

1. Malgré tous les messages de crise : l'optimisme est de mise

Nos discussions ciblées avec des jeunes issus de l'enseignement secondaire professionnel ou technique ont montré que les jeunes étaient clairement optimistes quant à leur propre avenir. Nous l'avions déjà constaté lors d'enquêtes précédentes. Les jeunes sont considérablement plus optimistes concernant leur propre avenir qu'au sujet de « l'avenir » en général. Les jeunes entendent aussi les messages de crise, mais ils pensent que, dans leur cas, ils trouveront facilement du travail. Cependant, nos discussions ciblées révèlent que les jeunes non diplômés sont plus inquiets quant à leur avenir et maudissent parfois les exigences en matière de diplômes pour certains jobs (même « simples »).

Chiffres clés :

- . 6 jeunes sur 10 pensent qu'ils auront un emploi fixe dans 10 ans. Seuls 6 % n'en sont pas convaincus.
- I. Plus de la moitié des étudiants ayant participé à l'enquête pensent trouver du travail dans les 2 mois. Seuls 8,4 % partent du principe qu'ils devront chercher pendant plus d'un semestre.

2. Trouver un bon travail nécessite de faire des essais et des erreurs et de faire du job-hopping

Les jeunes d'aujourd'hui sont de vrais « expérimentateurs ». C'est la thèse de la génération « mobile » toujours à la recherche de « ce qui lui convient mieux ». Il semble que nous puissions confirmer cette thèse. Les jeunes que nous avons interrogés partent du principe que leur premier job ne sera pas « le » job. Même si beaucoup de jeunes aimeraient faire toute leur carrière chez un même employeur, cette image idéale s'érode fortement. En outre, ces jeunes-là se rendent compte qu'il y a une grande différence entre souhaiter une chose et la réaliser. Seule une minorité est convaincue qu'elle travaillera plus de 10 ans chez son employeur actuel. Les jeunes gèrent ces changements sociétaux en considérant leur(s) premier(s) job(s) comme des « marchepieds » vers un meilleur emploi. Les jeunes d'aujourd'hui sont ouverts aux nouvelles expériences et ne souhaitent pas du tout se cantonner à leur diplôme, à leurs connaissances ou à leur premier emploi.

Les participants à notre enquête déclarent souvent qu'ils seraient prêts à chercher un travail en dessous de leur niveau, surtout s'ils sont mieux payés dans ce cas. Il

convient toutefois de préciser qu'ils voient cela comme une solution d'urgence temporaire, jusqu'à ce qu'ils trouvent un meilleur poste dans leur propre domaine.

Bien que les jeunes issus de l'enseignement secondaire technique ou professionnel déclarent souvent qu'ils cherchent aussi du travail en-dehors de leur domaine de connaissances ou de leur diplôme, ils confient également que ce diplôme leur offre une sécurité qui leur permettra en fin de compte de trouver un travail qui y est étroitement lié.

Chiffres clés :

- II. Environ la moitié des jeunes se voit travailler pendant toute sa carrière pour un même employeur, mais...
- III. ...plus de 73 % des écoliers et des travailleurs affirment que les premiers jobs ne sont que des « marchepieds » vers un meilleur emploi.
- IV. 48 % des participants seraient prêts à chercher du travail en dessous de leur niveau et 57 % chercheraient du travail au-dessus de leur niveau.
- V. Un tiers des travailleurs pense rester plus de 10 ans chez son employeur actuel. Plus de la moitié pense ne pas rester plus de 5 ans.

3. Mieux préparer les jeunes à faire leur entrée sur le marché de l'emploi

Les jeunes affirment que leur stage et leurs jobs de vacances ou de week-end les préparent de façon idéale à la réalité quotidienne de leurs emplois ultérieurs. Cependant, ils sont beaucoup moins satisfaits de la manière dont ils sont préparés par leurs écoles pour la recherche spécifique d'un emploi. Ils aimeraient bénéficier d'un meilleur accompagnement pour apprendre comment postuler, où chercher, quels sont les canaux qui existent, quelles sont les formalités à remplir une fois les études terminées, etc.

