

La relève et le choc des valeurs

Les organisations qui ont été créées ou développées depuis la Révolution tranquille se voient peu à peu délestées de ceux et celles qui étaient les acteurs de leur création et de leur développement, souvent aussi les gardiens d'une certaine orthodoxie qu'ils souhaiteraient voir se maintenir, mais plus encore, les dépositaires de l'expérience cumulée au cours des ans. Comment va se faire le passage entre deux générations dont les priorités sont perçues comme de plus en plus éloignées ?

Qui sont ces jeunes ?

La nouvelle génération est en effet différente à bien des points de vue, ne serait-ce qu'elle est la première à être née de parents globalement aussi scolarisés, de mères qui ont gagné le milieu du travail. Ces parents ont eux-mêmes rêvé de donner le meilleur à leurs enfants, ce qui peut expliquer qu'ils en aient eu si peu et qu'ils les aient entourés de tant de sollicitude, ce qui ne les a pas empêchés, pour une bonne proportion d'entre eux, d'entraîner leurs enfants dans de nouveaux modèles de vie familiale.

Une majorité de ces enfants ont eux-mêmes effectué des études supérieures, ce qui a contribué à allonger le temps de leur jeunesse, un temps qui n'est pas fait que d'insouciance comme on est tenté de le croire parfois, mais qui reporte ce qui était autrefois considéré comme les marqueurs de l'entrée dans la vie adulte : l'insertion professionnelle stable, l'insertion résidentielle autonome, la vie de couple et la venue d'un premier enfant.

Ces jeunes arrivent dans le marché du travail à une époque où les taux de chômage sont bas et les taux d'emploi élevés. Les cohortes qui suivent, à cause de leur faible poids démographique, ne viendront probablement pas les bousculer à la porte. Par leurs expériences de travail pendant les études, ils ont appris à organiser leur temps et à composer avec un employeur. Pourquoi ne seraient-ils pas plus optimistes que les cohortes qui sont entrées dans le marché du travail dans les années 80 et 90, des moments charnières dans les mutations du monde du travail ?

Ces jeunes adultes sont les héritiers des institutions, mais aussi d'une manière de voir le monde qui, sans être en rupture avec la génération précédente, comme l'a été celle de leurs parents, en diffèrent à certains points de vue. Il n'y a qu'à penser aux fondements du système normatif qui ne repose plus sur les valeurs des traditions religieuses et culturelles dont ont voulu se démarquer leurs parents.

« Ce qui compte pour eux »

Quelles valeurs inspirent les orientations de ces jeunes adultes au moment où ils entrent dans le marché du travail ? En d'autres termes, qu'est-ce qui « compte le plus » pour eux ? Les valeurs représentent des tendances, mais cela ne signifie pas qu'elles soient partagées au même degré par tous. Sinon, le groupe d'âge serait homogène, ce qui se retrouve de moins en moins dans nos sociétés d'individus où le fait de pouvoir choisir son mode de vie contribue à singulariser les parcours. De plus, ces valeurs ne s'inscrivent pas nécessairement dans une trajectoire marquée par les ruptures ou les conflits. Il y a probablement plus de continuité que de changements dans les valeurs de ces jeunes par rapport à celles de leurs parents, eux qui se sont avérés les héritiers du changement. Parmi ces valeurs, certaines occupent plus de place que d'autres : l'autonomie dans la dépendance, l'importance du « travail » et la famille en premier.

L'autonomie dans la dépendance

L'autonomie n'est pas une valeur nouvelle chez les jeunes, mais elle se transforme selon les contextes et les époques. L'allongement des études a fait en sorte que les jeunes d'aujourd'hui ont dû apprendre à composer avec de multiples formes de dépendance, et ce, jusque dans la vingtaine : dépendance financière de la famille ou des prêts et bourses, dépendance du système d'éducation sur lequel ils ont eu bien peu de contrôle. Dans ce contexte de dépendance, ils ont moins développé la docilité que les mécanismes pour assurer leur autonomie. Enfants d'une famille peu nombreuse, ils ont davantage appris à discuter, à

négoier et à créer des consensus avec leurs parents qu'à vivre dans un rapport d'autorité. S'il est une valeur en déclin, c'est bien le respect du statut de l'autorité. Pour ces jeunes, l'autorité ne s'impose pas : le respect se gagne.

Dans leurs rapports avec les autres, ils savent exiger le respect de soi. Ils sont les dignes héritiers de « la Charte des droits et libertés ». Ils ont aussi vécu leur enfance et leur adolescence dans un contexte où l'épanouissement personnel représentait une valeur sociale importante. Fort heureusement, même dans ce contexte, ils ont progressivement découvert qu'il fallait aussi des efforts personnels pour réussir dans la vie et qu'il ne suffisait pas de consulter son horoscope ou le dernier gourou à la mode pour y parvenir. (Roy, 2003)

S'ils ont intériorisé l'idée de réussite que leur impose la société par des objectifs de formation poussés, les irritants de cette dépendance sont fortement compensés par le partage de leur condition avec des pairs. La vie de camaraderie qui caractérisait autrefois l'adolescence s'est ainsi prolongée jusque dans ces longues années de fréquentation des institutions d'enseignement.

