis 2006, justement – en trois années en alternance, mais sous statut étudiant. Nous ne remettons pas en cause l'organisation de nos formations : elle contribue à les valoriser. En revanche, le nouveau dispositif tend à aviver les frustrations et à accentuer les inégalités, dans un secteur où nombre d'étudiants se trouvent déjà en situation précaire.

» Notre réaction ne s'est pas faite attendre, d'autant que le secteur associatif sanitaire, social et médico-social, a fait savoir qu'il n'avait pas les moyens de payer les stagiaires et devrait soit réduire le nombre de stages proposés, soit en réduire la durée. Ce alors que, dans certaines formations, le diplôme n'est validé qu'après un stage de sept à neuf mois d'affilée, en situation professionnelle au sein de la même structure.

» Dès le début mars, les étudiants en travail social, tous corps de métiers compris, se sont mobilisés dans tous les centres de formations de France. Nous avons tout appris sur le tas : occupation des écoles, mani-

festations, happenings, opérations café ou péage gratuits, création d'un réseau, lancement d'une pétition, interpellation des responsables politiques et administratifs. Des collectifs se sont créés dans chaque école, chaque filière, et ont envoyé des représentants à plusieurs réunions nationales, qui ont débouché sur la création d'une coordination capable de mandater des représentants auprès de la Dgas (Direction générale des affaires sanitaires et sociales). Des conseillers du ministre Xavier Bertrand ont également été contraints de nous recevoir. Nous avons même réussi à financer une partie de nos actions et de nos déplacements en obtenant le soutien de nos écoles ou de collectivités territoriales. Le 13 mai, par exemple, nous étions ainsi cinq mille à manifester à Paris.

» Notre mobilisation a en partie porté ses fruits : au mois de juin, le gouvernement a assuré que les stagiaires accueillis dans la fonction publique seraient eux aussi indemnisés et que des provisions seraient faites en ce sens pour 2009 et 2010. Pour l'heure, la majeure partie des conseils généraux ou régionaux a accepté de participer au financement des stages actuels. Mais, dans la réalité, on assiste à une fragmentation des temps de stage proposés (deux stages de moins de trois mois plutôt qu'un stage de six mois), et certains d'entre nous sont bien obligés d'accepter de travailler gratuitement s'ils veulent obtenir leur diplôme.

» Pour ma part, j'ai représenté la coordination à plusieurs occasions, notamment au Stapro – le comité de suivi des stages étudiants –, les organisations syndicales qui y siègent nous ayant invités à y intervenir en tant qu'observateurs, faute de voir notre représentativité reconnue. C'est dans cette optique de long terme que nous avons créé l'association Tsf (Travailleurs sociaux en formation) : afin de continuer à défendre une formation de qualité et une valorisation de nos diplômes, avec une reconnaissance de niveau bac +3, ce qui n'est pas le cas actuellement. Ou encore de demander à siéger dans ce type d'instances pour faire des propositions et rendre les filières du travail social plus attractives.

» C'est la première fois que les travailleurs sociaux en formation se regroupent et que cela va si loin. Nous avons fait la preuve de notre vigilance et de notre capacité à nous mobiliser. Notre association fonctionne en toute souplesse, nous sommes suffisamment nombreux pour nous partager les responsabilités et ne pas relâcher la pression. De nouveaux étudiants sont prêts à prendre le relais. Nous espérons donc être pris au sérieux par l'administration et le gouvernement. »

Alarmes au

Chaque année, ils sont des dizaines de milliers à faire leurs premiers pas dans l'entreprise.

A force de stages, de vacations et de Cdd, ils sont rompus, comme peu l'étaient avant eux, aux réalités du travail.

Et pourtant...

Les jeunes arrivent et le Medef sonne la mobilisation. De quoi le patronat a-t-il peur ?

