

Séance du 25 mars 2024

Séminaire interne « Travail »

La jeune génération : ne pas travailler, ou travailler autrement, leur nouveau bonheur ?

Gemma DURAND

Médecin gynécologue, Présidente du groupe de réflexion éthique Labyrinthe
Académie des Sciences et Lettres de Montpellier

MOTS CLÉS

SEM2024, Goût au travail, sens au travail, engagement, bonheur au travail, travail et environnement, protection de la planète.

RÉSUMÉ

Les jeunes auraient-ils perdu le goût au travail ? Serait-ce un désintéret, une fainéantise ? On parle de droit à la paresse, d'une perte de l'engagement, qu'il soit conjugal, professionnel, politique ou religieux. Sommes-nous face à une nouvelle culture du plaisir où l'individualisme serait roi ?

Après une étude philosophique et sociologique, et en s'appuyant sur les témoignages de cinq jeunes trentenaires, l'auteur constate un goût au travail intact mais déployé selon des conditions nouvelles : l'engagement reste une valeur en soi, mais il est considéré dans un temps plus court. Le travail choisi doit faire sens et correspondre à leurs valeurs, en particulier le respect de l'environnement. Le temps de travail devra respecter la vie de famille, les loisirs, et, éventuellement, les engagements bénévoles solidaires. Ils auront facilement plusieurs métiers dans une vie et, pour eux, le travail doit participer au bonheur, tant que faire se peut.

Nota 1 : Pour retrouver les autres conférences de ce séminaire : dans la page d'accueil (<https://www.ac-sciences-lettres-montpellier.fr>), cliquer sur «Rechercher un document », et dans la fenêtre qui s'affiche, entrez le mot-clé : SEM2024.

Nota 2 : Les textes en italiques sont des mises en forme d'interviews. On peut avoir accès à ces interviews en vidéo en cliquant sur l'image insérée dans le texte correspondant.

Introduction

Observer la jeune génération face à la question du travail oblige à un temps d'arrêt. Au premier abord, nous sommes inquiets, interrogés par la possibilité d'un désintéret, d'une perte du goût au travail. Une fainéantise ? Une génération gâtée, qui n'a pas eu faim, n'a pas connu de guerre ? Ce fameux droit à la paresse ? À moins qu'un culte du plaisir, un comportement individualiste ne les anime ? Et si les prises en charge sociales

offertes aux non-travailleurs, mises en place par notre génération qui fut travailleuse et généreuse, les incitaient au farniente ?

Les baby-boomers des trente glorieuses n'ont pas rechigné à la tâche. Au sein d'une croissance confortable, ils pouvaient progresser, et, en travaillant plus, ils gagnaient plus. Ils pouvaient dépenser aussi, car, à l'époque dépenser n'était pas péché ! Consommer était un signe extérieur de bonheur ! En 1985, le patrimoine des trentenaires était une fois et demi supérieur à celui des septuagénaires. Aujourd'hui, il est trois fois moindre¹. Dans le pacte générationnel, quelque chose s'est rompu au sein du progrès social et le rapport au travail a changé. « Nous sommes, disent nos enfants, les fils de la génération du plein emploi, de l'État providence et des avancées sociales. Ce modèle nous avait été promis. » Et face au système fragilisé, ils renoncent à l'héritage : « Nous sommes libres de changer : notre vie, nos convictions et notre façon de travailler² ».

La sociologue Dominique Méda explique qu'auparavant, la marche de la société était gérée à partir de l'extérieur. L'évolution économique et la mondialisation des échanges en étaient les maîtres. Les critères économiques et technocratiques partagés par tous les pays étaient adoptés sans être choisis. Aujourd'hui les choses changent à partir de l'intérieur : la nouvelle génération veut décider, en conscience, de l'avenir de la société, de la place du travail, et de la façon nouvelle dont la dignité pourra s'y élaborer³.

