

**LE
GRAND
RDV
DE LA MÉTROPOLE**



Travailler ? Regards d'une génération

Actes de l'atelier du regard transversal «Jeunes»
et synthèse des ateliers réalisés par les membres
du groupe de travail «Jeunes» du Conseil de Développement.

Atelier
organisé dans le cadre
de la démarche
«le Grand rendez-vous
de la Métropole»
le 9 juin 2016

à l'Hôtel de la Métropole, Lyon 3^e

CONSEIL DE
DEV
PEMENT
GRANDLYON

www.legrandrendezvous.millenaire3.com

Ce document est un support de réflexion, il a pour vocation d'être un point de repère pour prolonger le travail débuté lors des rencontres.

QU'EST-CE QUE LE GRAND RDV ?

UNE THEMATIQUE

Quelles activités, quels emplois demain dans la Métropole ?
Freins, atouts, leviers

DES CHAMPS D'EMPLOIS

Numérique et vie quotidienne
Activités culturelles et créatives
Économie du bien vieillir
Économie verte et circulaire

DES ATELIERS

Ces ateliers sont organisés sur le territoire afin d'approfondir la réflexion autour des champs d'emplois en s'ouvrant aux acteurs du territoire.

UN ÉVÉNEMENT

SAMEDI 19 NOVEMBRE 2016

Actes de l'atelier

« TRAVAILLER ? REGARDS D'UNE GÉNÉRATION »

Depuis l'automne 2015, le Conseil de développement, avec l'aide d'acteurs métropolitains, explore la question suivante : « quelles activités, quels emplois demain dans la Métropole ? ». L'objectif est notamment d'identifier collectivement les freins à lever, les atouts à développer et les leviers d'actions possibles pour anticiper et tirer parti des mutations en cours. Tenant compte des mutations économiques et sociétales en cours, quatre champs d'emplois ont été plus particulièrement investis : numérique et vie quotidienne, activités créatives et culturelles, économie du bien vieillir, économie verte et circulaire. Des jeunes, membres ou non du Conseil de développement, ont d'ores et déjà participé à ces ateliers thématiques.

Cet atelier du regard transversal « jeunes » a pour objectif d'apporter **une contribution plus spécifique sur le rapport au travail des 18-30 ans**. Ouvert plus particulièrement à cette jeune génération, cet atelier propose de mettre au jour les représentations du travail, le sens donné au travail et les leviers pour faire évoluer le travail et les parcours professionnels dans le sens souhaité.

L'atelier compte une soixantaine de participants issus de plusieurs communes de la métropole. Il n'a pas vocation à représenter la diversité des opinions « des jeunesses », mais à donner une indication des aspirations de certains jeunes.

1. QUE REPRÉSENTE LE TRAVAIL POUR LA JEUNE GÉNÉRATION ?

Chaque participant a partagé avec le groupe le mot qui représente le mieux le travail pour lui. Nous les présentons ici très brièvement, avec les expressions utilisées par les participants.

Des représentations du travail révélant des attentes fortes

« **Passion** », car le travail est source d'épanouissement, d'accomplissement. Il contribue à être heureux, à se sentir bien et peut être source de plaisir. Il peut aussi servir des valeurs personnelles.

« **Développement** », « **Accomplissement** », car le travail permet de s'accomplir, d'être heureux. Le travail n'est pas toujours un emploi salarié : il peut s'agir d'activités bénévoles.

« **Enrichissement** », « **Epanouissement** », car le travail permet d'apprendre, de valoriser ses compétences et qualités, de subvenir à ses besoins tout en étant utile à la société.*

« **Opportunité** », car le travail permet d'accomplir, d'innover, de découvrir, etc.

« **Créativité** », parce que le travail permet d'innover, de développer, d'anticiper les tendances et parce qu'il permet aussi d'exprimer sa personnalité, son enthousiasme et de participer à la vie d'une organisation.

« **Satisfaction** », car le travail bien fait permet d'en éprouver et parce que faire un travail qui plaît est une grande satisfaction.

« **Liberté** », « **Moyen** », car le travail est à la fois source de moyens financiers, un moyen d'accomplissement personnel, d'intégration sociale, de création et de contribution. Il doit être considéré comme tel et non comme un pilier ou comme le centre de la vie.

« **Moteur** », car le travail « **rythme** » la vie, le temps et les moyens dont on dispose.

Le travail, moyen ou condition pour être pleinement acteur dans la société

« **Engagement** », car le travail est à la fois un engagement de soi et pour soi, vis-à-vis des autres et pour la société. Il peut demander de l'effort et apporte satisfaction et/ou fierté. Il met aussi en valeur notre temps libre, plus rare.

« **Entraide** », car le travail doit faire le lien entre les personnes et porter des valeurs d'entraide.

« **Implication** », parce qu'elle est nécessaire pour trouver un travail, pour le mener à bien, pour le garder et le faire évoluer.

« **Projets** », parce qu'un travail peut être vécu comme des missions successives, avec des objectifs, un sens... Le travail ne doit pas empiéter sur les projets personnels.

« **Production** », car le travail crée de la valeur pour la société.

« **Lien social** », « **Social** », car le travail doit avoir un sens au sein de la société, il doit permettre de changer les choses pour soi-même et la société.

« **Participer** », car le travail permet d'être utile à la société, de participer à la vie de la société et de faire partie d'un groupe.

Des représentations en « demi-teinte », montrant la polysémie du travail

« **Besoin** », car le travail permet de répondre à ses besoins et ceux des autres (réponses matérielles et immatérielles), et en engendre aussi de nouveaux.

« **Effort** », car le travail exige d'en fournir, notamment pour que le travail soit satisfaisant, réponde aux attentes, soit source de fierté.

« **Dual** », car le travail porte à la fois une dimension utilitaire (ce que l'on fait pour gagner sa vie, ce que l'on doit faire pour respecter un contrat...) et une dimension qui ne se préoccupe pas de l'utile, mais du sens (ce que l'on fait pour se sentir bien, en accord avec soi-même et les autres...).

« **Espoir** », quand il s'agit de trouver un travail que l'on aime, qui corresponde à ses valeurs.

« **Compliqué** »

« **Obligation sociale** », car le travail salarié apporte la considération des autres. Ne pas en vouloir, ne pas en chercher sont très mal vus dans notre société et excluent.