4. La satisfaction professionnelle est élevée mais « tout peut toujours être amélioré »

La satisfaction professionnelle des jeunes ayant participé à cette enquête est élevée, avec un score moyen de 7 sur 10. De plus, il semble y avoir peu de différences entre les groupes à cet égard. Toutefois, et c'est frappant, 4 travailleurs sur 10 déclarent qu'ils préféreraient avoir un autre job. Ceci correspond bien cependant à la tendance plus générale selon laquelle les jeunes d'aujourd'hui sont motivés à l'idée de suivre

« leur passion »... et sont toujours à la recherche de quelque chose qui « leur convient mieux ». Naturellement, cette prescription culturelle présage peu de stabilité réelle au début de la carrière des jeunes.

Les jeunes sont les plus satisfaits à propos des aspects sociaux (contact avec les collègues, ambiance au travail,...) de leurs jobs qui, en outre, sont les principaux éléments contribuant à la satisfaction professionnelle. Les jeunes travailleurs sont un peu moins satisfaits (mais cela reste relatif) de leur salaire, de la pression au travail, de leurs avantages extralégaux et des chances de promotion. Cependant, le salaire est quand même considéré comme l'élément le plus important d'un travail, suivi par une ambiance de travail agréable et un bon contact avec les collègues.

Les chances de promotion au travail constituent l'élément qui satisfait le moins les jeunes, ce qui est problématique dans la mesure où ils n'imaginent pas avoir une carrière statique. Ils sont ambitieux et ont des souhaits en termes de carrière (par ex. acquérir une certaine considération, pouvoir diriger du personnel,...). Des perspectives d'avenir trop faibles vont frustrer les jeunes. Les jeunes sont certainement disposés à travailler et veulent travailler dur, mais tout est question d'équilibre. Avoir trop de travail, c'est stressant, mais en avoir trop peu l'est assurément aussi.

Chiffres clés :

- VI. Seuls 2 % des participants déclarent explicitement être « très insatisfaits » de leur travail. 10 % attribuent un score d'échec de moins de 5 sur 10 à leur travail.
- VII. 14 % sont à l'autre extrême (« très satisfaits ») lorsqu'on leur demande quelle satisfaction leur job actuel leur procure.
- VIII. 8 travailleurs sur 10 sont satisfaits ou très satisfaits du contact avec les collègues et de l'ambiance de travail de leur job actuel.
- IX. 40 % ne sont pas satisfaits des possibilités de promotion dans leur travail.
- X. Plus de 8 jeunes sur 10 partent du principe qu'ils auront plus de responsabilités dans leur travail dans 10 ans. 75 % des travailleurs partent du principe qu'ils gagneront « beaucoup plus » dans dix ans.

5. Modèle JDCS : recherche d'une combinaison idéale

Les travailleurs de notre échantillon semblent atteindre un score moyen pour toutes les variables du modèle JDCS. Si les travailleurs déclarent être confrontés à relativement beaucoup d'exigences au travail (par ex. travailler vite ou dur, devoir faire des efforts physiques, ...), cela s'accompagne d'un degré de contrôle élevé – ce qui devrait être positif pour le bien-être des travailleurs. On rencontre par ailleurs pas mal de soutien social au travail et, sur le plan de la pression et de la compatibilité travail-vie privée aussi, les emplois des participants semblent relativement satisfaisants.

L'importance de trouver de bons équilibres dans ces caractéristiques du travail ressort du fait que les demandes liées au travail, le contrôle du travail et surtout le soutien contribuent fortement à la satisfaction professionnelle générale. Un plus grand contrôle du travail, une meilleure mise en phase en matière d'exigences (moindres ou égales) et (encore) plus de soutien sur le lieu de travail augmentent la satisfaction des travailleurs. Tel doit être le défi de toute bonne politique RH. En effet, des travailleurs satisfaits sont des travailleurs motivés.

