

Jeunes

LÉA LIMA

Dans leur mise en perspective historique du travail des jeunes, Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger soulignaient avec justesse que les jeunes n'ont jamais constitué le noyau dur du salariat (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001). Cette thèse appelle une analyse plus approfondie de la construction sociale d'une relation d'emploi et de travail âgisée, à savoir des manières dont les rapports d'âge institutionnalisés travaillent la relation d'emploi et de travail pour l'hybrider ou la brouiller.

On propose d'explorer la relation d'emploi et de travail au jeune âge au prisme de trois perspectives. Une première perspective, juridique et institutionnelle, examine les processus d'institutionnalisation de statuts d'emploi de jeunesse fondant des droits et des devoirs hors norme du salarié au motif de son jeune âge. Ces statuts d'emploi de jeunesse sont d'abord introduits au cœur du salariat dans les grilles de classification de branche, puis ils prendront la forme de statuts hybrides entre la formation et l'emploi au gré des politiques de lutte contre le chômage des jeunes. La seconde perspective, plus socio-économique, nous place du point de vue des situations d'emploi des jeunes dans leur parcours d'entrée dans la vie active. Insaissable, cette situation d'emploi paraît alors marquée par une forte indétermination et une grande labilité. La dernière perspective, d'ordre subjectiviste, interroge le rapport au travail et à l'emploi des jeunes construit par ces expériences précaires précoces sur le marché du travail.

L'institutionnalisation de statuts d'âge dans l'emploi salarié

Le jeune âge est associé à plusieurs formes d'écarts institutionnalisés à la norme d'emploi, que ce soit sur la base de sa position dans l'ordre familial ou en raison de l'importance de la formation au début de la vie.

Dans le régime de l'économie domestique précapitaliste, la soumission de l'enfant à l'autorité paternelle va de pair avec l'exploitation de sa force de travail par le chef de famille. Jusque

dans les années 1970, une forte intrication des relations familiales de type patriarcal et des relations de travail a persisté dans de petites entreprises artisanales ou des exploitations agricoles familiales très consommatrices de main-d'œuvre juvénile, notamment lorsque le petit patron logeait le ou la jeune recrue. Le lien de subordination tendait à déborder sur d'autres sphères de la vie sociale et morale, réduisant d'autant l'autonomie individuelle, et ce même lorsque le « jeune » ne faisait pas partie de la famille (Faguer & Balazs, 1979).

Si le salariat procède de l'effort de désencastrement des relations sur le marché du travail par rapport à l'ordre familial, force est de constater que cet effort demeure inabouti (→ Division sexuelle du travail dans l'entreprise familiale). En témoigne le soutien par les syndicats de la métallurgie de la création de la catégorie des « jeunes ouvriers » de moins de 18 ans dans les premières conventions collectives de 1936, catégorie pour laquelle les organisations syndicales dérogent à une revendication fondatrice de l'ordre salarial : « à travail égal, salaire égal ». En effet, ces conventions collectives, confirmées et étendues à toutes les classifications ouvrières par les arrêtés Parodi-Croizat pris dans les années 1945-1946, inscrivent dans le droit la déqualification de fait des « jeunes ouvriers » entre 14 ans et 18 ans, si bien qu'ils subissaient entre 20 % et 50 % d'abattement de salaire par rapport à un ouvrier majeur du même niveau de qualification (Vigna, 2012). Comme pour les femmes, le paradigme du salaire d'appoint qui sous-tend ces compromis découle du lien de dépendance au père de famille. À ce premier registre de justification va s'ajouter avec le mouvement de massification scolaire voulu par l'État après la Seconde Guerre mondiale la volonté de ne pas inciter à l'abandon scolaire au-delà de l'âge légal par des taux de salaire qui seraient trop attractifs. Au travers des catégories de « jeune ouvrier » et de « jeune ouvrière » se joue alors la connexion entre une politique du travail et une politique éducative. Aujourd'hui, les seuils d'âge sont encore nombreux dans le salariat, à commencer par le smic horaire qui présente un abattement entre 16 et 18 ans ; mais en oubliant l'origine, on les a également naturalisés et ils demeurent très peu interrogés.

