

Les jeunes et l'économie

«Les hommes (...) ne sont pas nés pour mourir mais pour innover.»

« Sans action pour introduire dans le monde le renouveau dont chaque homme est capable par droit de naissance... il n'y a rien de nouveau sous le soleil. »

Hannah Arendt, *Condition de l'homme moderne* (1958)

Le présent document s'appuie sur les témoignages et les commentaires glanés auprès de jeunes adultes contacté-e-s dans le cadre des activités du Réseau JINOV et notamment de l'Atelier des Jeunes Entrepreneurs du Maine animé dans la région du Mans. Son propos ne peut donc prétendre à une quelconque validation d'ordre statistique, ni à l'exhaustivité.

Il s'efforce malgré tout de dégager des enseignements à visée générale, fondés sur l'attention portée aux logiques mises en œuvre par les jeunes rencontré-e-s et sur le caractère à la fois ordinaire et diversifié des parcours concernés.

Il vise à stimuler le débat et les initiatives.

Les jeunes s'intéressent de près à l'économie

C'est tout particulièrement le cas des jeunes adultes qui naviguent entre l'école et l'emploi. Parmi les priorités qui les guident figure évidemment en bonne place le souci d'accéder à des activités rémunératrices.

Pour partie on peut interpréter leur envie de gagner de l'argent comme la traduction du besoin de consommer qu'entretient la société dans laquelle ils baignent. L'argent, pour la plupart d'entre eux, n'est pas alors un instrument d'accumulation mais un moyen d'accéder aux ressources et aux codes (alimentaires, vestimentaires, communicationnels...) partagés par les autres jeunes ; et l'occasion de dépenser une manière de s'associer au rituel commun à toutes les générations qui participent d'une même économie-société marchande. Autrement dit, l'argent vécu comme un facteur d'intégration sociale et culturelle, intégration qui constitue un enjeu singulièrement vital pour les nouveaux arrivants dans la société des adultes que sont les jeunes

Petits boulots, jobs saisonniers, stages, contrats d'apprentissages, volontariats, intermittences, emplois (aidés ou non) en CDD et beaucoup plus rarement en CDI, travailleurs indépendants(en auto-entrepreneur ou autres formes d'entrepreneuriat))... la gamme est variée des formules et des statuts d'activités ouvrant accès à des ressources financières encadrées par la loi.

Auxquelles s'ajoutent, pour une petite minorité, d'autres activités, en marge de la loi, allant de coups de main au noir à des trafics délictueux voire criminels, pour certains particulièrement rémunérateurs...

Pour pratiquement tous les jeunes, la volonté de gagner de l'argent par soi-même renvoie naturellement à un autre enjeu vital : la construction d'une autonomie personnelle. Par la prise de distance à l'égard de la dépendance à l'entourage familial et par l'affirmation - à ses propres yeux comme aux yeux des autres - de sa capacité à s'assumer.

Leur quête d'activités rémunératrices n'est pas seulement motivée par l'argent ; elle est aussi, pour l'immense majorité des jeunes, le chemin qui mène vers le travail, entendu comme une manière d'être utile. Le propos peut surprendre, pour qui prend au pied de la lettre les stéréotypes qui circulent à propos de la Génération Y, en attendant la Z, et qui dépeignent des jeunes rétifs à toute contrainte et individualistes (1).

Dès lors qu'on prend soin de distinguer le statut d'employé-e salarié-e - et le régime de subordination qu'il impose - du contenu des tâches à effectuer, des missions à remplir, des responsabilités à assumer - autrement dit du travail à faire -, les entretiens avec les jeunes que nous avons menés laissent clairement percevoir à quel point ils/elles sont préoccupé-e-s de montrer leur capacité à participer activement et utilement à la vie commune et de s'assurer que la société dans laquelle ils/elles vivent est en mesure de recevoir ce qu'ils/elles ont à lui offrir.