Si l'on compare la situation réelle à ce que les jeunes considèrent comme « idéal », nous voyons qu'ils sont favorables à une diminution des exigences liées au travail, plus de contrôle, (beaucoup) plus de support, moins de pression et moins de conflits entre travail et vie privée. À tous points de vue, les écoliers ont des exigences plus élevées à l'égard de leur (futur) job que les travailleurs.

Des améliorations sont donc possibles :

- XI. Un plus grand contrôle du travail (par ex. en établissant soi-même ses horaires) correspond au « nouveau » mode de vie des jeunes (voir plus loin)
- XII. Bien qu'ils soient satisfaits de manière générale, beaucoup de jeunes ont l'impression de devoir travailler trop dur ou trop vite
- XIII. Les jeunes sont demandeurs de descriptions de tâche ou de fonction claires et sans équivoque. Des attentes claires réduisent le stress
- XIV. Plus d'attention pour l'équilibre travail-vie privée (voir plus loin)
- XV. Rassurer les jeunes en leur disant que les erreurs font partie du processus d'apprentissage diminue en partie la peur de l'échec. Les jeunes sont plus facilement intimidés par des patrons dans le cadre d'un nouveau travail

6. Tendances : de « l'éthique du travail » à « l'éthique travail-vie privée »

Les jeunes d'aujourd'hui ne sont ni paresseux ni fainéants. Ils ont très envie de travailler et sont motivés à l'idée de trouver un bon job. Toutefois, leurs perspectives de carrière sont tout autres que celles des générations précédentes. Les jeunes sont bien conscients du fait qu'ils devront travailler plus longtemps que leurs parents et que ce n'est probablement qu'après quelques expériences professionnelles qu'ils trouveront le « bon » job. Ce changement de perspective s'accompagne de l'envie de pouvoir combiner de façon harmonieuse le travail et la vie en-dehors de celui-ci. Des carrières plus flexibles requièrent des changements structurels dans le chef des employeurs, avec une plus grande attention pour l'équilibre travail-vie privée.

Les jeunes veulent travailler dur pendant les premières années de leur carrière et faire passer leur travail avant d'autres choses, comme les amis et le temps libre. Cependant, la famille ou une relation sera toujours prioritaire par rapport au travail, aussi bien maintenant que dans 10 ans. Si les jeunes déclarent vouloir se donner un maximum pendant les premières années, ils ont envie de pouvoir se reposer davantage par la suite et de pouvoir combiner travail et vie privée. Ils sont demandeurs de structures bien réfléchies accordant une place centrale à l'équilibre entre travail et vie privée. Cela ne peut pas être interprété comme de la paresse, mais plutôt comme une nécessité pour pouvoir construire une carrière viable qui, comme on le sait très bien, devra être plus longue que celle des parents.

Dans ce rapport, nous avons déjà plaidé à plusieurs reprises pour une perspective de carrière bien réfléchie pour les jeunes. Il serait important d'offrir progressivement aux jeunes plus de « droit d'autodétermination », de salaire, de chances de promotion, mais aussi de temps libre, de jours de congé et de compatibilité avec la vie privée. Cependant, ce projet s'avère difficile car les jeunes changent plus souvent et plus vite d'employeur, de sorte que les compteurs sont chaque fois remis à zéro ou sont matière à négociation. En tout état de cause, il semble évident qu'il faudra faire preuve d'imagination politique pour faire face au changement de culture des jeunes sur le plan professionnel, en modifiant la structure du travail.

Chiffres clés :

XVI. Pour plus de 7 jeunes travailleurs sur 10, le travail ne passe pas avant la famille ou une relation.

XVII. Pour plus de 6 sur 10, le travail passe clairement avant le temps libre ou les hobbies.

XVIII. Dans 10 ans, les amis et le temps libre passeront avant le travail pour plus de la moitié des jeunes.

XIX. Près de 40 % sont insatisfaits de leurs possibilités d'augmentation salariale. Ce chiffre atteint presque 60 % chez les employés issus de l'enseignement secondaire technique ou professionnel. Cela montre qu'il est important de gérer avec attention les carrières des jeunes : il convient de leur offrir une certaine perspective à travers des possibilités d'apprentissage et des chances d'obtenir une promotion.