Le prisme scolaire apposé aux enjeux salariaux dans l'entreprise joue pourtant également sur la multiplication des modes d'emploi hybrides réservés aux jeunes, à la frontière entre formation et emploi.

L'emploi hybride de la jeunesse : de l'apprentissage salarié au travail de volontariat

L'apprentissage constitue peut-être la plus ancienne forme atypique d'emploi encore active. Les rapports entre un maître artisan et son élève pouvaient être formalisés contractuellement devant notaire dès la fin du Moyen Âge. Le contrat d'apprenti établissait alors les devoirs du maître de transmettre son savoir et souvent son engagement à nourrir, loger et blanchir le jeune apprenti en échange de la subordination pleine et entière de ce dernier. Toutefois, l'objet de l'échange était moins le travail de l'apprenti que le savoir du maître, pour la transmission duquel les familles payaient un « prix d'apprentissage » relativement élevé.

Au cours du XXe siècle, l'État a procédé à l'intégration du contrat d'apprenti dans le droit du travail au prix d'une scolarisation du contrat de travail. L'apprentissage salarié est relancé par la loi sur la formation professionnelle continue de 1971, tout en lui donnant un contenu scolaire plus affirmé par le biais de l'instauration d'un nombre d'heures de formation obligatoire en centre de formation des apprentis (CFA) et en l'adossant aux diplômes professionnels d'État (Moreau, 2008). La loi de 1971 sort la relation d'apprentissage de la sphère privée (celle-là même qui obligeait le maître d'apprentissage à se comporter en « bon père de famille ») pour l'inscrire dans la sphère publique de l'emploi d'insertion et de l'éducation. Cette loi instaure également une double échelle d'abattement, en fonction de l'ancienneté dans le contrat (et donc des années d'étude) mais aussi en fonction de l'âge, à l'image des grilles salariales ouvrières. Par la suite, tous les statuts comprenant une part de formation reproduiront une discrimination d'âge : qu'il s'agisse des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage ou du régime de rémunération de la formation professionnelle, le législateur a systématiquement introduit un système de rémunération progressif en fonction de l'âge entre 16 et 25 ans, avec comme justification principale la volonté de ne pas inciter à l'abandon de la formation initiale.

À partir de la seconde moitié des années 1970, la réhabilitation de l'apprentissage salarié sera totale, et la formation en alternance à des fins d'insertion sur le marché du travail ainsi que les politiques d'exonération à l'embauche d'apprentis (dès 1977) permettront un essor important du nombre d'alternants dans les entreprises, notamment les plus grandes d'entre elles. La

généralisation de l'apprentissage à tous les niveaux de diplôme de l'Éducation nationale et aux jeunes de plus de 25 ans, ainsi que le relèvement du nombre d'heures de formation, ancrent définitivement le contrat d'apprentissage dans une forme scolaire, tout en débridant son expansion.

Le développement des contrats en alternance va théoriquement de pair avec des attentes nouvelles à l'égard des entreprises : leur contribution à l'« effort de formation » de la jeunesse (→ Extension du domaine de la formation professionnelle). L'intégration dans le contrat de travail de l'obligation de formation se traduit très concrètement par le fait que des retards et des absences du jeune au CFA sur son temps de formation font l'objet d'une retenue sur son salaire par les entreprises qui l'emploient, ou d'heures de récupération. Les relations instaurées par le contrat sont clairement triangulaires entre le jeune apprenti, l'employeur et le CFA.