De ce point de vue, le travail, son exercice et sa reconnaissance, ne concernent pas que le salariat ou l'entrepreneuriat, et peuvent aussi se concevoir - dans l'esprit de nombreux jeunes - dans le cadre d'un bénévolat ou d'un volontariat.

Ces formes d'engagement sont trop souvent interprétées en termes moraux relevant de l'humanitaire ou du civisme, et trop rarement en termes économiques, si ce n'est pour mettre en garde, à juste titre, contre leur possible détournement en emplois déguisés et dégradés. La prise en compte de la manière dont les jeunes les vivent devrait pourtant inciter à ne pas sous-estimer la portée de ces élans qui posent aussi la question plus fondamentale de l'utilité sociale du travail humain.

Au contact des jeunes en tout cas, force est de constater que le désir de s'intégrer par l'activité productive partagée reste bien vivace. Le moins que l'on puisse dire est que l'économie telle qu'elle est, est loin de s'intéresser et de répondre à cette attente...

L'économie ne s'intéresse pas sérieusement aux jeunes

La jeunesse est certes une cible commerciale prisée. Les jeunes en tant que consommateurs et consommatrices sont invité-e-s, pour ne pas dire incité-e-s, par nombre d'enseignes à participer de plus en plus précocement au développement de parts de marché, dont certaines sont particulièrement juteuses. Les jeunes comme client-e-s, moins pour ce qu'ils sont présentement qu'en tant que futurs quarantenaires porteurs d'alléchantes perspectives d'épargne et d'emprunt, font l'objet de toutes les attentions bancaires. Mais *quid* des jeunes en tant que « producteurs et productrices économiques » ?

A cet égard les statistiques nationales de l'emploi sont éloquentes. Dépassant à présent les 23 %, le taux de chômage des jeunes est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population. Aux difficultés d'autonomisation par la voie professionnelle que rencontrent les jeunes viennent s'ajouter celles concernant l'accès au logement.

Les services sociaux et les associations humanitaires s'inquiètent de l'augmentation du nombre de jeunes qui viennent grossir les rangs des populations précarisées à mesure que « la crise » dure et perdure.

En portant le regard sur la longue durée, il semble d'ailleurs que la crise n'explique pas tout, et que les jeunes fassent structurellement partie des catégories sociales considérées comme des variables d'ajustement du marché du travail, aux côtés des femmes et des migrants.

Rémunérations plus faibles, temps partiels subis et statuts précaires plus fréquents, responsabilités moindres: le sort réservé aux jeunes travailleurs n'est évidemment pas dissociable de la manière dont est gérée, dans nombre d'entreprises et de plus en plus de services publics, la main d'oeuvre en général, comme une charge qui a vocation à être réduite. Au surplus, très souvent, les jeunes « bénéficient » en prime du traitement de faveur réservé aux maillons les plus faibles : le manque de respect.

Le constat peut surprendre, voire choquer, dans une société vieillissante plus encline à déplorer les manquements à la politesse et les incivilités commises par des jeunes... Et pourtant... Les témoignages des jeunes évoquant les vicissitudes de leur parcours entre l'école et l'emploi (2) font quasi systématiquement état de la douloureuse épreuve de ne pas être pris au sérieux, de ne pas voir davantage prises en compte ses capacités et d'être trop souvent renvoyé-e à ses manques.

La propension à approcher - voire définir - certaines personnes et catégories sociales par leurs manques n'est pas nouvelle. Les populations pauvres et les personnes en situation de handicap en savent quelque chose ; et la perçoivent pour ce qu'elle est : une entreprise d'infériorisation.

Tous les jeunes ne sont pas exposés de la même manière à cette forme de violence larvée. En revanche tous ressentent la difficulté à se faire admettre sur un pied d'égalité dans la communauté des adultes, même une fois atteint l'âge de la majorité.