« **Salariat** »

Plusieurs motivations individuelles et collectives expliquent que l'on travaille...

« Pour faire et produire concrètement quelque chose, participer au fonctionnement de la société, créer des richesses, faire avancer les projets d'une entreprise ou d'une organisation, pour agir, être en action... »

Mais, certains participants ajoutent à cette dimension la notion d'entraide, de solidarité et le besoin d'être utile :

« Pour être utile pour les autres et la société, pour changer le monde, pour aider ses proches »

Les bénéfiques personnels ne sont pas pour autant oubliés, avec des apports immédiats :

« Pour satisfaire sa passion »

« Pour rencontrer des personnes ayant quelque chose en commun, tisser des liens... »

« Pour découvrir de nouveaux lieux »

Et d'autres qui s'acquièrent sur le long terme et mettent en avant les pouvoirs de transformation du travail :

« Pour s'épanouir, développer ses compétences, apprendre, progresser, se redécouvrir, grandir, devenir adulte, assumer des responsabilités, acquérir une stabilité... »

« Pour porter un regard positif sur soi-même »

La reconnaissance sociale apportée par le travail est largement rapportée, ainsi que son corollaire, l'absence de travail difficile à vivre car mal perçue au sein de notre société :

« Pour acquérir un statut social, une reconnaissance sociale, pour s'intégrer à la société »

« Par sens du devoir » (comme le vote)

« Parce que qu'on nous a dit qu'il fallait travailler, pour répondre aux pressions sociales ou familiales, pour supporter le regard des autres ».

Il est aussi partagé des raisons plus terre-à-terre, voire désenchantées :

« Pour remplir sa journée, par habitude, pour s'occuper, pour faire comme tout le monde »

Les participants attirent l'attention sur l'importance de distinguer travail et emploi. Les activités bénévoles entrent dans le champ du travail et répondent « souvent mieux » aux besoins de l'individu et de la société. Être parent au foyer est aussi un travail.

NB : Voir à ce sujet l'intervention de P.-Y. Gomez lors de la conférence Grands Témoins « Travail, emplois, activités : quelles mutations ? » du 23 janvier 2016.

Qu'est-ce qui est important ? Qu'est-ce qu'on cherche dans le travail ?

Choisir le travail qui convient, qu'on aime ou qu'on apprécie, est important. Chacun devrait y avoir accès et pouvoir en vivre de façon décente (juste rétribution). Cette liberté de choix, cette possibilité de saisir les opportunités, devraient concerner tout le monde quelles que soient les situations personnelles (ex. situation de handicap, enfant en bas âge).

Avoir la main sur son investissement dans le travail comme dans les autres sphères d'engagement : famille, formation, bénévolat. Chacun devrait pouvoir placer le curseur là où il le souhaite et trouver l'équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle qu'il souhaite.

Cela implique aussi de pouvoir évoluer, changer, se réorienter, se tromper et pouvoir recommencer, et donc concrètement d'avoir accès à la formation continue.

L'autonomie, les responsabilités, la variété des tâches et l'implication sont jugées importantes. Le sentiment d'utilité (« apporter sa pierre à l'édifice », « contribuer à un projet collectif », « ne pas tourner en rond ») et le sentiment d'appartenance sont cités également. L'engagement de l'individu n'est possible que s'il se sent utile, respecté dans les tâches qu'il a à accomplir et s'il bénéficie d'une certaine liberté (ex. choix des horaires, télé-travail).

La qualité de l'environnement de travail est soulignée : il doit naturellement préserver

2. LE SENS DU TRAVAIL

Les questions suivantes ont été posées aux participants. Ceux-ci ont débattu et y ont répondu en ateliers de 8 à 10 personnes. **Nous proposons ci-dessous une synthèse des échanges des 8 groupes et les verbatims les plus représentatifs.**

Pourquoi travaille-t-on ?

« Pour répondre à ses besoins primaires (manger, se loger...), gagner de l'argent, avoir des ressources, être indépendant... », mais pas seulement !

Si cette dimension apparaît très rapidement dans les échanges, elle est immédiatement complétée : il ne s'agit pas que de cela.

la santé et la sécurité des personnes, et être stimulant et motivant. L'environnement doit être **bienveillant, respectueux de l'individu et de ses valeurs et favoriser des échanges authentiques**. L'individu doit « savoir où il va », il doit se sentir écouté par sa hiérarchie et ses collègues, pris en compte et valorisé. **Un management plus horizontal et participatif** est souhaité par plusieurs participants, notamment pour que les décisions soient co-construites, légitimes et acceptées par tous.

Donner/trouver du sens à son travail est important, peu importe le niveau de qualification et même s'il s'agit d'un job « alimentaire », et cela permet de **ne pas subir**. Cela implique une cohérence entre ses valeurs personnelles et les valeurs liées à son travail, son entreprise ou son organisation, et la possibilité de pouvoir garder sa personnalité quelle que soit la fonction occupée : « gagner sa vie sans perdre ce qu'on est ».

Le sujet de l'accompagnement a émergé des échanges, **en particulier dans des moments clés** tels que le choix d'une formation, d'une ré-orientation professionnelle, les premiers jours dans une entreprise, etc. Un accompagnement est nécessaire dans ces moments charnières où les jeunes ne mesurent pas toujours l'impact de leurs choix ou de leurs comportements.

3. COMMENT Y ARRIVER ? COMMENT FAIRE ÉVOLUER LE TRAVAIL ET LES PARCOURS ?

Sur la base des précédents échanges, les participants ont été invités à se projeter et à identifier les leviers de progression pour tendre vers le travail et des parcours plus en adéquation avec leurs attentes. Nous proposons ci-dessous une synthèse des échanges des 8 groupes et les verbatims les plus représentatifs.

Sur quels points doit-on travailler pour que chacun soit bien au travail et dans son parcours ?

FORMATION INITIALE

Ré-ouvrir le débat sur les systèmes de notation créant de la compétition entre jeunes.

Qu'est-ce qui nous repousse ? Qu'est-ce qu'on ne veut pas dans son travail ?

Logiquement, les participants ne veulent pas :

Un travail vide de sens, inutile, routinier, sans mission clairement définie, « où on a l'impression d'être un robot » ou « un pion »

Un environnement de travail manquant de considération pour les personnes, irrespectueux, source d'inégalités (sexe, position, salaire...) ou discriminant, mettant en danger (ex. harcèlement).