L'État et les partenaires sociaux ont contribué, par les politiques publiques de l'emploi âgisées qu'ils ont développées dès la fin des années 1970, à institutionnaliser un quasi-statut d'âge au travail, associé à des droits sociaux et à des obligations spécifiques (Lima, 2008). Afin de résoudre le problème du chômage des jeunes, le législateur a multiplié les innovations juridiques en matière de contrat de travail dans les années 1980. Après la création des contrats emploi-formation, les premières mises au travail dans le secteur non marchand sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (les Travaux d'Utilité Collective) ont été destinées aux jeunes en difficulté d'insertion, entraînant un brouillage des frontières du salariat. Tout au long des années 1980, le statut de stagiaire de la formation professionnelle a été privilégié comme support d'une véritable politique de l'emploi des jeunes, les jeunes stagiaires en TUC occupant de fait des emplois à mi-temps dans le milieu associatif et les collectivités locales, sur des périodes pouvant s'étaler sur plus de 12 mois. Bien que donnant lieu au versement d'une rémunération et inscrit dans un lien de subordination, l'adossement de cet emploi au statut de stagiaire de la formation professionnelle ne permettait pas à ces travailleurs de générer des droits associés à l'emploi, ni pour le chômage, ni pour la retraite. Ni véritable emploi, ni formation qualifiante, la protection sociale associée à ces statuts relève du bricolage. Aujourd'hui, c'est encore au nom d'une politique de la jeunesse et de son éducation civique que l'État aménage des situations grises, à la frontière entre bénévolat, obligation civique et emploi aidé, comme c'est le cas du

service civique, inscrit au code du service national et non au code du travail.

Les contrats aidés, qu'ils soient spécifiquement ciblés sur les jeunes ou ouverts à d'autres publics, sont une part structurelle de l'emploi des jeunes. L'expérience du travail des jeunes entre 15 et 24 ans se fait massivement sous ces statuts hybrides : depuis 2010, environ un jeune en emploi sur quatre l'est sous contrat aidé (comprenant l'apprentissage, les emplois aidés dans le secteur marchand et non marchand) et en 2022, près d'un jeune en emploi sur trois est en alternance ou en stage (Source : Insee) (→ Stagiaire-étudiant). Selon la Dares, les jeunes de moins de 26 ans représentent en 2021 60 % des entrées en contrat aidé et 94 % dans le secteur marchand.

Si l'on déplace le regard d'une approche juridique des statuts d'emploi âgés vers une perspective longitudinale des trajectoires individuelles, c'est une autre vision de l'emploi des jeunes qui se dessine, celle d'un moment du cycle de vie transitionnel marqué par l'indétermination et l'instabilité de la relation d'emploi, si bien que c'est toute une phase des parcours professionnels qui peut paraître grisée.

L'âge de la primo-insertion : une phase grisée

En effet, les travaux du Céreq montrent depuis les années 1980 une généralisation d'une phase spécifique des trajectoires professionnelles entre la sortie du système scolaire et la stabilisation en emploi, caractérisée par une forte intermittence de l'emploi, des allers-retours fréquents entre le chômage, l'emploi et la formation (→ Précarité). Cette turbulence des premiers pas dans la vie active a rapidement justifié d'étendre la période d'observation des trajectoires des sortants du système scolaire et de dépasser l'indicateur du taux de chômage par tranche d'âge pour qualifier la situation des différentes générations sur le marché du travail. Tous niveaux de diplôme confondus, la génération sortie du système scolaire en 1998, qui a profité d'une conjoncture économique plutôt favorable, n'en a pas moins mis deux à trois ans pour rejoindre le taux de chômage de la population générale. Dans la génération sortie du système scolaire en 2017, pourtant mieux lotie que celle sortie en 2010, seuls 30 % accèdent à un emploi à durée indéterminée immédiatement après la sortie, pour le garder ensuite jusqu'en 2020. 15 % connaissent un accès différé à l'emploi à durée

indéterminée (18 mois en moyenne). Pour un cinquième de cette génération, les trois premières années de la vie active sont dominées par l'enchaînement d'emplois précaires (Couppié, Gaubert & Personnaz, 2022).