Ambiance studieuse, le 21 mai dernier, au Medef. La commission « Nouvelles Générations » tenait meeting pour présenter les résultats de son enquête sur les jeunes diplômés. En elle-même, l'étude ne dévoilait rien que l'on ne sache déjà : les jeunes sont pressés et impatientes, ils rêvent d'aventure et de sécurité, exècrent la hiérarchie mais espèrent être accompagnés. Bref, les jeunes sont jeunes... Beaucoup plus intéressantes étaient les conclusions qui en étaient tirées : un appel à la mobilisation générale. Comment imposer l'autorité du management et calmer les impatiences salariales ? De quelle manière exiger la ponctualité sans rien lâcher sur la nécessité de remplir ses objectifs ? Bien plus qu'une opération de communication, cette réunion fut une véritable leçon de choses sur l'art et la manière de séduire sans rien céder sur la flexibilité du travail et des rémunérations. Deux heures durant, quelque trois cents spécialistes de la fonction personnel resteront tout ouïe.

Les professionnels de la gestion des ressources humaines seraient-ils inquiets ? Craindraient-ils de perdre la main lors des négociations à venir avec les candidats ? Il n'est pas si loin le temps où les débuts de carrière difficiles des jeunes diplômés auraient mérité l'attention du patronat. Le chômage à la sortie des écoles et des universités était fréquent, l'accès au statut cadre jamais garanti. Les jeunes essayaient les plâtres de tous les emplois précaires. Le Medef, alors, ne s'en souciait guère.

Les jeunes ne rêvent plus d'intégrer de grandes sociétés

Les temps changent, il est vrai. Le retournement démographique annoncé sur le marché du travail se précise. En 2007, selon l'Apec, trois jeunes diplômés sur quatre étaient en poste moins d'un an après la fin de leurs études, contre trois sur cinq douze mois auparavant. Depuis quelques mois, la durée médiane de recherche d'emploi ne cesse de baisser : elle n'est plus que d'un mois aujourd'hui. Toujours selon l'Association pour l'emploi des cadres, l'année 2008 s'annonce comme une année record en matière de recrutement. Un cru excellent qui devrait largement bénéficier aux jeunes diplômés.



MARTA NASCIMENTO / REA

Nous y voilà : la génération 2008 qui arrive aux portes des entreprises s'apprête à négocier des emplois dans des conditions inédites. La chose ne serait pas grave si, entre les chefs d'entreprise et les candidats, la conception du travail et des relations professionnelles était identique. Rien de tel. Les sondages se suivent et se ressemblent. Le divorce entre les uns et les autres n'est plus une perspective lointaine, il est là, entamé. D'après l'institut Ipsos Public Affairs, les jeunes ne rêvent plus d'intégrer de grandes sociétés. Echaudés par les affaires politico-financières ou les scandales environnementaux, ils préfèrent aujourd'hui travailler dans des Pme ou la fonction publique plutôt que dans les plus grandes sociétés : 15 % seulement des moins de vingt-cinq ans souhaitent travailler dans une multinationale. La cote de l'entreprise est en baisse, et ses valeurs

patronat



managériales n'ont pas meilleure presse. D'après une autre étude, réalisée cette fois par le groupe d'intérim Adia, le fossé ne cesse de se creuser entre les attentes des chefs d'entreprise d'un côté et les jeunes de l'autre. Pour les premiers, la « motivation » (94,2 %), les « comportements » (62,8 %), les « compétences » (62 %) et l'expérience professionnelle (33,1 %) restent les éléments les plus importants de la relation salariale. Pour les seconds, c'est l'« évolution de carrière » (77,2 %) et la sécurité de l'emploi (76,1 %) qui sont citées en premier, bien après la « rémunération » (85 %). « La situation est d'autant plus alarmante pour les chefs d'entreprise, commente Lionel Primault, animateur du collectif Génération-Précaire, que, faute d'avoir pu se projeter dans un emploi stable, les jeunes ne peuvent concevoir la fidélité à leurs employeurs qu'avaient leurs parents. Si elles

Entre les chefs d'entreprise et les candidats, la conception du travail et des relations professionnelles n'est pas identique. Les sondages se suivent et se ressemblent. Le divorce entre les uns et les autres n'est plus une perspective lointaine, il est là, entamé.

veulent convaincre, ajoute-t-il, les directions vont donc devoir donner des gages. » Elles vont devoir offrir des salaires et des conditions de travail correctes, assurer des perspectives de carrière réelles à tous leurs candidats. « A ceux issus des banlieues, aux femmes... Bref, aux jeunes qui se présentent et qui représente la société telle qu'elle est aujourd'hui. Et elles vont y être contraintes d'autant plus durement que, par la force des choses, les jeunes qui ont appris à bouger et à zapper ne se contenteront plus de postes qui ne leur versent pas les moyens de vivre correctement. »

Trente ans de précarité ont laissé des traces

Sans doute, dans la partie de bras de fer qui s'annonce, le patronat sait-il disposer d'un atout maître. Trente ans de crise et de montée de précarité ont laissé des traces. L'isolement des jeunes générations dans l'entreprise est patent : seuls 2 % des salariés de moins de trente ans sont syndiqués. Leur difficulté à se retrouver dans le discours des organisations de salariés est réelle, tant ils se sentent exclus de bien des revendications qu'elles expriment.