Une hiérarchie exagérément verticale, fermée à toute discussion, idée nouvelle ou changement, et mettant inutilement la pression.

Un travail sans perspective d'évolution ou de changement, « se retrouver bloqué dans un emploi qui ne plaît pas mais qu'on ne peut changer » (chantage à l'emploi).

Un travail incompatible avec sa personnalité (pression du « devoir être » qui éloigne de ce que l'on est), **ses valeurs personnelles ou sa vie personnelle** (conflit entre le temps personnel et le temps professionnel).

Un travail précaire (durée, rémunération...), si cette instabilité n'est pas choisie.

La valorisation des formations professionnelles, en particulier celles ouvertes aux moins diplômés, et plus généralement l'information relative à ces formations.

FLEXIBILITÉ DES PARCOURS ET DES FORMATIONS

La flexibilité des parcours de formation et des parcours professionnels : dès le collège et jusqu'en entreprise, afin « d'autoriser enfin le droit à l'erreur », « d'ouvrir le champ des possibles », de « favoriser les passerelles » entre les formations et les métiers, et « de limiter aussi l'auto-censure » bridant les personnes à changer de métier, faire valoir son droit à la formation, etc.

PARCOURS, TEMPORALITÉS ET RUPTURES DE PARCOURS

La recherche de cohérence des parcours professionnels. Cela n'est pas toujours possible, et surtout, « ne correspond pas à la réalité » : il peut y avoir des ruptures, des virages... Les temporalités peuvent être très variables selon les individus ; certains trouvent leur voie rapidement, pour d'autres, il faut du temps.

La représentation de la démission dans notre société et la réflexion à mener sur le droit à l'allocation chômage du salarié démissionnaire. Actuellement, la démission volontaire n'ouvre pas de droit au chômage, à quelques rares exceptions près.

PARCOURS ET DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

L'accompagnement des personnes dans leurs parcours professionnels mais aussi dans la réflexion « sur ce qu'ils sont ». Les cheminements personnels et professionnels sont souvent intimement liés.

MANAGEMENT ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

La juste rétribution et la reconnaissance des individus.

Le respect de la personnalité et des valeurs des individus, la confiance.

La lutte contre les discriminations.

La notion de management à repenser, pour remettre l'individu et les relations au centre des préoccupations, avoir une approche plus horizontale, améliorer la communication entre niveaux

hiérarchiques, etc. Toutefois, une gouvernance partagée ne convient pas forcément à tout le monde : libre à chacun de s'investir ou non dans la vie de son organisation, mais ceux qui le souhaitent doivent pouvoir le faire et s'y former.

Comment travailler sur ces points ? quelles propositions concrètes ?

FORMATION INITIALE

Ouvrir le monde de l'entreprise aux jeunes via des stages de découverte, des journées portes ouvertes afin de faciliter leur choix d'orientation, leur découverte des métiers... Développer les mises en réseaux (entreprises-établissements).

Accompagner davantage les stages : les jeunes comme les entreprises ont parfois besoin d'un tiers. Les stages permettent aussi aux jeunes de découvrir leurs talents et leurs goûts.

Instaurer des cours de développement personnel pour mieux se connaître et se comprendre en toute situation.

Changer de paradigme : « apprendre à avoir le droit de se tromper », valoriser les acquis plutôt que de cibler les échecs, etc.

Développer le dialogue entre le cercle familial et le monde éducatif afin d'aider les jeunes à s'orienter (ex. choix d'options, d'une filière), surmonter les difficultés scolaires...

Valoriser les métiers de demain, porteurs sur le territoire, les métiers souffrant d'un manque de reconnaissance ou d'une mauvaise réputation, les métiers d'art et de l'artisanat, pour aider les jeunes à mieux connaître le marché de l'emploi et les options possibles.

Valoriser le service civique, servant souvent de passerelles vers une formation, un emploi...

Sensibiliser et former au bon usage des réseaux sociaux.

FORMATION CONTINUE

Faciliter l'accès à la formation continue sur le plan financier et administratif (libre-accès et accès plus rapide).

Mieux informer sur le droit à la formation et ses modalités de mise en œuvre

Sensibiliser les managers à cette question

ADAPTER LES METHODES DE RECRUTEMENT AU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Expérimenter et mettre en place des processus de recrutement innovants basés sur les compétences et le savoir-être et moins sur les diplômes, la cohérence du parcours, etc.

Expérimenter ces méthodes au sein même de l'institution Métropole et diffuser ses bonnes pratiques auprès de ses partenaires

Faire évoluer les représentations sur l'activité bénévole (souvent sous-estimée), les trous dans le CV, les temps partiels...

SAVOIR-VIVRE EN ENTREPRISE ET CONNAISSANCE DU MONDE DU TRAVAIL

Développer les formations sur le savoir-vivre en entreprise (formations initiales et continues) : comment communiquer avec les autres, comprendre/s'adapter/respecter les autres... Ces compétences relationnelles et sociales peuvent faire la différence (ex. « compétence sourire »).

Renforcer également l'éducation au fonctionnement du monde du travail.

Sensibiliser à la notion d'empowerment, développer ses capacités à rester critique et (se) remettre en cause, prendre conscience de son pouvoir d'agir et l'utiliser à bon escient...

MANAGEMENT ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Sensibiliser et former les managers à l'intelligence relationnelle : replacer les relations à la base du management

Favoriser l'expression des salariés sur les process, l'organisation du travail, etc.

Avoir la possibilité de tester le télé-travail et de décider en concertation des horaires de travail, pour mieux concilier vies personnelle et professionnelle, mais aussi faire évoluer la communication et développer la confiance entre salarié et manager.

Dégager du temps pour les projets personnels et collectifs au sein même du temps de travail afin de renforcer la motivation, la créativité (ex. les ingénieurs et développeurs Google consacrent 80% de leur temps de travail à leurs missions et 20% à des projets personnels).

Veiller à la qualité des temps de pause (ex. lieu de repos et de repas convivial et bien aménagé).

Instaurer et exploiter les boîtes à idées.

Instaurer en entreprise la possibilité de médiation afin de régler un conflit/des difficultés sans mettre en péril son emploi.