Plusieurs hypothèses viennent à l'esprit pour tenter d'identifier les ressorts du malaise. L'inertie tout d'abord, celle associée à la fonction parentale qui sert de matrice au rapport établi par le monde des adultes avec les plus jeunes, inertie à la mesure des investissements humains mobilisés, qui fait qu'on ne passe pas du jour au lendemain, ni sans frais de remises en cause, de la dissymétrie d'une relation de majeur à mineur à l'égalité d'une relation entre adultes. Laborieuse transition travaillant en permanence - au delà des familles - le corps social tout entier ; ajustement douloureux de la relation intergénérationnelle dont la tendance de certains jeunes à prolonger leur adolescence ne serait en fait que le symptôme ; et « l'adulcescence » - le concept en vogue qui la désigne - l'écran de fumée intellectuelle permettant de masquer la résistance du monde des adultes installés à accueillir pleinement les jeunes adultes en tant qu'adultes.

La peur ensuite, celle qui accompagne inévitablement l'appréhension des bouleversements qu'est susceptible de générer toute confrontation directe à l'altérité. Or la jeunesse est toujours en soi porteuse d'une part d'altérité, d'une manière d'être qui ne correspond jamais totalement aux projections imaginaires qui l'ont mise au monde ; à présent d'autant plus en décalage avec les générations précédentes que s'accélèrent des évolutions technologiques exacerbant le sentiment d'« obsolescence culturelle » des générations plus âgées.

Le désarroi aussi, celui que ressentent de plus en plus d'adultes, déboussolés par l'état du monde, déprimés par la rhétorique de la crise, en mal de visions positives de leur expérience vécue et de perspectives d'avenir à partager avec les jeunes. Désarroi d'une époque qui n'est sans doute pas pour rien dans le fait que la société française donne l'impression de fuir sa jeunesse plutôt que de la reconnaître comme un acteur majeur de la construction du devenir commun.

Prendre les jeunes au sérieux

Respecter les jeunes c'est notamment dépasser les stéréotypes dans lesquels on les enferme trop vite et trop souvent et se donner une chance de considérer plus rationnellement les potentialités dont ils sont porteurs. Des potentialités qui, quels que soient le niveau de formation et la personnalité de chacun-e, se nichent dans la profondeur de la spécificité du mode d'être au monde que vivent tous les jeunes et les dotent de prédispositions qui ne demandent qu'à être activées pour devenir des capacités professionnelles et citoyennes.

Respecter les jeunes c'est notamment ne pas les enfermer dans leur manque d'expérience ...

Ce manque est rappelé à l'envie sans jamais prendre la peine d'examiner son envers, car qui dit « manque d'expérience » dit aussi « manque d'habitudes »... Dans une société bloquée de toutes parts, saturée d'habitudes de penser et de faire, la mobilisation de forces vives pour qui l'habitude

n'est pas (encore) une référence vitale, ne paraît pas dénuée de sens.

Si les jeunes n'ont pas l'habitude de l'habitude, c'est tout simplement parce qu'ils passent leur temps à débiter. La jeunesse est de fait un réservoir de débutants à temps plein pour qui l'innovation fait partie des pratiques du quotidien. Aucune autre génération n'est porteuse d'une telle expérience fondatrice à ce niveau d'intensité. Dans une économie sommée d'innover comment ne pas reconnaître le caractère stratégique du potentiel des jeunes débutants ?

Autre trait distinctif : quels que soient leur statut et l'état de leur relation avec le monde scolaire, les jeunes débutants sont tous et toutes en apprentissage permanent. Peu d'entre eux rêvent de devenir des savants. Mais tous se vivent comme des *sachants* en croissance qui ressentent le besoin vital d'en savoir tous les jours un peu plus. Aucun-e ne prétend au statut d'expert en pédagogie ou en sciences de la cognition. Mais chacun-e possède un capital d'expérience dans l'art d'apprendre, chercher à comprendre,(se) poser des questions.