Reste l'actualité, toujours surprenante, rappelle William Lis, animateur du collectif Ugict « Jeunes Diplômés » : « La lutte des stagiaires contre le travail gratuit, celle des jeunes pour le logement et les mobilisations contre le Cpe, toutes démontrent que les jeunes savent imaginer les moyens de résister sur les terrains qui leur semblent fondamentaux. »

Et c'est si vrai que le Medef est décidé à en prendre acte : non seulement, le 21 mai dernier, Laurence Parisot a rappelé son opposition au contrat première embauche – non pour le principe que ce dispositif introduisait dans le Code du travail mais pour son caractère discriminatoire –, mais, ce jour-là, la commission « Nouvelles Générations » de l'organisation patronale a suggéré à ses mandants de répondre aux besoins des jeunes de s'engager en les aidant à s'impliquer dans des missions humanitaires. Le mécénat en lieu et place des garanties collectives : le deal est surprenant. Il démontre en tout cas que le patronat est conscient des défis qui l'attendent. Et que, pour y faire face, il espère bien prendre le syndicalisme de vitesse. ◀

Martine HASSOUN

PARTICIPANTS

SOPHIE BINET,
VICE-PRÉSIDENTE DE L'UNEF
JULIEN BAYOU,
COLLECTIF JEUDI-NOIR

WILLIAM LIS,
ANIMATEUR DU COLLECTIF
« JEUNES DIPLÔMÉS »
DE L'UGICT

MICHEL VAKALOULIS,
MAÎTRE DE CONFÉRENCES
EN SCIENCES POLITIQUES,
UNIVERSITÉ PARIS-VIII

PIERRE TARTAKOWSKY,
"OPTIONS"

Jeunesse : quelles for

On sait que les générations se suivent sans se ressembler. Les modes d'intégration dans les mondes du travail diffèrent, les valeurs-repères collectives se modifient et avec elles les rapports de l'individu aux collectifs, singulièrement ses formes d'engagement. Pour le syndicalisme, le défi est considérable, voire existentiel.

– **Options** : Depuis les manifestations anti-Cpe en 2006, la jeunesse – singulièrement étudiante mais aussi lycéenne – manifeste une forte sensibilité revendicative. Quels sont les éléments qui la structurent, et se retrouvent-ils à l'entreprise ?

– **Sophie Binet** : Les étudiants d'aujourd'hui sont les salariés de demain, et ils le savent. Ils se montrent sensibles à l'ensemble des problématiques du monde salarié : précarité, retraites, modèle social, chômage, insertion professionnelle... Notre génération sait aussi qu'elle vivra moins bien que la précédente. Elle constate enfin que son insertion professionnelle passe par un sas de précarité qui ne cesse de s'allonger. C'est pour cela que nous avons beaucoup travaillé sur la question des stages ensemble. Les jeunes ont une aspiration forte à un emploi stable qui laisse la possibilité d'avoir une vie. C'était le sens de la mobilisation contre le Cpe, dire : « *Nous, les jeunes, voulons accéder à un boulot de plein droit, qui ait du sens, qui donne du sens.* » Au fond, la question est celle du sens du progrès et de la « réforme » : régression de nos droits et des conquêtes sociales ou réformes de progrès ? Il y a aspiration à retrouver le sens du progrès, de l'intérêt général – on le constate par exemple dans l'attractivité de la fonction publique –, mais l'absence de grande utopie mobilisatrice pèse ; on sent que le progrès n'est pas vraiment incarné. C'est la toile de fond des nouveaux enjeux posés au syndicalisme par la jeunesse.