MANAGEMENT HORIZONTAL ET PARTICIPATIF

Sensibiliser et former les managers comme les salariés à ces nouvelles formes de management. S'appuyer sur les savoir-faire et l'expérience des entreprises pionnières qui le pratiquent déjà et se faire accompagner par des professionnels dans cette évolution (ex. coaches).

Assouplir le cadre pour l'adapter aux personnes et aux situations, renforcer la cohésion...

Réaliser un état des lieux et faire connaître les entreprises valorisant le bien-être au travail, ou encore les bonnes pratiques pour convaincre et convertir des managers

Valoriser davantage les compétences individuelles, la créativité...

EXPÉRIMENTER LE REVENU MINIMUM UNIVERSEL

Ouvrir la réflexion sur cette option, tirer les enseignements des territoires l'expérimentant actuellement (ex. ville d'Utrecht aux Pays-Bas, Finlande).

pour aller plus loin

Nous proposons ici **des contacts utiles pour prolonger la réflexion autour des thèmes du travail** au sens large (salarié, bénévole, etc.), de la formation et des évolutions souhaitées par la jeune génération, ou encore pour s'engager dans des activités porteuses de sens.

Anciela

www.anciela.info/

Anciela est une association indépendante engagée en faveur d'une citoyenneté active pour une société écologique et solidaire. Elle organise et anime des activités participatives afin de permettre aux citoyens d'imaginer ensemble des solutions, de les discuter, de les approfondir afin qu'elles deviennent réalité.

AFEV

<http://grandlyon.wix.com/afevgrandlyon>

L'Afev est le 1^{er} réseau d'étudiants engagés dans des actions de solidarité sur différents terrains d'engagement : le bénévolat (engagement de 2 heures/semaine), le volontariat (service civique) et les colocations solidaires (conjuguant colocation et engagement dans le quartier autour d'un projet concret).

Unis-Cité

<http://www.uniscite.fr/>

L'association Unis-Cité est ouverte à tous les jeunes de 16 à 25 ans et propose un engagement sur des missions d'intérêt général et en équipe, s'inscrivant dans le programme national de Service Civique. Au sein d'Unis Cité, les jeunes en service civique gèrent des projets à 5/6 personnes avec des profils très différents, un système horizontal et un médiateur-référent qui donne des outils pour avancer, mais qui ne prend pas de décisions pour le groupe.

Université du Nous

<http://universite-du-nous.org/>

L'Université du Nous est une organisation, créée en 2010 pour accompagner la transformation sociétale en favorisant l'émergence de nouvelles formes d'organisations. Elle propose à tout individu, organisation ou collectif des espaces d'expérimentation, d'apprentissage et d'accompagnement pour explorer et mettre en œuvre d'autres façons de faire ensemble

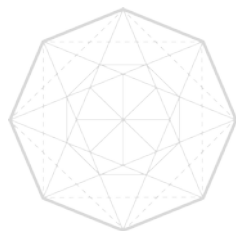
Le centre d'affaires Impact Expert

<http://impact-expert.fr/>

Via leur participation au centre d'affaires Impact Expert, Robin Thivent et Alex Verguet cherchent à travailler avec des personnes qui partagent leurs questionnements autour du travail de demain, respectueux, humain, et qui permette l'indépendance des travailleurs, et soit centré autour de l'économie du partage et participative. Impact Expert aide ceux qui le souhaitent à entreprendre, à saisir une opportunité d'emploi et propose des formations et coaching en développement personnel.

Pour + d'infos, contacter : robin.thivent@live.fr ; alex.verguet@outlook.com

Liste des participants



Travailler ? Regards d'une génération

du 9 juin 2016 - Hôtel de la Métropole, Lyon 3^e

Ils ont préparé l'atelier :

Fanny VIRY, Cécile MICHEL, membres du Conseil de développement et les membres du Groupes de travail «Jeunes» du Conseil de développement

Coordination générale :

Service Participation et Implications Citoyennes – Métropole de Lyon

Animation :