Les études s'accordent à dire que les jeunes n'ont pas perdu le goût au travail, ce qu'ils souhaitent, c'est travailler autrement : l'intérêt qu'ils trouveront à leur poste, l'ambiance au travail, la rémunération et l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle sont prioritaires pour leur choix. Par contre, l'évolution de carrière, la sécurité et la durée d'un emploi ne les intéressent plus. Le stress au travail est rédhibitoire et l'enchaînement de différents métiers entrecoupés de périodes sans emploi ne les dérange pas, au contraire⁴. De la même manière, le sens est devenu condition première : par les valeurs qu'il porte et le bonheur auquel il ouvre, il est incontournable.

Au cours d'un entretien d'embauche, le dirigeant évalue les capacités de celui qu'il va, ou pas, recruter. Et aujourd'hui, le jeune évalue aussi les capacités de celui qu'il va laisser, ou pas, l'employer : la préoccupation environnementale de l'entreprise et son empreinte carbone, son utilité sociale, ses positions contre le racisme et toute forme de discrimination, son respect (pas seulement affiché) de l'égalité homme-femme et la qualité de vie attendue hors travail sont évaluées. Et si les objectifs ne conviennent pas, le jeune ne signera pas.

Témoignages

Il était une fois une bande de jeunes qui avaient passé un bac en section internationale à Montpellier. Ils sont partis ensuite à Sciences-Po ou en école de

¹ SAQUÉ Salomé, Sois jeune et tais-toi. Réponse à ceux qui critiquent la jeunesse, Payot & Rivages, Paris, 2022.

² RODIER Anne et THOMAS Jules, « Le rapport des jeunes à l'emploi, une révolution silencieuse » Journal Le Monde, 23 janvier 2022
https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/01/23/quete-de-sens-..les-jeunes-au-travail-une-revolution-silencieuse_6110648_3234.html.

³ MÉDA Dominique, Le travail, une valeur en voie de disparition, Flammarion, Paris, 1995.

⁴ PONTON Clara, SAUMON Roxane, MILLOT Charlotte, HOIBIAN Sandra et CHARRUAULT Amélie, « Le rapport des jeunes au travail », INJEP Notes et Rapports, Novembre 2023.

commerce. Ils étaient promis à des avenir brillants, aussi brillants que les yeux de leurs parents qui n'ont pas vu arriver ce train d'un nouveau progrès, qui n'ont pas compris que ce à quoi ils allaient assister n'était pas une simple évolution mais un total changement de paradigme. Ces jeunes, qui ont accepté de témoigner, sont issus d'un milieu privilégié, en cela, ils ne représentent pas la jeunesse française. Mais leurs témoignages illustrent le regard que porte cette génération sur la question du travail.

Prise de risque

Pierre et Salomé étaient diplômés de l'École d'agronomie pour Pierre et de Sciences-Po Aix pour Salomé et ils sont entrés dans le monde du travail de façon classique : emplois offrant sécurité, prestige et reconnaissance, très bien rémunérés. Après quelques années, ils durent se résigner à l'évidence du manque de sens de leurs emplois. Ils ont démissionné et ont ouvert, à Toulouse, un magasin de produits bio : issus de la production locale donc ne voyageant pas, conditionnés en bocaux réutilisables donc ne polluant pas et servis en drive donc ne retardant pas. Ils ont tout lâché, la prise de risque était énorme, mais le sens était là. Ce fut très difficile, ils achetaient le matin, mettaient en bocaux la nuit, et vendaient jour et nuit. Ils sont tombés, puis se sont relevés. Au terme de trois années, ils dirigent sept magasins et plus de soixante employés, le « Drive tout nu »⁵ fait parler de lui dans la presse nationale et sur les chaînes de télévision. Les investisseurs sont aux aguets, la dernière levée de fonds a rapporté deux millions d'euros en quelques jours.