– **Michel Vakaloulis** : Notre enquête auprès des jeunes syndicalistes de l'Ugict-Cgt visait à comprendre leurs représentations collectives, leurs exigences vis-à-vis de l'entreprise mais aussi du travail, du contrat, de la carrière. Elle portait enfin sur les formes d'engagement, singulièrement celles qui ne sont pas vécues au travers d'une adhésion à une organisation. Pour le dire schématiquement, ce qui se dégage, c'est à la fois une évidence, une attente et une certaine frustration. L'évidence porte sur ce que l'Ugict appelle le spécifique. Les jeunes syndicalistes sont unanimes sur la pertinence d'un syndicalisme qui soit conforme à leur image. L'attente concerne le « sas » mentionné par Sophie ; ce qui s'exprime là, c'est le désir d'aller au-devant de la jeune génération de jeunes diplômés, avant l'en-

trée dans l'entreprise, c'est-à-dire dans les universités, les grandes écoles, et d'intervenir sur cette interface entre vie scolaire, système éducatif et premiers pas sur le marché de l'emploi. La frustration, enfin, se nourrit d'exigences vis-à-vis d'un syndicalisme dont on attend beaucoup et qui, parfois, déçoit ; on déplore un certain manque d'exigence intellectuelle ou organisationnelle, par exemple. Les jeunes syndicalistes sont très déçus par la capacité de l'organisation de porter leur message, de communiquer à la hauteur des demandes sociales ou des moyens techniques. Ils en concluent que, pour « booster » l'affaire et construire un syndicalisme de projection, capable de mettre en débat les éléments d'une gestion alternative de l'entreprise, il faut savoir le bousculer.

– **William Lis** : Ce qui ressort des débats avec les jeunes diplômés, c'est d'abord la recherche du sens du travail. Cette recherche de qualité conduit parfois au paradoxe du « travail gratuit » en début de carrière, véritable « impôt jeunesse » sous forme de travail « non rémunéré » contribuant à la santé du système économique. Même intéressant, passionnant, plein de sens et innovant, un travail doit être justement rémunéré. Or c'est loin d'être évident pour tout le monde : l'autre jour, quelques stagiaires du Cnrs m'expliquaient qu'ils s'estimaient chanceux, bien que non payés, car ils travaillaient sur des missions de pointe, avec les derniers cris de l'innovation technologique. D'où l'importance d'aller dans les universités expliquer ce que sont les relations de travail, nos conceptions sur ce qui fonde la rémunération, son rapport avec la qualification et le temps consacré au travail. Le temps de vie que l'on passe dans la relation de subordination de travail tend à s'allonger, et il nous revient d'expliquer que ce phénomène n'a rien de naturel. Les jeunes le sentent ; leurs parents, leurs grands-parents ont connu des diminutions extrêmement sensibles du temps de travail, et ils voient le leur s'allonger. Or ils ont une gigantesque envie de temps libre. S'ils veulent un travail qui fait sens, ils ne sont pas disposés pour autant à y passer toute leur vie. Il y a là un enjeu social et un terrain de rencontre avec le syndicalisme. Mais ils attendent beaucoup en matière de qualité de vie syndicale et, souvent, le bât blesse. D'autant

MOI, J'AIMERAIS BIEN INAUGURER LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ; J'AI ENVIE DE QUITTER MON BOULOT, SANS SAVOIR VRAIMENT POUR QUOI FAIRE ; JE CHERCHE QUELQUE CHOSE QUI AIT DU SENS. MON PATRON N'A PAS VRAIMENT DE RAISON DE ME LICENCIER, MAIS IL COMPREND BIEN QUE J'AI FAIT MON TEMPS.

mes d'engagement ?



LES JEUNES SYNDICALISTES SONT TRÈS DÉÇUS PAR LA CAPACITÉ DE L'ORGANISATION DE PORTER LEUR MESSAGE, DE COMMUNIQUER À LA HAUTEUR DES DEMANDES SOCIALES OU DES MOYENS TECHNIQUES.

qu'ils expriment une forte attente sociétale ; sur le logement, la lutte contre les discriminations... Or nos organisations sont plus centrées.