Au sein d'entreprises, de services publics, d'administrations confrontées au défi de développer en leur sein une culture du goût d'apprendre ensemble pour progresser, comment ne pas considérer sérieusement le rôle d'agents d'entraînement que des jeunes apprenants peuvent jouer pour dynamiser les pratiques de capitalisation et de transmission des savoirs professionnels et les démarches d'entreprises apprenantes?

La perception de ces capacités n'est certes pas évidente, tant elles échappent aux radars des évaluations professionnelles les plus couramment pratiquées, centrées sur les savoir-formuler conceptuels et les savoir-faire opérationnels et techniques. En effet ces capacités relèvent en premier lieu de savoir-être sensibles dans tous les sens du terme. Des savoir-être en devenir, qui ne sont accessibles qu'à la condition de ne pas réduire l'être à des comportements normés comme la tenue, la ponctualité, le niveau de langage... et de s'ouvrir à la richesse de l'expérience existentielle dont tout jeune est porteur.

Faute de cette attention aux personnes à part entière que sont les jeunes, faute du climat de confiance et de respect mutuels indispensable à leur pleine expression dans la parole comme dans l'action, ces capacités ont toutes chances d'en rester au stade des potentialités invisibles .

L'instauration d'un tel climat d'ouverture aux jeunes peut paraître idéaliste; elle relève pourtant d'une perspective radicalement réaliste, qui considère sans a priori et sans hiérarchie, la double réalité des jeunes qui abordent le monde économique, tout à la fois nouveaux arrivants dans l'entreprise et nouveaux arrivants dans le monde. Double nouveauté source d'une double altérité;l'altérité problématique de celui-celle qui débarque dans le monde du travail sans en maîtriser les codes;et l'altérité prometteuse de celui-celle qui apporte à l'entreprise la fraîcheur d'un regard extérieur et l'acuité d'une expérience inédite du monde extérieur à l'entreprise et de la vie au temps présent.

Un tel parti-pris de réalisme paraît hors de portée de la doxa managériale de l'économie dominante fondée sur l'instrumentalisation des individus. Pour autant, à mesure qu'on s'éloigne de l'idéologie pour se rapprocher de la réalité des acteurs, on constate qu'une telle option n'est pas éloignée des pratiques de certaines entreprises, de celles qui, quels que soient leur taille et leur statut juridique, se conçoivent et se vivent avant tout comme des ensembles humains productifs et utiles.Des entreprises qui savent bien toute l'importance du climat qui règne à l'intérieur du collectif de travail, dès lors qu'il s'agit de favoriser l'expression et le partage des compétences et des informations.

On peut donc, de manière là encore réaliste, envisager de valoriser et d'étendre des pratiques existantes pour élargir la capacité d'accueil de « l'atout jeunes » au sein du monde économique.

Développer les coopérations intergénérationnelles

De telles approches des jeunes dans l'entreprise sont déjà à l'oeuvre au travers de l'accueil et de l'accompagnement bienveillant de stagiaires et d'apprentis, dont l'efficacité repose sur la qualité des relations établies entre les adultes en place et les jeunes .Elles ont reçu récemment une forme de reconnaissance officielle par l'intermédiaire du « contrat de génération » mis en place en 2013 .Ce dispositif encourage, par un soutien financier de l'Etat, l'embauche d'un jeune en CDI et le maintien concomitant d'un senior en poste en vue de « donner leur place à tous les âges dans l'entreprise » et favoriser « la transmission des compétences et des savoir-faire ».

Le contrat de génération a donc le mérite de tenter d'aborder l'enjeu de la transmission des expériences professionnelles au sein de l'entreprise et, en invitant à la constitution de binômes « junior-senior », de proposer une approche dynamique et valorisante du « facteur humain » qui est assurément le point le plus sensible de l'articulation continuité-renouvellement nécessaire au fonctionnement de l'entreprise.