Fanny Viry

ABJEAN Jocelyne
Conseil de Développement

ACHAIN Jérémy
Développeur Web

AILLARD Pierrick
Conseil de développement

ALGUACIL Charlotte
Responsable adjointe de magasin

AMAMRA Salim
Éducateur

AOUN Loïs
Chargé de missions

BARBIERI Florent
Professeur

BAUDY Orane
Étudiante

BAUTISTA Grégory
Technicien support

BEN FRAJ Zaineb

BOLBOS Narcisa
Juriste

BOMBLED Clara
Étudiante

BOS Héloïse
Création d'activité

BOURGINE Jules

BOUZIDI Myriam
Cohab'Avenir

BUGNI Estelle
Consultante

CASATI Régis
Conseil de développement

CATINEAU Maximin
Conseil de développement

CELLE Sébastien
Étudiant

CHAPEL Claire-Marine
Apprentissage

CLAISSE Jean-Marie
Chômeur entrepreneur / Ubuntuz

COMPARINI Ann-Marie
Conseil de développement

COSTE Paul
Conseil de développement

DAVID Elodie
Milieu hospitalier

DEAL Camille
Chargée de mission

DELAGE Titouan

DURIGNEUX Martin
Anciela

FERRANDIS François
Développeur web

GAMONDES Valère
Étudiant

HOCQUIGNY Emilie
Étudiant

HUYNH Isabelle
Porteuse projet

IOCHEM Amandine
Étudiante

JANUEL Caroline
Observatrice

JOHN VON FREYEND Sebastian
Informatique

KELLER Sophie
Consultante

LHUISSIER Sylvain
Chantiers Passerelles

MAERTENS Marie-Lys
Service Civique

MIARA Simon
Volontaire service civique Unis-Cité

MICHEL Cécile
AFEV

MONGE Elise
SC - Artisans du Monde

NELIA Julie
Service civique

PÉRARD Lise
Chargée de production

PILETTE Marie
Assistante polyvalente Pompée-Junod Anne

PUEYO Anna
Demandeuse emploi

RAMOS Ester
Conseil

SANLAVILLE Quentin

SCHMITT Léa
INSA

SIDOR Aneta
à la source épicerie locanove zérodechet

SWORDY-BORIE Justine
Conseil de développement

TAPIA Hugo
Étudiant

THIVENT Robin
Impact Expert

TIBERGHEN Philippe
Conseil de développement / Unis-Cité

TRICARD Audrey
Volontaire service civique Unis-Cité

VASQUEZ POZADAS Carol Andrea
Stage

VERGUET Alex
Étudiant/Entrepreneur

VERRIER Carol-Anne

VIDAL Margaux
Thèse

VIGNON Jennifer
Designer/vendeuse Vincent Charles

VIRY Fanny
Anciela

ZOUAOUI Anis
Collectif Jeunes Solidaires

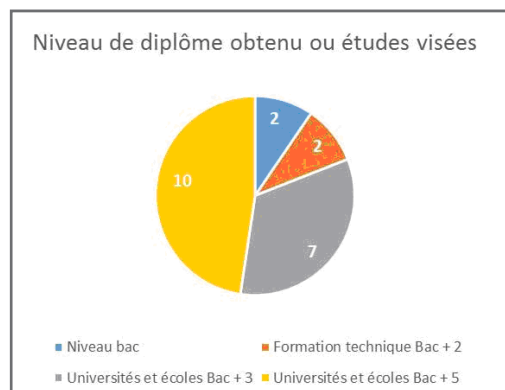
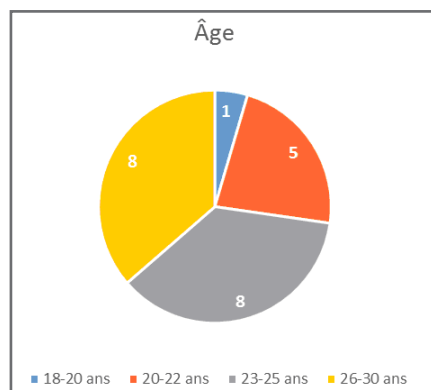
Merci à tous pour
votre participation !

Le rapport au travail des 18-30 ans

Synthèse des entretiens réalisés

Questionnaire en ligne et rencontres face à face, Mai - Juin 2016.

Nous présentons ci-dessous les résultats d'entretiens menés principalement par voie électronique (formulaire en ligne ou questionnaire Word, et deux entretiens menés en face à face) auprès de 21 jeunes de l'agglomération lyonnaise. Ces entretiens avaient une visée exploratoire, permettant une première prise de contact avec ces jeunes et leurs préoccupations, et ne prétendent donc à aucune représentativité. Ils ont été menés principalement auprès de jeunes faisant partie des réseaux de membres du groupe « Jeunes » du Conseil de développement. Ils regroupent notamment plusieurs personnes effectuant un service civique ou actifs à l'AFEV ou Unis-Cité, ainsi que certaines étudiantes du Conservatoire National Supérieur Musique et Danse de Lyon (CNSMD). Les personnes enquêtées sont principalement des femmes (18 contre 3 hommes) et beaucoup sont diplômés à Bac+5 ou visent ce niveau d'études (10 sur 21). Les graphiques ci-dessous présentent les caractéristiques des personnes enquêtées.



Les résultats sont ici présentés sous la forme d'une compilation, où vous trouverez pour chaque question, l'ensemble des réponses fournies par les enquêtés.

1. VOTRE PARCOURS, FACILITÉS ET DIFFICULTÉS

Dans votre parcours, qu'est-ce qui vous a aidé, qu'est-ce qui vous aide à avancer ?

Moi-même

L'utilité d'avoir un Bac +5, l'aboutissement des études. L'engagement bénévole, le volontariat, les études à l'étranger.

Faire des projets nouveaux, mon envie de changer les choses et justement le rapport qu'on a au travail.

Les stages / Le réseau et la motivation / Le stage, le réseau / Les stages et expériences de terrain alliées à la formation théorique (réponses de 4 enquêtés).

Le maillage entre formation théorique et expérience de terrain. L'alternance.

Le soutien de l'environnement familial dans les études.

Le parcours pluridisciplinaire (économie, droit, sciences politiques, sociologie), la rigueur, la renommée de l'École.

Un entourage professionnel qui a pu me faire confiance. L'encouragement de mes proches.

La passion. Les autres élèves, grâce à la bonne relation que nous avons réussie à établir entre nous et

La confiance qui règne entre nous. La possibilité de s'organiser en fonction de soi et de ne pas avoir trop de consignes, tout en ayant quelques indications des enseignants. D'avoir des enseignants qui répondent très vite aux mails envoyés en donnant des conseils éclairants.

Avoir des objectifs intéressants, apprendre de nouvelles choses.

Ma formation en Piano. Les quatre formations (Conservatoire de Dijon avec Triple Coursus, CNSMDL, DEM de Chant, Piano, Accompagnement) et la FM. Déterminer mon choix dans la direction de Choeur. Je voulais faire de la Musique depuis la Troisième, et mon souhait n'a jamais changé. Des professeurs m'ont aidé.

La Maîtrise, le solfège à la fac de musique. Le CNSMD.

Ce qui m'aide à avancer, c'est ma motivation personnelle ainsi que le fait que l'on me fasse confiance.

Dans votre parcours, qu'est-ce qui vous a posé problème, freiné ?

Les difficultés à concilier un emploi du temps d'étudiant et le travail en entreprise. Beaucoup trop de travail.

Un parcours universitaire trop théorique, le manque d'expérimentation de terrain, la manque de création de lien avec les équipes enseignantes et d'autres professionnels extérieurs.

Les études qui n'apportent pas assez de réelles compétences professionnelles, et qui ne permettent pas de créer son propre parcours.

Les entretiens oraux.

Le peu d'emploi / Le marché de l'emploi tendu, le manque d'expérience en sortant des études / Difficultés à trouver des lieux de stage, emploi etc. (Réponses de 3 enquêtés)

Le manque d'expérience. / Avoir une première expérience

Le problème de la mobilité (besoin du permis B), pas assez de réseau.

Connaissances théoriques et culture générale mais moins de connaissances pratique (stages) et manque de spécialisation.

De ne pas avoir de visibilité sur mon avenir. Être parfois trop seul à l'Université lorsque l'on cherche à entreprendre quelque chose

de nous- même, par exemple lorsque l'on cherche à réaliser un stage volontaire, non obligatoire et que l'on ne sent pas de réel soutien de l'équipe encadrante. Devoir faire le médiateur entre les différentes administrations. Cela fait perdre du temps.

Le stress.