Bref, l'importance de l'autonomie et la manière de l'assurer comptent pour beaucoup dans le bagage de valeurs et d'expériences des jeunes contemporains. Les premières expériences du marché du travail constituent une épreuve cruciale à ce chapitre. Les rapports d'autorité représenteront pour plusieurs une expérience nouvelle et un choc : tant ceux vécus au contact de l'employeur que ceux exercés auprès de plus jeunes ou de pairs. Comment ce rapport pourra-t-il se concilier avec les attitudes développées antérieurement : une mentalité de négociateur devant les personnes en autorité et une attitude de copain devant une classe, par exemple ?

L'importance du « travail »

Dans toutes les études consultées, peu importe l'origine de ces travaux dans la société occidentale, le travail occupe une place importante dans la vie des jeunes, moins importante qu'elle ne l'a été au moment des grandes



Madeleine Gauthier

Professeure et responsable de l'Observatoire Jeunes et société à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS)

mutations du travail à la fin des années 70 et dans les années 80 par exemple, parce qu'elle n'occupe plus aujourd'hui tout le champ des valeurs dans un contexte où l'emploi est moins rare.

La question a été posée à plus de 5 000 jeunes adultes de 20 à 34 ans : «Quelle est la caractéristique de l'emploi que vous trouvez la plus importante : l'emploi stable, l'emploi bien payé, l'emploi intéressant?» Près des deux tiers des répondants ont choisi la troisième option, peu importe l'âge. À tous les âges, l'emploi désiré doit être intéressant. Si on y regarde de plus près, cependant, ce sont les diplômés universitaires qui font monter la moyenne : 76,8 % d'entre eux.

Que signifie avoir un emploi intéressant? La relation entre la formation en emploi est particulièrement recherchée chez les diplômés universitaires. La fidélité à l'organisation en dépend souvent, et le jeune employé n'hésitera pas à chercher ailleurs ce qu'il ne trouve pas chez son employeur. Ce phénomène de mobilité interpelle les employeurs qui, au cours des dernières années, ont trouvé un intérêt à appliquer différentes formes de flexibilité dans l'organisation du travail. Si des économies immédiates ont pu sembler importantes, en sera-t-il ainsi à long terme?

Dans la nouvelle culture du travail chez les jeunes, si la satisfaction ne se trouve pas toujours dans le travail, la qualité des relations humaines et le milieu de travail peuvent compenser. Comme on l'a vu en décrivant ces jeunes adultes d'aujourd'hui, la sociabilité revêt pour eux un caractère important. Peu importe le type d'enquête que l'on mène auprès des jeunes, l'importance du milieu de travail est primordiale. La nouvelle culture du travail se comprend bien si on

retourne à toutes les expériences de socialisation antérieures, l'autonomie développée dans un contexte de dépendance, mais aussi une sociabilité intense, des expériences du marché du travail pendant les études où les jeunes ont réussi à faire accepter leurs contraintes d'études à leurs employeurs et le goût de la réussite.

Ces jeunes ont très tôt appris à hiérarchiser leur emploi du temps en fonction de ce qu'ils trouvent le plus important. Faudra-t-il s'étonner que le climat de travail soit aussi important et, comme on le verra maintenant, que la place accordée à la famille le soit tout autant dans la recherche d'une qualité de vie qu'ils ont parfois reproché à leurs parents de ne pas suffisamment valoriser, en particulier les filles à l'égard de leur mère?

La famille en premier

La valeur qui dépasse toutes les autres lorsque l'ensemble des valeurs est proposé au moment d'une enquête, autant au Québec que partout ailleurs dans le monde, c'est la famille. Faut-il s'étonner que tous les grands partis politiques aient proposé des mesures pour la famille lors des dernières élections au Québec? Au-delà de préoccupations démographiques, se profile chez les jeunes qui désirent fonder une famille, la recherche d'une qualité de vie qui a ses répercussions sur l'organisation du travail.

Comme les jeunes femmes ont gagné très majoritairement le marché du travail, il n'est pas question pour les plus scolarisées d'entre elles, sauf exception, de quitter leur emploi. Les jeunes couples ont intériorisé de nouveaux rôles dans le partage des tâches domestiques, mais un changement important intervient en ce qui concerne

leurs exigences par rapport au monde du travail. À partir de l'expérience qu'ils ont connue dans leur propre famille, les jeunes se demandent moins comment organiser la vie familiale en fonction du travail que comment l'organisation du travail pourrait permettre une meilleure conciliation entre les deux fonctions.

Tout ce qui concerne les normes minimales du travail en lien avec la famille, l'assurance emploi pour les mères, les congés de paternité et de parentalité et les clauses familiales dans les conventions de travail constituent des gains encore récents. Les jeunes parents voudraient davantage : l'horaire flexible, la semaine de quatre jours ou autres.

Changer le regard

La prédominance de la recherche du plaisir au travail sur la stabilité et le revenu, l'affaiblissement de l'attachement à l'organisation, la nécessité de repenser le travail en tenant compte des obligations familiales, voilà autant de dimensions qui correspondent aux caractéristiques et aux attentes des jeunes qui entrent dans le marché du travail aujourd'hui. Cela se traduit dans la vie quotidienne au travail par la qualité de l'ambiance, la recherche du consensus sur la tâche à accomplir, le respect du droit à une vie personnelle et familiale épanouissante. Voilà autant d'interpellations que les jeunes d'aujourd'hui font au monde du travail à travers «ce qui compte» pour eux.

GAUTHIER, Madeleine, dir. (2003), Regard sur... La jeunesse au Québec, Sainte-Foy, PUL-IQRC, 157 p.

ROY, Jacques (2003), Des logiques sociales qui conditionnent la réussite, Cégep de Sainte-Foy (rapport de recherche).