



Colloque Interdisciplinaire « Les Jeunes et le Travail » Marseille - 4 et 5 octobre 2012

Organisé par l'Institut Régional du Travail d'Aix en Provence et le LEST-CNRS (UMR 6123),
avec la collaboration du Pôle Régional Travail PACA et du Réseau national des Instituts du Travail

Participation libre

Lieu : Hémicycle du Conseil Régional PACA (*Hôtel de Région - 27 place Jules Guesde - 13002 Marseille*)

Public visé : Chercheurs en sciences humaines, représentants du personnel, acteurs institutionnels, étudiants, mouvements de jeunesse...

L'objet de ce Colloque est d'éclairer la question du rapport au travail des jeunes.

Il poursuit un double objectif :

- réunir et mettre en dialogue les éclairages diversifiés que peuvent produire les différentes disciplines des sciences humaines (sociologie, économie, gestion, droit...);
- fournir aux acteurs en charge du dialogue social dans l'entreprise (représentants du personnel, inspecteurs du travail, experts, acteurs publics...) les connaissances nécessaires à l'action et à la décision.

En effet, nous parvenons très souvent des interrogations de la part de salariés plus âgés, lors des stages organisés à l'Institut Régional du Travail, sur le comportement au travail de leurs jeunes collègues, comportements qu'ils ne comprennent pas et qu'ils critiquent souvent vivement. Ces critiques de salariés plus expérimentés contre les nouveaux entrants ne sont pas une nouveauté ; elles renvoient à des modifications croisées des conditions de travail et d'emploi et à des modifications quant aux caractéristiques des nouveaux entrants. Ainsi, la permanence d'un chômage de masse - qui n'épargne plus les anciens mais auquel se heurtent d'abord les jeunes - et l'augmentation du niveau de diplôme détenu par la population active - notamment par les jeunes - semblent plus éclairantes pour comprendre les modifications en cours que la simple discontinuité générationnelle. Un numéro de la revue "Chroniques du Travail", dont la publication est prévue fin 2011, tentera de faire le point sur les évolutions les plus importantes (structure des emplois, cadre juridique de l'emploi, modes de gestion de l'emploi et des ressources humaines, parcours scolaires, transformations des valeurs, conditions de travail et d'emploi). Ce constat qui ne peut que rester partiel nous éclairera sur un certain nombre de nouvelles caractéristiques du contexte professionnel.

Ce contexte porteur d'un ensemble de contraintes et de ressources particulières définit le cadre dans lequel les jeunes se construisent un rapport spécifique au travail superposant différentes dimensions constitutives du rapport salarial.

Ainsi, la restriction des opportunités d'évolution professionnelle dans les entreprises et le déclassement objectif comme ressenti des postes qui sont offerts à un grand nombre d'entre eux pourraient modifier en profondeur la nature et la force du lien avec l'entreprise employeuse. Dans certains cas, les comportements « nomades » voire « mercenaires » ont-ils supplanté la fidélité ? L'investissement que certains consacrent à leur travail est-il, plus qu'autrefois, fonction du traitement que l'entreprise leur applique ? Si une grande partie des jeunes sont aujourd'hui plus formés, cela modifie-t-il aussi leur rapport à la formation continue et, plus largement, au travail dans sa dimension formative ? Dans ce contexte, les aspects extraprofessionnels prennent-ils aussi plus d'importance qu'auparavant chez certains jeunes, au détriment de l'activité salariée qui se réduit à sa stricte composante financière ? Enfin, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication transforme-t-elle la relation entre vie professionnelle et vie personnelle et au-delà, le rapport au travail, à son organisation et notamment à la

hiérarchie ? Ces évolutions doivent pourtant être interrogées. Touchent-elles une partie importante des jeunes ou seulement une partie marginale, et laquelle ? S'agit-il d'une évolution structurelle et permanente des comportements ou au contraire d'une période transitoire suivie d'une banalisation de ces comportements ?

On peut aussi ajouter que l'augmentation du niveau de diplôme et l'individualisation des comportements transforme en profondeur les relations collectives. Les solidarités par réseaux affinitaires semblent remplacer peu à peu les solidarités entre pairs, ou entre salariés soumis aux mêmes conditions de vie. La participation aux scrutins professionnels se réduit et l'adhésion à une organisation syndicale se fait plus rare. Ce qu'on décrit souvent comme des comportements de plus individualistes remet en cause le mode de relations sociales dans l'entreprise, déplaçant la focale des négociations collectives vers des transactions individuelles sur le modèle du contrat marchand. Or, cet apparent déclin du collectif doit également être interrogé pour deux raisons. En effet, les organisations défendant les droits de l'homme, les thèses écologistes... semblent attirer une part importante de jeunes. En outre, même dans des secteurs où l'individualisme semblait la règle (restauration rapide, net-économie...) des conflits collectifs sont apparus qui ont eu aussi pour effet la création de nouvelles sections syndicales. On pourra notamment se demander dans quelle mesure les évolutions du contenu du travail, de l'organisation du travail et des "bonnes" pratiques de management ont pu conduire à cet individualisme au détriment des collectifs de travail.