La difficulté à interpréter un indicateur statique comme le taux de chômage appliqué à une période de la vie hautement dynamique, comme celle de la primo-insertion, se rencontre également lorsqu'on se penche sur la catégorie des NEET (*Neither in Employment, nor in Education nor in Training*) introduite par la Commission européenne en 2010 pour inciter les pays membres à élaborer des politiques publiques à destination d'une population de jeunes considérée comme éloignée du marché du travail. En effet, quelle que soit la génération de sortants entre 1992 et 2010, seul un quart des sortants n'a jamais connu de situation de NEET durant ses cinq premières années de vie active. Plus inquiétant est le cas des jeunes qui se trouvent dans une situation de NEET au bout de cinq ans (18 % de chaque génération), et qui ont été en moyenne une année entière dans cette situation directement à la sortie de l'école (contre cinq ou six mois pour les autres) (Danner, Guégnard & Joseph, 2020). Là encore, un examen plus approfondi de la population des NEET laisse apparaître une grande variété de situations. En 2018, la moitié des NEET sont des chômeurs (comme les autres), mais 30 % déclarent ne pas souhaiter travailler (soit 290 000 personnes entre 15 et 24 ans). Parmi ces dernières, 40 % avancent des raisons autres qu'un empêchement (garde d'enfants, problèmes de santé, formation qui va débiter et découragement). Faut-il voir chez ces quelque 110 000 jeunes de véritables récalcitrants au travail ? Les enquêtes ne permettent pas d'en savoir plus sur les raisons de ce retrait radical du marché du travail. Beaucoup des jeunes NEET appartiennent donc au halo du chômage et de l'inactivité, un jeune NEET inactif sur trois souhaitant travailler sans chercher d'emploi.

Ainsi, par l'intermittence de leur situations et l'entre-deux qui caractérise cet âge de la vie, les jeunes remettent en cause l'opposition binaire entre actif et inactif, entre actif occupé et actif inoccupé. La statistique publique s'est évertuée à sauver cette dichotomie en créant des catégories intermédiaires visant souvent exclusivement les jeunes (Thévenot, 1979). Ils ont été par exemple au cœur de la construction de la catégorie « Population active marginale » et de celle des actifs marginaux et « Population marginale disponible à la recherche d'un emploi », produites à partir des

réponses à l'enquête Emploi jusqu'en 1982. Cette dernière catégorie des chômeurs marginaux rassemblait toutes les personnes qui se disaient spontanément inactives (ménagère, étudiant, militaire du contingent, etc.) tout en déclarant rechercher un emploi sur intervention de l'enquêteur. Avant qu'Eurostat n'impose une mesure objective de l'activité et de la recherche d'emploi, les jeunes formaient alors la majorité des « résistants au classement » sur le marché du travail. Aujourd'hui, les jeunes de moins de 26 ans sont surreprésentés parmi les chômeurs mais aussi parmi les personnes appartenant au « halo du chômage », inactives au sens du Bureau international du travail (BIT), même si leur situation est proche du chômage : soit parce qu'elles sont sans emploi, en ont recherché un mais ne sont pas disponibles pour occuper un emploi ; soit parce qu'elles n'ont pas recherché d'emploi mais souhaitent travailler et sont disponibles pour le faire ; soit enfin parce qu'elles souhaitent travailler tout en ne recherchant pas d'emploi et en n'étant pas disponibles pour occuper un emploi.

Le cas des étudiants salariés dont le nombre n'a fait qu'augmenter au cours des dernières décennies finit d'illustrer l'indétermination de la situation d'emploi des jeunes. En moyenne, de 2013 à 2015, d'après l'enquête Emploi de l'Insee, 23 % des étudiants sont actifs occupés au sens du BIT (24 % des étudiants et 22 % des étudiantes). Les étudiants qui occupent en parallèle un emploi représentent ainsi 13 % des jeunes actifs âgés de 18 à 29 ans.

