



Génération

Y

La nouvelle génération va-t-elle révolutionner le travail ?

Une nouvelle génération a investi le marché de l'emploi : les 15 à 30 ans. On s'est vite rendu compte qu'ils n'avaient pas la même attitude que leurs aînés. La qualité de vie au travail est centrale pour eux, indépendamment de leur niveau d'éducation, de leur milieu social et de leur secteur d'emploi. Ces jeunes, aux yeux de leurs patrons, veulent tout, tout de suite. Alors que les premiers se disent libres et flexibles, les seconds les trouvent infidèles. Qui sont donc ces nouveaux travailleurs ? Que cherchent-ils exactement ?



Y. Doublet

Entrevue avec Mircea Vultur

Par Brigitte Trudel

Mircea Vultur est professeur de sociologie et chercheur en socio-économie du travail et de la formation à l'Institut national de la recherche scientifique du Québec (INRS). Il est aussi responsable de l'Observatoire Jeunes et Société.



RND Qu'est-ce qui distingue les jeunes des générations précédentes au travail ?

D'abord, leur forte mobilité. Avant, on bâtissait sa carrière en gravissant les échelons au sein d'une même entreprise. Désormais, les jeunes se servent des entreprises comme autant d'instruments pour bâtir leur carrière, laquelle est avant tout un projet personnel dont ils veulent avoir la maîtrise. Alors, ils expérimentent en passant d'un emploi à l'autre. Ces travailleurs nomades ne dépendent ni d'une profession, ni d'un employeur. Pour eux, le travail n'est pas une question de loyauté, ni d'obligation morale. C'est un moyen de se réaliser personnellement. Autre chose : les jeunes souhaitent obtenir beaucoup de responsabilités et de reconnaissance dès qu'ils accèdent à l'emploi. Enfin, ils recherchent avant tout la qualité de vie au travail.

RND Pourquoi les jeunes agissent-ils de cette façon ?

C'est leur manière de répondre aux transformations du monde du travail. Apparition du travail atypique, moins de sécurité d'emploi : les jeunes adoptent des comportements conformes à ces changements et les amplifient. Par exemple, leur infidélité est une réponse à l'infidélité de l'entreprise. Les jeunes en général ont l'impression d'être assis sur un siège éjectable. Ils vivent avec l'idée que le patron peut se débarrasser d'eux quand bon lui semblera. Pour s'adapter, ils renversent la menace. Un beau matin, on les cherche : ils sont déjà partis. Même chose pour la flexibilité et la mobilité. Ces attitudes répondent aux exigences des nouvelles formes de travail (travail autonome, à temps partiel, télétravail). Enfin, moins de sécurité d'emploi fait en sorte que les jeunes sont plus exigeants.

À défaut de pouvoir se projeter dans l'avenir, ils exigent davantage du présent et réclament une satisfaction palpable, tout de suite. Bref, les agissements que certains reprochent aux jeunes n'ont pas été inventés par ceux-ci. Ils sont une représentation directe du marché de l'emploi actuel.

RND Est-ce seulement le monde du travail qui explique cette façon d'agir ?

Non, il y a d'autres facteurs à considérer. Par exemple, l'âge lui-même. C'est connu, les jeunes aiment prendre des risques. Ne pas se présenter au travail un matin, laisser son emploi sans avis : c'est une façon d'éprouver leur caractère. Autre facteur : l'entrée dans l'âge adulte est devenue plus complexe. Qu'est-ce qu'être adulte aujourd'hui ? Difficile de répondre à cette question. Autrefois, on le devenait en terminant ses études, en accédant à son premier emploi, en quittant le domicile familial, en se mariant et en achetant une maison. Et toutes ces étapes coïncidaient. Or, cette définition ne tient plus : la scolarité s'est allongée, les jeunes habitent plus longtemps chez leurs parents. Certains quittent le nid dans la vingtaine, mais reviennent. Au point où, selon une récente étude, jusqu'à 60 % des moins de 30 ans résideraient encore principalement chez leurs parents. Cet imbroglio autour de l'âge adulte fait en sorte que, psychologiquement, on a de la difficulté à agir comme tel.