7. Première expérience professionnelle comme « reality check »

Dans cette enquête, nous avons souvent observé de grandes différences de perception entre les travailleurs et les étudiants. Cela nous amène à supposer que les premières expériences professionnelles offrent, pour beaucoup, une sorte de « *reality check* », entraînant une modification des exigences, des attentes et des perceptions relatives au travail. Ainsi, nous voyons que les écoliers ont des exigences plus élevées concernant le travail, ont de plus grandes attentes que les travailleurs concernant le travail qu'ils auront dans 10 ans, etc. À cet égard, il nous semble que l'enseignement a un rôle important à jouer. Il convient de mieux informer les jeunes de ce qui les attend pour éviter que les étudiants arrivent sur le marché de l'emploi avec des attentes irréalisables.

8. Fier de mon job !

On prétend parfois que les gens issus de groupes ayant un plus faible statut (comme dans l'enseignement professionnel et technique) incorporent dans leur identité les perceptions négatives de « la société » à leur égard. Ces groupes se sentiraient donc mal par rapport à leur propre identité, après s'être comparé mentalement à ce que la société trouve, selon eux, souhaitable.

Cependant, nos chiffres montrent que les travailleurs issus de l'enseignement secondaire technique ou professionnel sont fiers de leur travail. En effet, ils peuvent faire quelque chose de spécifique, souvent « au contraire des personnes issues de l'enseignement général ». Cependant, il subsiste un problème en ce qui concerne la perception des emplois dans les secteurs principalement fréquentés par personnes

issues de l'enseignement technique ou professionnel. En effet, un quart des travailleurs affirment que leur travail est méprisé.

Chiffres clés :

XX. 14 % des travailleurs ne sont pas fiers du job qu'ils exercent.

XXI. 65 % estiment que leur travail a de la valeur.

XXII. 8 travailleurs sur 10 déclarent ne pas avoir honte (du tout) de leur emploi.

XXIII. Un quart des travailleurs affirme cependant que d'autres personnes méprisent leur travail.

9. Accord final

XXIV. Nous concluons volontiers cette enquête sur une note agréable, que les jeunes issus de l'enseignement secondaire technique et professionnel placent sous un jour plus positif que ce que nous avons l'habitude d'entendre. Pour ce groupe, le travail n'est pas un « mal nécessaire » ni « quelque chose qu'il faut faire ». Il s'agit plutôt d'un « fournisseur d'identité » dans leur vie, d'un berceau de valorisation personnelle et de fierté, qui leur donne le sentiment « d'avoir du sens » dans ce monde. Ils peuvent faire quelque chose. Avec leurs mains et avec leur tête. Près de la moitié des jeunes déclarent qu'ils continueraient à travailler même si ce n'était plus nécessaire. Le groupe qui continuerait à travailler est plus grand que le groupe qui arrêterait. En effet, « travailler, c'est vivre » et « vivre, c'est travailler », et cela ne vaut pas seulement pour les jeunes qui ont quelques diplômes ou certificats de plus en poche. Nous avons besoin les uns des autres en ces temps passionnants, car complexes. Il est dommage que, dans notre société, la perception à l'égard de l'enseignement secondaire technique et professionnel soit négative – que l'on parle d'un « système de cascade » et que l'on utilise le verbe « descendre » quand quelqu'un passe de l'enseignement général à l'enseignement technique ou de l'enseignement technique à l'enseignement professionnel. Ces groupes ont beaucoup de choses indispensables à offrir et débordent de courage pour conquérir le marché de l'emploi. Restons donc attentifs à leurs besoins et leurs griefs car, sans eux, notre avenir s'annoncerait bien moins prometteur.