– **Julien Bayou** : J'ai participé à l'étude mentionnée par Michel Vakaloulis, et je me retrouve bien dans ses considérations, de même que je partage les constats de Sophie. C'est vrai que nous sommes attachés au syndicalisme, mais sous une forme idéalisée. Dans la réalité, c'est une grosse frustration pour nous – je dis nous pour mes collègues de Génération-Précaire – de constater que tant d'efforts, consentis par tant de femmes et d'hommes, restent peu, voire pas efficaces. Au fond, la jeunesse de 2008 n'est pas si différente de celle de Mai 68 ; ce qui change, ce sont les batailles. Le syndicalisme n'était pas plus adapté aux jeunes d'il y a trente ans, mais le flux de renouvellement le dissimulait encore. Aujourd'hui, l'université s'est massifiée, mais beaucoup moins de jeunes franchissent la porte du syndicat. Avec les départs en retraite du *baby boom* qui arrivent, c'est bouger ou mourir. On dirait que ça bouge.... un peu : le coup de la Cgt

sur les sans-papiers le manifeste. Nous autres, « vieux contestataires » avertis, ça nous a bluffés ; on s'est dit : « *Tiens, ces petits jeunes de la Cgt, ils sont bons* », et on était très contents. En venant ici, j'ai vu les affiches de la Cgt sur l'homophobie ; la lutte contre les discriminations est un autre signe de mutation. Reste à lâcher ce que j'appelle le cocon du paritarisme : le 1 % logement, la taxe professionnelle, la médecine du travail, tous ces côtés institutionnels qui n'ont plus rien à voir avec les objectifs affichés. Enfin, il faut s'adapter aux réalités ; par exemple, accepter de nouvelles formes de contrat de travail. Moi, j'aimerais bien inaugurer la rupture conventionnelle ; j'ai envie de quitter mon boulot, sans savoir vraiment pour quoi faire ; je cherche quelque chose qui ait du sens. Mon patron n'a pas vraiment de raison de me licencier, mais il comprend bien que j'ai fait mon temps. Enfin, si les syndicats veulent recruter de nouveaux membres, il leur faut travailler bien en amont de l'entreprise, aller à la fac en janvier, avant la période des stages, par exemple, ou alors en s'impliquant dans les grands débats de société, sur le logement, par exemple.

Jeunesse : quelles formes d'engagement ?

LA COMBATIVITÉ EST IMPORTANTE, MAIS ELLE BUTE SUR LA QUESTION DES DÉBOUCHÉS ET SUR LA POSSIBILITÉ D'OBTENIR DES AVANCÉES CONCRÈTES. ALLER AU-DEVANT DES JEUNES EN AMONT DE L'ENTREPRISE, C'EST RÉELLEMENT DÉCISIF.

... – **Options** : On voit bien émerger des préoccupations sociales convergentes ou pouvant permettre des convergences ; pour autant, le syndicalisme confédéré n'a pas vocation à recruter en milieu étudiant ; par ailleurs, peut-il à l'infini élargir son champ d'intervention à tous les aspects de la vie sociale ?

– **Michel Vakaloulis** : Il est vrai que l'on voit se recycler au sein de l'entreprise une série de problèmes sociaux et sociétaux sur des formes diverses : discrimination, féminisation de l'emploi, modification des modèles d'autorité au sein de l'entreprise. D'où de nouvelles exigences en termes de professionnalité, de mobilité professionnelle et, évidemment, de nouveaux droits, avec lesquelles le syndicalisme doit compter. Sa force, sa bataille principale, c'est à l'entreprise, il ne faut jamais l'oublier. Mais il peut sensibiliser tout une série de mouvements sociaux, d'associations, de collectifs, de groupes de réflexion sur ce qui se passe au sein de l'entreprise et accélérer les échanges entre deux univers qui ne se côtoient pas. Sensibiliser, créer des passerelles entre des univers qui s'ignorent mutuellement et qui vivent confortablement dans leurs propres certitudes. Ainsi, faciliter l'entrée dans l'action collective en cassant les préjugés attachés au syndicalisme, à la Cgt et *a fortiori* au syndicalisme porté par l'Ugict. La Cgt souscrit à cette logique de croisement des problématiques progressistes sociétales avec des thématiques « travaillistes » ; mais elle

n'en a pas forcément les moyens. Dans les faits, les syndicats vivent dans un régime d'urgence et sont débordés.