Devoir faire un parcours pour faire la «voie royale», le manque de réflexion sur les questions de développement personnel pour identifier un travail en cohérence avec ses valeurs

Rien.

D'avoir fréquenté un collègue ZEP par rapport au collègue privé.

Ce qui m'a freiné c'est le fait que l'Éducation Nationale et les services de l'État de la République Française ne mettent pas tous en œuvre afin de pouvoir accéder à une scolarité comme les autres élèves. Je suis porteur d'un handicap et ce que je décris ci-dessus m'a énormément gêné pour prétendre aux mêmes études que mes camarades.

Qu'est ce qui pourrait être mis en place pour faciliter votre parcours (ou celui de personnes comme vous) ?

Une souplesse des universités, ou que l'université prenne compte le travail étudiant pour valider certaines compétences (dans une certaine mesure).

Aucune idée.

Plus de lien avec le monde de l'emploi lors des études, plus de rencontres avec les acteurs professionnels liés aux études réalisées / Des stages en entreprises, formations / Un meilleur agencement entre les établissements de formation et les lieux de pratiques / Plus d'occasions de réaliser une expérience (Réponses de quatre enquêtés).

Des formations très courtes, et la reconnaissance du statut de bénévole dans les universités. Des formations sur la prise de parole en public.

Un meilleur partage du temps de travail et l'arrêt de la course à la performance et la productivité maximum.

Le réseau.

Un meilleur accompagnement à la recherche d'emploi, même lorsque l'on a fini ses études il y a plus de deux ans. Une plus grande offre de professionnels avec qui parler, non seulement dans les domaines plus commun comme finances et marketing, RH, mais aussi dans le domaine de l'humanitaire, associatif et social.

Des bilans de compétences

Sans doute, qu'un suivi plus régulier soit établi avec les enseignants, les organisateurs... Que les différents pôles/acteurs d'une université se coordonnent mieux entre eux, lorsqu'ils sont liés par le même projet d'un élève.

Un accompagnement via un tuteur étudiant, enseignant, ou salarié.

D'avantage réfléchir à ses valeurs personnelles durant sa formation, aider les jeunes à identifier les différents réseaux d'acteurs (parfois pas les plus «logiques» d'après leur formation, ex. : associations, PME, initiatives et pas forcément les grands groupes).

On sait ce qu'on veut faire à partir de ce que l'on a essayé : davantage envisager et encourager le lycée en alternance.

Des améliorations au niveau du collège, avec notamment des professeurs qui soient heureux de donner cours, qui ne se contentent pas de faire de la «garderie». Éviter dans l'éducation générale les collèges et lycées «poubelles», comme dans les collèges «ZEP» avec les gens qui ne souhaitent pas être là. À l'heure actuelle, il faudrait également des formations pour savoir se vendre, sur la présentation et la communication. Savoir monter un projet pédagogique.

Ce qui pourrait m'aider aujourd'hui ce serait des conseils, une sorte de tuteur (parrain) qui m'aide dans mes démarches d'emploi car j'ai l'intention de postuler dans la fonction publique.

2. LA PLACE DU TRAVAIL DANS LA VIE & LA QUESTION DU SENS

Pourquoi travaillez-vous ?

Dans quel but ?

Subvenir à mes besoins

Pour gagner de l'argent.

Pour mon épanouissement, se sentir utile, gagner sa vie.

En ce moment mon travail est purement alimentaire. Idéalement, mon activité doit me permettre de changer la société à mon échelle, d'aider les autres et de me développer, m'épanouir.

Pour l'utilité sociale et pour vivre.

Pour défendre des valeurs, un engagement. Pour mes valeurs et subvenir à mes besoins. Pour avoir une activité et gagner ma vie.

Pour être utile socialement, pour faire vivre la famille.

Pour me sentir utile à la société, pour rentrer en contact avec une diversité de personnes, pour construire une société plus juste et qui prenne en compte les besoins du citoyen.

Pour payer les factures mais aussi pour mon développement intellectuel personnel.

Pour avoir un revenu, et car c'est un travail enrichissant, car il m'a permis de rencontrer des gens intéressants.

Pour m'épanouir, me rendre utile.

L'emploi sert à gagner de l'argent, dans le travail dans son sens plus large je cherche du sens : faire quelque chose pour satisfaire des besoins réels, une réelle amélioration pour sa vie et celle des autres.

Pour gagner un peu sa vie. Pour partager une passion avec d'autre. Pour l'épanouissement personnel. Pour une raison financière.

Je travaille dans le but de gagner de l'argent :

le frigo ne se remplit pas tout seul. De plus sans argent dans ce pays nous ne sommes pas grand-chose et nous ne pouvons prétendre qu'à peu de liberté pour ne pas dire aucune. Du coup si l'on souhaite pouvoir «faire son trou» et bien le travail devient une obligation.

Que faites-vous en dehors de votre activité principale ?

Bénévolat et militantisme / Bénévolat dans une association étudiante, élue étudiante, sport / Bénévolat, loisirs

Jeux vidéo, séries, dessin, en bénévolat du community management et de la rédaction. Natation

Plus le temps pour d'autres activités.

Chant

énévolat (association sportive), sport, culture / Sport et activités bénévoles.

Voyages et Sport / Sorties entre amis, sport / Sorties avec des amis, du sport, cinéma, balades, expositions, activités manuelles / Sport

Beaucoup de danse (8 h/semaine) et du bénévolat (scoutisme : encadrant).

Je travaille bénévolement avec la Compagnie Fou d'Artifice, et parmi mes loisirs, je cuisine.

Je m'occupe de ma famille, je lis, je suis engagée dans une association / Vie de famille

Je suis curieuse et je participe à des événements (Alternatiba, atelier de réflexion, conférences...).

Pour vous, une activité bénévole constitue-t-elle un travail ?

(question présente uniquement dans le questionnaire Word)

Pour moi une activité constitue un travail puisqu'elle produit de la richesse (humaine, de pensée, d'aide...).

Une activité bénévole constitue un travail dans la mesure où il y a des efforts fournis et précisément un travail réalisé ; cela dit, ce travail est rémunéré de manière différente. Ce n'est pas de l'argent qui est reçu en échange

mais un bonheur, une joie du travail accompli. Souvent celui-ci se fait entre amis le weekend.