La critique de la norme d'emploi : effet d'âge, de génération, ou illusion ?

Les catégories d'âge font l'objet de représentations stéréotypées qui circulent dans le monde du travail et chez ceux qui l'organisent. Ainsi, le discours des professionnels des ressources humaines tend-il à alimenter l'hypothèse d'un effet de génération sur le rapport au travail, les jeunes étant supposés être toujours plus individualistes, demandeurs de plus d'autonomie dans le travail, et développant finalement un rapport au travail et à l'emploi plus distant et instrumental.

L'Allergie au travail, de Jean Rousselet, paru en 1974, signe les débuts d'une analyse générationnelle et culturaliste des transformations du rapport au travail qui paraît se renouveler à chaque génération d'entrants sur le marché du travail. Dans cet ouvrage,

le médecin psychiatre décrit une « révolution éthique » prenant la forme d'une désaffection des jeunes vis-à-vis du contenu des activités professionnelles et où émerge un rapport essentiellement instrumental au travail.

Selon cet observateur de l'époque, la désacralisation du travail expliquait l'investissement par les jeunes des marges de l'emploi, qu'il s'agisse d'activités d'attente, de formes déguisées de prolongation des études ou de la formation, d'activités indépendantes et autonomes « refusant les types d'insertion classique et se voulant obéir à des désirs de liberté, d'art, etc. » (p. 31), mais aussi d'« activités délinquantes » pour les moins diplômés d'entre eux. Peu de travaux se sont attaqués à ce mythe mais les études comparant les opinions sur le travail des différentes classes d'âge nuancent fortement le discours d'un fossé entre les générations dans les entreprises. Ainsi Béatrice Delay démontre-t-elle que les écarts entre les catégories d'âge demeurent faibles (Delay 2008) . Plus qu'elles ne l'instituent, les jeunes générations *confirment* une évolution vers une conception polycentrique de l'existence (Méda & Vendramin, 2010), selon laquelle le travail n'est qu'un centre d'intérêt de l'existence parmi d'autres.

La construction d'un rapport réaliste à l'emploi discontinu, qui peut conduire à le valoriser, peut être recherché dans l'histoire scolaire et professionnelle des jeunes des quartiers populaires. Enfants de la démocratisation scolaire dans un système récemment unifié, les jeunes qui quittent l'école déçus et sans réelle qualification entre les mains peuvent trouver dans la forme institutionnalisée du travail intérimaire une version plus positive, car entretenant l'illusion d'être maîtrisée, de conditions de travail et d'emploi éprouvées dans le fatalisme par ailleurs (Pialoux, 1979) . On peut appliquer ce même raisonnement à certains usages contemporains de la microentreprise parmi les jeunes hommes issus de l'immigration, qui trouvent dans ce statut une manière d'échapper à des épreuves de sélection discriminantes sur le marché du travail ainsi qu'à des relations de travail marquées par des formes de domination racistes (→ Auto-entrepreneur.e.s).

Par ailleurs, la norme de l'emploi stable est loin d'être remise en cause par les jeunes générations. Une enquête réalisée en 2016 auprès des sortants du système scolaire en 2013 montre que la sécurité de l'emploi est plus fortement valorisée que le niveau de rémunération, 42 % des jeunes considérant qu'elle est très importante (Bene, 2019). Ce constat peut notamment s'expliquer par le fait que les jeunes ont intériorisé la précarisation de l'emploi

salarié et la montée en puissance des formes atypiques de l'emploi. L'emploi stable étant perçu comme un bien rare, il est d'autant plus désirable, et la sécurité de l'emploi est d'autant plus valorisée (Bonnet, Mazari & Verley, 2018). À ce titre, on notera que la plupart des jeunes (48 %) déclarent que leur priorité actuelle est de « trouver ou conserver un emploi stable ».