La logique de ce dispositif conforte également l'idée que l'entreprise est un lieu d'apprentissage, non seulement pour les jeunes apprentis ou nouvelles recrues, mais aussi pour les professionnels chevronnés qui leur font découvrir « le métier » et « la maison ».Tant il est vrai que toute transmission est une forme de capitalisation de l'expérience acquise susceptible d'intéresser, au-delà des personnes directement concernées, l'ensemble du personnel et de nourrir une dynamique d'apprentissage permanent au sein de l'entreprise. Apprentissage permanent qui relève à présent d'une nécessité pour durer et progresser dans un environnement économique et technologique lui même en mouvement incessant, rapide et imprévisible.

On touche ici du doigt les limites de l'approche qui vise à demander à l'école de former la main d'œuvre dont l'entreprise a et aura besoin...Sans sous-estimer les questions éthiques et démocratiques que la systématisation d'une telle orientation soulèverait, on perçoit bien que l'inertie d'un tel montage n'est pas adaptée au besoin d'ajustements permanents et « sur-mesure » des ressources humaines dont l'entreprise a besoin. Et que l'entreprise gagnerait aussi à se considérer elle-même comme une unité de production d'apprentissages professionnels.

Apprentissages professionnels ...et citoyens : pour peu que la Responsabilité Sociale et Environnementale ait un sens et une portée structurante internes (et ne soit pas seulement un affichage de communication externe);pour peu aussi que les organisations syndicales puissent pleinement assumer leur mission d'éducation populaire au sein de l'entreprise .

Surtout le « contrat de génération » institue un espace de collaboration intergénérationnelle susceptible de renforcer au sein de l'entreprise un climat d'ouverture à l'altérité dont la jeunesse est porteuse et une pratique de la coopération avec des collègues débutants. Autrement dit, comme nous l'avons vu, tout ce qu'il faut pour favoriser le plein épanouissement du potentiel des jeunes dans l'entreprise.

A cet égard on ne peut que regretter que la promotion de cette approche se réduise aux termes de ce dispositif et à la timbale qu'il permet de décrocher sans prendre la peine d'examiner avec tous les acteurs intéressés les principes qui l'inspire et leur portée structurante et dynamisante pour le

devenir des entreprises.

En guise de conclusion

La question de la coopération intergénérationnelle est au cœur des problématiques d'insertion des jeunes dans l'économie.

On peut se dire qu'il s'agit là d'un enjeu de société, d'une affaire de changement sociétal qui regarde avant tout les acteurs éducatifs et culturels.

L'examen des rapports entre les jeunes et l'économie conduit à percevoir que les acteurs économiques et sociaux ont de bonnes raisons de se sentir également concernés; et que les entreprises ne sont pas dépourvues de potentialités pour développer en leur sein et autour d'elles des formes de coopération intergénérationnelle avec les jeunes, du moins celles fondées sur une culture du «bien faire ensemble ».

Notes

1. Génération Y : le concept est couramment utilisé dans les formations en management. Il regroupe les personnes nées entre 1980 et 1995 (voire 2000 selon les définitions).

2. *« Je m'appelle Amandine et j'ai 21 ans. J'ai fait un Bac Pro Vente. En continuant un BTS en alternance, j'ai énormément cherché pour trouver une entreprise. J'ai dû me confronter à la dure réalité qu'on ne laissait très peu de chance aux jeunes et encore moins à une femme qui voulait faire des études en commerce dans le bâtiment...*

J'ai effectué à peine la première année que l'entreprise que j'avais trouvée était en faillite et était incapable de nous former. J'ai dû arrêter brusquement mon BTS en cours de la première année. Un gros échec pour moi. Mais je ne me suis pas découragée. J'ai cherché des petits boulots. J'ai passé des entretiens qui m'ont choquée. Sur l'un d'eux on m'a proposé un essai que j'ai accepté mais je me suis rendu compte que j'étais la sixième jeune à avoir fait un essai un samedi après-midi, bien-sûr sans être payée. De la main d'œuvre gratuite pendant plus d'un mois en période de Noël. Je n'ai pas obtenu ce travail évidemment... »



JiNOV international

JINOV international octobre 2014