Salomé : « Le Drive tout nu est le premier supermarché zéro déchets du monde. »

Pierre : « Le fonctionnement est très simple : nos clients font leurs courses sur le site, leur commande est prête en une heure et ils passent la récupérer. Tous les produits du quotidien sont vendus dans des bocaux en verre ou des sacs en toile : fruits et légumes, épicerie, produits frais, produits ménagers, produits d'hygiène, tout ce dont on a besoin au quotidien. »

Salomé : « En fait l'idée est la suivante : chaque français produit aujourd'hui 600 kg de déchets par an, et parmi ces déchets la moitié sont des déchets d'emballage, des déchets que l'on jette à la poubelle dès que l'on passe la porte de chez soi. On s'est dit que c'était abominable et qu'il fallait faire quelque chose. Or si aujourd'hui, on veut consommer responsable, consommer des produits locaux et de qualité, c'est très compliqué. Alors on a essayé de trouver une solution qui allie toute la simplicité d'usage que l'on trouve dans la grande distribution à une consommation responsable. La motivation est écologique, bien sûr, mais aussi sociale car il y a de gros enjeux de santé sur l'alimentation : proposer des produits locaux et de saison fait partie de la mission du Drive Tout Nu. J'ajouterai un dernier point qui est plus idéologique : il s'agit aussi de montrer que l'on peut changer le monde par l'entreprise. Montrer qu'une entreprise à impact social et environnemental peut être rentable et créer de l'emploi, c'est une vraie idéologie à défendre ! Montrer que les entreprises peuvent être vertueuses, cela s'oriente dans le bon sens pour le monde de demain. Nous défendons beaucoup cela dans le récit de notre entreprise, au-delà du zéro déchet et de l'alimentation de qualité. »

⁵ Le « Drive tout nu SAS » est un ensemble de supermarchés zéro déchet en ligne, retrait en drive ou livraison à domicile à Toulouse, Lille et Chambéry.

Pierre : « De plus, sur le plan économique et social, nous rémunérons tout un écosystème de producteurs et de transformateurs locaux, destinés à l'alimentaire, la cosmétique ou le ménager. Nous nous engageons à ce que 60% des produits soient issus d'un périmètre de moins de 100 km autour du point de vente. Et de plus, on est en circuit court : on est le seul intermédiaire entre le producteur et le consommateur. On se répartit mieux ainsi la valeur entre, par exemple, l'agriculteur, nous et le client qui veut aussi avoir le juste prix. Ainsi nous avons des bons produits, un rapport qualité / prix imbattable et on permet à chacun de consommer responsable. »

Salomé : « Tout cela crée de l'emploi dans l'entreprise et chez les agriculteurs ou producteurs autour de chez nous. »



Vidéo : Pierre et Salomé 1

Aller au cœur

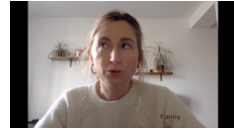
Après une prestigieuse école de commerce, Fanny est entrée dans un cabinet de conseil parisien qui accompagne les entreprises vers la transition environnementale. Fanny avait un métier de hautes responsabilités et un excellent salaire, mais la distance entre ses responsabilités, qu'elle jugeait abstraites, et la réalité lui est devenue insupportable. Elle a voulu aller au cœur : ressentir, et connaître ces métiers que l'on appelle de la base. Fanny a négocié avec son employeur une année sabbatique qu'elle a financée seule, et elle est partie découvrir l'autre côté du miroir.

Fanny : « J'ai passé sept à huit ans dans un cabinet de conseil en développement durable⁶ qui accompagne des entreprises (privées ou publiques) dans la transformation de leur pratique. On examine l'ensemble de leurs comportements puis on leur propose des changements pour demain. Ce travail se fait essentiellement derrière un ordinateur, certes à interroger et à réfléchir, mais tout cela est complètement déconnecté du terrain et des réalités. Je travaillais auprès des acteurs de l'agroalimentaire et de la grande distribution et j'en étais, en fait, totalement éloignée. Je n'y trouvais plus aucun sens.