Pour moi une activité bénévole peut être du travail, elle est parfois prise plus au sérieux qu'un travail rémunéré.

Qu'est ce qu'un travail ou une activité « précaire », pour vous ? Est-ce que cela vous effraie ?

Peu rémunéré et/ou sans vision à moyen/long terme.

Une paie qui ne permet pas de répondre à mes besoins. Non cela ne m'effraie pas car je me donne les moyens d'avoir un travail qui me permettra de bien gagner ma vie.

Travailler pour gagner un salaire minimum, travailler beaucoup sans avoir les moyens de s'épanouir, de prévoir un futur digne et stable C'est un travail qui vous rend dépendant, par envie de sécurité, mais qui ne vous épanouit pas. Un travail redondant, où le cerveau ne fonctionne pas, où il n'y a pas d'initiative possible. Oui ça m'effraie beaucoup !

Un travail à temps partiel.

Pas particulièrement c'est un emploi non stable. Temps partiel, oui.

Un travail précaire pour moi est une travail qui ne permet pas de subvenir à nos besoins, nous rend incertains par rapport à nos aspirations de vie et nos projets.

Quelque chose qui n'est pas durable ni stable avec une rémunération au SMIC pour un ETP.

Une activité précaire est une activité dont la durée est incertaine et qui bloque dans la perspective de se projeter à long terme ou dont la rémunération est trop faible pour subvenir à ses besoins.

Conditions de travail difficiles (horaires, mal payé, un bureau qui n'offre pas un espace de vie). La précarité renvoie aussi beaucoup au salaire.

Oui cela m'effraie car c'est un travail sans garantie.

Un travail qui ne permet pas de gagner sa vie convenablement, qui n'est pas clair (délais d'élaboration du contrat, paiement retardé,

paiement non mensualisé...), qui ne permette pas d'accéder à un logement.

C'est une activité où l'on gagne moins que le SMIC. C'est une activité dont le salaire ne permet pas ou difficilement d'assouvir les besoins primaires (manger, dormir, se laver, avoir un toit (correct) et une maison qui soit suffisamment isolée, se vêtir dignement). Oui, ça m'effraie.

Oui c'est effrayant, de travailler et ne pas subvenir à ses besoins et devoir se restreindre à cause d'un niveau de salaire trop faible au regard des dépenses importantes (loyers, mutuelle, factures...).

Un travail où la personne confère plus d'énergie à subsister qu'à construire : ex : mi-temps pour quelqu'un qui a besoin d'un temps plein, un CDD à répétition pour quelqu'un qui souhaite s'installer. La notion de précarité peut être très personnelle car un même contrat (par exemple un mi-temps) peut être voulu et très bien vécu comme une source de précarité.

La précarité m'effraie mais je pense qu'il faut changer notre vision des choses pour ouvrir de la flexibilité sans générer une peur de la précarité. Cela peut passer par un revenu minimum universel ou au moins par une valorisation des essais, un droit à l'erreur non stigmatisée.

Un travail où les conditions de travail sont assez mauvaises, par exemple au niveau du salaire, de la manière de traiter, le travail à la chaîne, pas de progression possible en tant que personne, pas d'épanouissement.

J'ai peur du travail précaire. Parce que je considère que tout ce que l'on fait dans la vie doit nous faire avancer. Stagner, régresser... c'est mauvais !

Travail dans lequel on ne s'épanouit pas et dans lequel on n'est mal payé. Par exemple un CDD peut être précaire. Qui ne rapporte pas.

Un travail précaire pour moi cela signifie tout travail du secteur privé l'ou on peut se débarrasser de vous du jour au lendemain, rendant impossible selon moi toute prévision de vie dans le temps.

Quel est le travail idéal pour vous ?

Qu'est-ce qui vous paraît important dans ce métier ou cette activité idéale pour vous ?

Un métier qui donne un sens à ma vie et qui a un bon salaire.

Travailler dans l'associatif, avec pour objectif une société plus solidaire. Importance du bien-être au travail.

Le travail idéal, c'est celui qui est utile à l'évolution, à l'être humain avant l'institution ou l'économie. C'est celui qui rend le travailleur autonome, expert dans son domaine, capable d'initiative et de changements réfléchis. C'est le travail qui est important mais pas stressant.

Un travail avec un bon fonctionnement d'équipe, une bonne ambiance, une prise en compte et une association des salariés dans l'évolution et la stratégie de la structure. Mais surtout un métier qui a du sens et une utilité sociale.

L'engagement est important dans le métier idéal.

Pouvoir vivre correctement avec ce que l'on touche et mener des activités qui nous plaisent : concordance avec nos valeurs, bienveillance de l'institution.

L'équilibre vie privée/vie professionnelle, les responsabilités, la liberté de créer.

Un travail épanouissant, où on se sent utile aux autres et à la société, où on est valorisé par son employeur, où on a les moyens de bien faire qualitativement les choses, où on a une rémunération qui permette de faire des projets de vie, où on a pas peur de perdre son emploi et de ne plus en retrouver demain.

Un travail qui me permette de m'épanouir, d'être utile à la société, un bon contact humain. Ça ne me dérange pas de travailler dans un bureau mais le cadre de vie doit être agréable (aéré, décoré, cosy). Le développement personnel est aussi important.

Un travail enrichissant, qui me donne un minimum de revenu et qui me permette de dégager du temps pour ma vie personnelle et

d'en profiter.

Travailler dans le domaine qui nous passionne, tout en gagnant convenablement sa vie. Avoir un travail qui nous donne notre place dans la société. Avoir un travail qui nous permet de faire ce que l'on a à faire sur terre.

Ce qui paraît aussi important sont les relations établies avec ses collègues et son/ses supérieur(s) ou son/ses employeur(s). Plus généralement, nous devons pouvoir nous y retrouver socialement : si l'on est mieux seul, mieux vaut travailler seul et s'il vaut mieux pour soit être avec d'autre, autant travailler en groupe.

Un travail où l'on prend plaisir, s'épanouit, où l'on est soutenu.

Un emploi qui permet de vivre décemment mais surtout qui me permette d'apprendre et de m'engager dans les valeurs auxquelles je crois. Il faut pouvoir équilibrer vie pro et vie privée et que cet équilibre soit souple afin de s'ajuster aux changements dans la vie (naissance enfants, engagement extérieur...).