Ces orientations sont citées à titre d'exemple, elles ne visent pas à contraindre les propositions, car bien d'autres dimensions sont ouvertes et méritent d'être investiguées, ne serait-ce que parce que la jeunesse est loin d'être un groupe homogène. On pourra donc préciser le rapport au travail suivant la dimension sociale (classes, milieux sociaux, trajectoires, diplômes...), la dimension identitaire (ethnicité, religiosité, nationalité), ainsi que les relations suivant le genre des individus...

Du fait de la double orientation de ce Colloque, nous souhaitons articuler connaissances académiques et connaissances pratiques. Les apports de la recherche seront discutés lors de tables rondes réunissant représentants du personnel et acteurs institutionnels.

Modalités pour répondre à l'Appel à communication

Les communications correspondent à un texte complet qui ne doit pas excéder **7.000 mots**, bibliographie incluse, accompagné d'un résumé de **10 lignes** maximum.

Ces communications et résumés seront soumis exclusivement par courriel à irt@univmed.fr **et** à l'adresse irt_colloque2012@yahoo.fr

Calendrier

Date limite de réception des communications : **20 février 2012**

Réponse du Comité scientifique aux auteurs : **30 mars 2012**

Publication des Communications

Certaines contributions retenues pourront faire l'objet d'une présentation au Colloque et le Conseil scientifique pourra proposer pour d'autres une diffusion comme contribution associée.

L'ensemble des contributions retenues pourra être proposé à l'une ou l'autre des revues suivantes, dans le cadre de numéros spéciaux : "Chroniques du Travail", "Formation et Emploi" et "Humanisme et Entreprise".

Les Comités

Comité d'Organisation

Mario Correia (IRT - LEST, Aix-Marseille Université)

Céline Gasquet (ORM)

Rémy Jean (Institut d'Ergologie, Aix-Marseille Université)

Christiane Korol (IRT, Aix-Marseille Université)

Samira Mahlaoui (CEREQ)

Jocelyne Martinière-Tesson (LEST, Aix-Marseille Université)

Ariel Mendez (LEST, Aix-Marseille Université)

Stéphanie Moullet (IRT - LEST, Aix-Marseille Université)

Isabelle Schockaert (IRT - LEST, Aix-Marseille Université)

Véronique Serabian (IRT, Aix-Marseille Université)

Delphine Urtasun (IRT, Aix-Marseille Université)

Comité Scientifique

Frédérique Alexandre-Bailly (ESCP Europe)

Thomas Amossé (Centre d'Etudes de l'Emploi)

Christophe Baret (LEST, Aix-Marseille Université)

Martine Brasseur (CEDAG, Université Paris Descartes)

Sébastien Brunet (Faculté de Droit et de Science Politique, Université de Liège, Belgique - IWEPS, Région Wallone, Belgique)

Andrea Cammelli (Faculté des Sciences statistiques et Consortium Interuniversitaire AlmaLaurea, Université de Bologne, Italie)

Mario Correia (IRT-LEST, Aix-Marseille Université)

Henri Eckert (GRESCO, Université de Poitiers)

Abraham Franssen (Facultés Universitaires Saint-Louis, Bruxelles, Belgique - Université Catholique de Louvain, Belgique)

Jacques Freyssinet (Centre d'Etudes de l'Emploi)

Céline Gasquet (ORM)

François Gaudu (Université Paris I)

Jérôme Gautié (*ISST, Université Paris I*)
Jean-Luc Guyot (*IWEPS, Belgique - Université Catholique de Louvain, Belgique*)
Rémy Jean (*Institut d'Ergologie, Aix-Marseille Université*)
Stéphane Jugnot (*Statisticien-Economiste*)
Annie Lamanthe (*LEST-Centre régional associé au CEREQ, Aix-Marseille Université*)
Nicole Maggi-Germain (*ISST, Université Paris I - Laboratoire Droit et Changement Social, Université de Nantes*)
Samira Mahlaoui (*CEREQ*)
Ural Manço (*Facultés Universitaires Saint-Louis, Bruxelles, Belgique*)
Ariel Mendez (*LEST, Aix-Marseille Université*)
Stéphanie Moullet (*IRT-LEST, Aix-Marseille Université*)
Jean-François Paulin (*Université Claude Bernard Lyon 1*)
Olivier Pujolar (*Institut du travail - COMPTRASEC, Université Montesquieu-Bordeaux IV*)
Michel Rocca (*CREG - Université Pierre Mendès France de Grenoble*)
José Rose (*LEST, Aix-Marseille Université*)
Yasmine Siblot (*ISST, Université Paris I - IDHE*)
Marcelle Stroobants (*Centre METICES, Université Libre de Bruxelles, Belgique*)
Vincent Tiano (*DIRECCTE PACA*)
Eric Verdier (*LEST-CNRS, Aix-Marseille Université*)
Jean-Frédéric Vergnies (*CEREQ*)
Alain Vulbeau (*Université Paris Ouest*)
Mircea Vultur (*Institut national de la recherche scientifique, Observatoire Jeunes et Société, Québec, Canada*)