– **Julien Bayou** : D'un côté, j'entends : « *On n'a pas vocation à syndicaliser les jeunes* », et de l'autre : « *Il n'y a pas assez de militants.* » Il y a peut-être un rapport, non ? Nous, quand on essaye de faire un coup et que l'on est vingt, c'est un grand maximum. On n'a pas de militants, mais on ne cherche pas non plus à les susciter. Le risque, c'est de chercher à syndiquer à tout prix, alors qu'il faut d'abord séduire et, pour cela, montrer en quoi on est un acteur de changement, et en changement. C'est ce que Nicolas Sarkozy a réussi, captant par-là une partie des 25-35

ans, complètement blasés et qui se sont dit : « *Pourquoi pas ?* » Face à un Medef englué dans ses problèmes de corporatisme, l'atout du syndicalisme, c'est de se présenter comme garant de l'intérêt général. Mais il lui faut oublier la « *défense des acquis* ». Car lorsque l'on parle à quelqu'un d'acquis qu'il n'a pas, cela ne l'intéresse pas...

– **Sophie Binet** : Même dans le contexte morose actuel, le syndicalisme reste un espoir : 58 % des Français lui font confiance, et 70 % des Français l'estiment efficace. La difficulté, c'est d'offrir un débouché à la combativité et à la radicalité des jeunes. La combativité est importante, mais elle bute sur la question des débouchés et sur la possibilité d'obtenir des avancées concrètes. Aller au-devant des jeunes en amont de l'entreprise, c'est réellement décisif. Cela permet de communiquer sur l'image du syndicalisme, de débattre de choses simples : l'intérêt de la mobilisation, de l'engagement collectif, de la défense individuelle. A l'Unef, où nous sommes très attachés à la défense de notre autonomie, nous y travaillons avec l'ensemble des organisations syndicales, car on ne veut pas reproduire la division du syndicalisme professionnel en milieu étudiant, et nous souhaitons que les étudiants gèrent leurs propres affaires. Cette démarche, toujours respectée par la Cgt, permet d'aborder ensemble des questions telles que le statut des stagiaires, la situation des étudiants salariés, des saisonniers... ainsi de faire le pont entre le monde étudiant et le monde professionnel, sans être abordées de manière corporatiste. A cet égard, j'insiste à nouveau sur ce moment décisif qu'est la recherche du premier emploi. C'est, par exemple, ce qui fonde notre revendication de la reconnaissance des années d'études pour le calcul de la retraite...

– **Options** : On a le sentiment que les conditions objectives d'une rencontre entre le syndicalisme confédéré et la jeunesse sont réunies. Force est pourtant de constater que la relation reste de stricte sympathie, sans se traduire à l'entreprise sous forme organisée. Pour quelles raisons ?

– **Michel Vakaloulis** : Il existe un « nouveau sens commun » à cette nouvelle génération, qui n'a rien d'évident pour un syndicaliste issu des générations précédentes. Par exemple, un jeune d'aujourd'hui pourra vouloir combattre la précarité en manifestant un niveau d'exigence accru vis-à-vis de l'entreprise et par une « mobilité ascensionnelle ». La stabilité pour les jeunes ne signifie pas du tout immobilisme ; on peut désirer une certaine stabilité professionnelle pour bénéficier d'un prêt bancaire, louer une maison, devenir propriétaire, voyager, tout en ayant envie de changer de poste quand on en a fait le tour. On a envie de changer – pas forcément d'entreprise mais pourquoi pas ? – sans pour autant être pénalisé et tout recommencer à zéro. *Idem* avec l'éva-



Julien Bayou



Sophie Binet

NOUS DEVRIONS
VEILLER A
ACCUEILLIR
CHACUN EN
FONCTION
DE SES PROPRES
IDÉES, DE
SON ENVIE
DE S'INVESTIR ET
LA MANIÈRE DONT
IL VEUT LE FAIRE.

luation. Les jeunes exigent aujourd'hui des dispositifs corrects d'évaluation de leurs qualifications, de leurs performances. Bien faire évaluer son travail, c'est important pour s'améliorer, avoir un sens d'utilité. Du coup, l'évaluation est plutôt vécue comme une occasion pour rebondir professionnellement et avoir cette mobilité voulue et non pas subie. Or le syndicalisme a du mal à composer avec l'aspiration renouvelée aujourd'hui d'une charte éthique, politique, économique, concernant les critères d'évaluation dans le cadre d'un management qui vise à reconnaître

la valeur des individus et non pas à maximiser les chiffres d'affaires. Enfin, à propos du temps de travail, beaucoup de jeunes ont d'autres manières d'intérioriser des réformes régressives. Puisque le temps de travail s'allonge sur la durée de vie, ils se montrent plus vigilants aux rapports de travail en termes de qualité, de reconnaissance, de créativité et d'utilité sociale.