Des zones grises de l'emploi des jeunes au prisme du genre, de la classe et de la race

Alors que les politiques d'insertion professionnelle des jeunes affichent le plus souvent la plus grande neutralité par rapport à tout autre critère que celui de l'âge, on ne saurait isoler une lecture par les rapports d'âge des autres principes de structuration sociale : le genre, la classe et la race.

Tout d'abord, la construction institutionnelle et juridique des statuts d'emploi d'âge ne touche pas uniformément toutes les jeunesses (→ Inégalités). Le cas de l'âgisement des classifications ouvrières, qui ne trouve son pendant ni dans les qualifications de niveau cadre ni dans les qualifications de niveau intermédiaire, montre combien les rapports d'âge ne suffisent pas à comprendre la situation des jeunes dans l'emploi. De plus, la distribution des jeunes dans les différents types d'emplois aidés qui leur sont destinés, offrant des chances inégales de stabilisation, de carrière, ainsi que des niveaux de protection sociale très variables, ne peut être comprise qu'au prisme des effets de genre, mais aussi des effets d'assignation ethnique et raciale, moins objectivables en l'absence de statistiques ethniques mais étayés par des travaux plus qualitatifs. Par exemple, si le contrat d'apprentissage a eu tendance à se généraliser aux enfants de la classe moyenne, il reste très masculin, alors que le service civique est féminisé à 60 %. Des enquêtes montrent notamment qu'un emploi aidé dans le milieu associatif peut constituer un emploi fautive de mieux pour des jeunes filles dont l'accès aux emplois dans le service public est rendu impossible du fait du port du voile (Ihaddadene & Lopez Puyol, 2021).

Bibliographie

- Bene, J. (2019) 'Les jeunes face au travail: un regard ambivalent, reflet de disparités', *INJEP analyses et synthèses*, 24, consulté le 11 janvier 2023 (<https://injep.fr/publication/les-jeunes-face-au-travail-un-regard-ambivalent-reflet-de-disparites/>).
- Couppié, T., É. Gaubert & E. Personnaz (2022) 'Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à... : Enquête 2020 auprès de la Génération 2017'.
- Danner, M., C. Guégnard & O. Joseph (2020) 'Les jeunes NEET: résistances et évolutions sur vingt ans', *Formation emploi*, 149:61–85.
- Delay, B. (2008) *Les Jeunes : un rapport au travail singulier? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*, Noisy-le-Grand: Centre d'études de l'emploi.
- Faguer, J.-P. & G. Balazs (1979), 'Jeunes à tout faire et petit patronat en déclin', *Actes de la recherche en sciences sociales*, 26 (1):49–55.
- Ihaddadene, F. & E. Lopez Puyol (2021) 'Le genre de l'intérêt général – Usages et (ré)appropriations différenciées du service civique', *Socio-économie du travail*, 1 (9):51–80.
- Lima, L. (2008) 'Le temps de la prime insertion professionnelle: un nouvel âge de la vie' in A.-M. Guillemard (ed) *Où va la protection sociale ? Le Lien social*, Paris: Presses Universitaires de France:49–67.
- Méda, D. & P. Vendramin (2010) 'Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail?', *SociologieS*.
- Nicole-Drancourt, C. & L. Roulleau-Berger (2001) *Les Jeunes et le Travail : 1950-2000*, Paris: Presses Universitaires de France.
- Pialoux, M. (1979) 'Jeunes sans avenir et travail intérimaire', *Actes de la recherche en sciences sociales*, 26 (1):19–47.
- Thévenot, L. (1979) 'Une jeunesse difficile : Les fonctions sociales du flou et de la rigueur dans les classements', *Actes de la recherche en sciences sociales*, 26 (1):3–18.
- Vigna, X. (2012) *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, Paris: Perrin.