La forme est importante : un emploi souple qui me laisse du temps pour m'investir dans d'autres activités, salariées ou indépendantes.

Le travail que j'ai préféré est celui d'aide à domicile auprès des personnes âgées. Il permettait le partage de beaucoup de choses au-delà des questions quotidiennes. Le travail idéal pour moi est d'être concertiste et pédagogue car la transmission est importante. Je me vois avec un contrat de prof en CDI entre 10 et 15 heures, complété par des concerts (en tant qu'intermittente du spectacle).

Le travail idéal pour moi c'est fonctionnaire. Ce travail paye plutôt bien mais surtout cela me laisse une certaine prévision dans le temps avec un travail protégé. Cela sera selon moi beaucoup plus facile d'évoluer dans la vie avec un salaire fixe tombant tout le temps, du moins jusqu'à la retraite (aussi anorexique soit-elle).

Comment imaginez-vous votre travail et votre vie dans 5 ans ?

Avoir ma propre maison à la campagne. Être dans la police.

À la campagne, créer un lieu d'accueil de jeunes, artistes, associations avec diverses activités (culturelles, écologiques, solidaires...).

En auto-entrepreneuse, sur des petits projets intéressants, avec des gens intéressants.

Aucune idée mais je ne souhaite pas travailler à temps plein.

Pas d'idée particulière. Aucune idée.

La situation du marché de l'emploi étant très difficile, j'imagine soit une situation identique à celle que j'ai, mais sans évolution, soit un déclassement professionnel.

Travailler dans l'associatif, collaborer avec d'autres pays de l'Union Européenne. Un travail dans un bureau mais avec beaucoup de rencontre partenaires et de voyages.

Un temps de travail maîtrisé et toujours aimer ce que je fais.

J'espère que je pourrais commencer à travailler, que mon emploi me permettra de travailler avec ma créativité et de vivre dignement et simplement. Je vivrai dans la ville ou le destin m'aura emmené. Je ne sais où j'habiterai. Peut-être, dans un petit appartement ou une petite maison avec un petit jardin ou bien dans une grande maison/ appartement en collectivité ou en colocation. Surtout, j'espère pouvoir vivre en cohérence avec mes valeurs et que ma vie aura du sens.

La même avec un salaire plus important j'espère !

J'aimerais travailler dans une structure qui œuvre pour l'intérêt général, dans un poste intellectuellement intéressant. Je souhaiterais pouvoir m'investir dans des associations ou événements citoyens en dehors de mon activité pro.

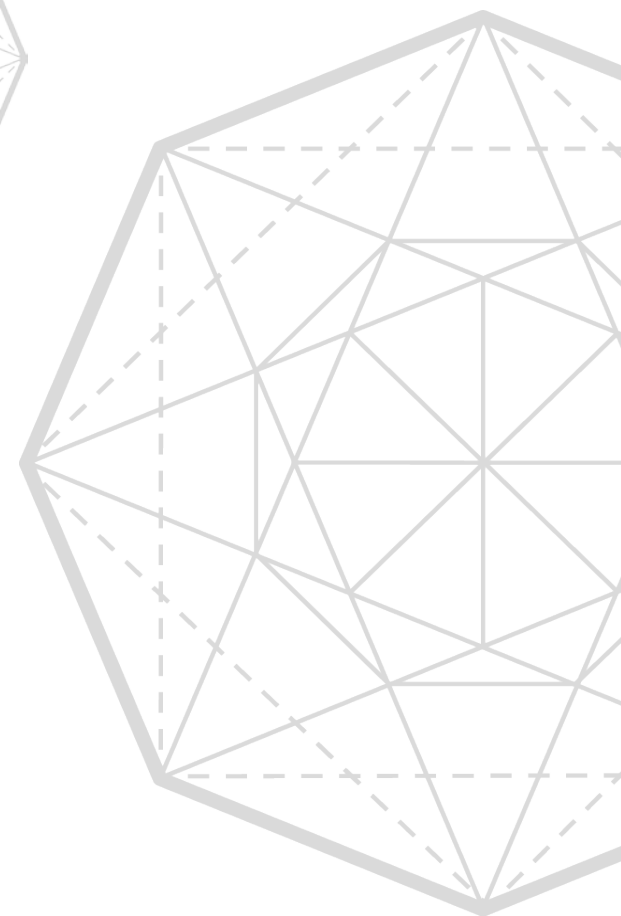
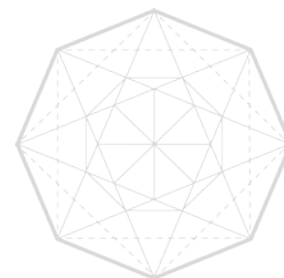
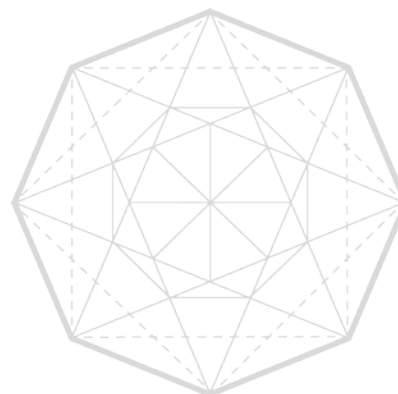
Dans cinq ans je m'imagine marié, et fonctionnaire titularisé.

REMERCIEMENTS

Merci à l'ensemble des membres du groupe de travail «Jeunes» du Conseil de Développement, et en particulier :

Merci à Maximin Catineau, Théophile Tavernier, Cécile Michel, Philippe Tiberghien, et Alexandre Richard, qui ont mené ces entretiens ou transmis ce questionnaire.

Merci à Jocelyne Abjean, Fanny Viry et Cécile Michel pour la réalisation de la grille d'entretien utilisée



LE GRAND RDV DE LA MÉTROPOLE



PAR MAIL

> Pour joindre l'équipe du Conseil de développement
conseildedeveloppement@grandlyon.com

LE SITE DU GRAND RENDEZ-VOUS

www.legrandrendezvous.millenaire3.com

LE SITE DU CONSEIL DE DÉV

www.cdd.millenaire3.com

Une démarche accompagnée par
**le Service Participation
et Implications Citoyennes**

Direction de la Prospective
et du Dialogue Public

Métropole de Lyon