– **Sophie Binet** : Les jeunes font confiance au syndicalisme et le regardent avec confiance ; mais l'organisation syndicale elle-même apparaît opaque, peu accessible. Une question revient sans cesse : pourquoi tant de syndicats ? Cela nourrit le sentiment que les appareils font passer leurs intérêts propres sur l'intérêt collectif. Ce n'est ni lisible ni compréhensible pour les jeunes. D'autant que les modes d'organisation hérités de l'histoire – Bourse du travail, fédérations – n'apparaissent pas toujours rationnels. Ces interrogations sont au cœur de l'engagement des jeunes ; c'est pour cette raison qu'il y a une telle différence entre les mobilisations ponctuelles, très massives, et l'engagement structuré, beaucoup plus faible.

– **Julien Bayou** : Cela ne concerne d'ailleurs pas seulement les syndicats mais, en gros, tout ce qui est structuré. Moi qui suis délégué du personnel, quand j'ai été élu, on m'a demandé si j'étais syndiqué ; finalement, le fait que je ne sois pas syndiqué a provoqué un soulagement général, car certains auraient été braqués par une appartenance partisane. Comme quoi, être délégué du personnel et syndiqué peut être un handicap. Il y a une mue de l'appareil qui est nécessaire ; tout le monde la cherche, ce n'est pas que par rapport à la jeunesse, mais bien par rapport à un renouveau, à plus d'individualisme, plus de pragmatisme, d'égoïsme... ou la fin des idéologies des gens nés après 1990. Finalement, cela passe aussi par un



William Lis

renouvellement des luttes. Retrouver ce qui fait la lutte qui gagne. De ce point de vue, on a été choqués par le mouvement des caissières. Après deux semaines de lutte, elles ont obtenu 40 centimes d'augmentation du ticket-restaurant ; là, on trouve que la lutte ne paie pas. C'est démoralisant et, évidemment, ça ne va pas susciter des vocations de syndicaliste !

– **William Lis** : Les jeunes qui arrivent dans l'entreprise sont parfois confrontés au conflit qui oppose diplômés d'un côté et « anciens » de l'autre. Ce phénomène n'épargne pas les directions et les organisations syndicales, Cgt comprise. Alors que nous devrions au contraire accueillir chacun en fonction de ses propres idées, de son envie de s'investir et



Michel Vakaloulis

la manière dont il veut le faire. Si le travail salarié est une relation contrainte, l'organisation syndicale, elle, doit permettre à chacun de trouver sa place, les manières de s'y exprimer, de s'y investir comme il le souhaite... Il y a aujourd'hui un vrai besoin de souplesse, parfois lié à une dimension générationnelle. Dans quelques années, nous allons avoir une baisse très significative de nos effectifs syndicaux ; il nous faut donc veiller à organiser des transitions, à ce que des jeunes prennent des responsabilités avant les départs massifs à la retraite. Cela se fait ici ou là, parfois avec audace. Encore ne faut-il pas penser que la jeunesse serait en soi garante de changement ; rien ne serait pire, en fait, que de « rajeunir la structure à l'identique »... Il s'agit surtout, comme l'explique Michel, de développer une nouvelle écoute revendicative, comme nous l'avons fait avec le débat pour une nouvelle sécurité sociale professionnelle. Lorsque l'on veut organiser autour de métiers et d'unités géographiques des gens qui changent peut-être cinq ou six fois de métier au cours de leur carrière et qui bougent constamment, on sent bien qu'il y a un problème. Le 49^e Congrès de la Cgt va traiter de notre vie syndicale, au travers de la question des structures, et interroger la notion de syndicalisme confédéré. Jusqu'à quel point notre histoire de fédération, d'union départementale, de découpage par métier et géographique est-elle adaptée au monde actuel ? A cet égard, les questions qui nous sont posées par le niveau d'engagement de la jeunesse renvoient à des enjeux qui concernent le monde du travail dans son ensemble. ◀