J'ai donc imaginé un projet articulé autour d'une année sabbatique que j'ai négociée avec mon employeur. Mon défi était de faire douze métiers de la base en douze mois, autour de ce fil directeur de l'alimentation, de la production à la transformation et à la distribution. J'ai passé un mois chez un maraîcher bio en Corrèze, un mois chez un éleveur de porcs bio près de Lyon, à les nourrir, à les transformer aussi en saucisses et jambons. Un mois sur un bateau de pêche en Bretagne, puis dans une laiterie où j'ai fait des fromages et des yaourts. J'ai travaillé dans une boulangerie, j'ai été préparatrice de commandes au « Drive tout nu », vendeuse dans un magasin de fruits et légumes à Paris... L'idée était de comprendre les différents maillons de la chaîne alimentaire et de vivre l'expérience sur place, en immersion, directement auprès d'acteurs, de territoires et de métiers que je ne connaissais pas. Cette expérience a été très formatrice et m'a rendue, de plus, humble. J'ai appris ce qu'est un métier, un métier parfois exténuant, chose que je ne percevais pas derrière mon ordinateur. Cette expérience, je l'ai construite seule et l'ai financée en autonomie.

⁶ Agence fondée en 1993, Utopies développe une activité centrée sur la publication de rapports sur le développement durable. L'agence regroupe aujourd'hui une activité de conseil et un think tank, tous les deux dédiés aux problématiques de développement durable pour les entreprises.

Ça m'a par ailleurs beaucoup questionnée sur la place que je voulais donner au travail dans ma vie, et notamment à cette partie intellectuelle du travail. Et, au retour de cette année sabbatique, j'ai demandé un 4/5^e de temps de travail ».



Vidéo : Fanny I

Perte de sens & épuisement

Après Sciences-Po, Léa avait enchaîné des emplois à Paris, jusqu'à ce qu'une entreprise du CAC 40 ne l'embauche à Bruxelles. Elle avait un avenir promis aux promotions, elle gravissait les échelons. Mais Léa, qui avait en charge la digitalisation du groupe, connaissait mieux leur côte cote en bourse que ses propres clients. Elle souffrait de ne pas pouvoir « toucher » ce sur quoi elle travaillait. Elle ne put résister à l'appel des cagettes de légumes du « Drive tout nu », à l'appel de Pierre et Salomé qui voulaient lui confier la communication de l'entreprise naissante dont il était urgent qu'elle croisse : une start-up n'a pas d'autre choix que d'aller vite face au danger de mort permanent. Léa s'est donnée sans compter, communiquant à tout va et ne se reposant jamais. Elle a engagé le « Drive » sur la voie de la réussite, et puis elle s'est effondrée. Burn-out et arrêt de travail.

C'est très fréquent au sein de cette génération et particulièrement au sein des start-up. Les jeunes mettent du cœur à l'ouvrage, ils s'identifient au projet. Quand Léa bouclait une tâche de communication, elle courait à la mise en bocaux ou à la préparation de commandes. Une étude belge rapporte que durant les cinq dernières années, le budget global des arrêts longue durée pour burn-out a dépassé le budget global dévolu au chômage⁷. La guerre a changé de camp. Le problème est passé, remarque Dominique Méda, du manque de travail au travail trop intense.

Léa : « Il y a deux ans, j'étais responsable de la communication au « Drive tout nu ». Ce qui m'a poussée à travailler dans cette entreprise est un déclin immense de sens. Je visitais les entrepôts du Drive avec les fondateurs et la vue des produits sur les étagères m'a fait penser à mon grand-père qui cultivait des fruits et légumes à moins de 100 km des magasins, et qui aurait pu les vendre là s'il était encore parmi nous. Cela a fait sens avec mon histoire et mes origines, au cœur d'une niche d'un projet auquel je croyais.

J'ai énormément travaillé, jusqu'à perdre de vue ce sens. J'étais comme un petit hamster dans sa roue, qui ne sait plus trop où il va. La perte de sens s'est immiscée peu à peu dans le travail au quotidien, dans ce qu'est une tâche. La communication est un travail de coulisse. On n'est pas sur le terrain, on est là pour valoriser le travail que font les autres. J'ai ressenti de la frustration de ne pas être à la tâche, de ne pas être plus directement actrice de cette entreprise. Et puis je me suis perdue dans un rythme trop soutenu. Au Drive, ce sont des petites équipes, tout le monde doit faire des choses extérieures à sa fiche de poste, mettre la main à la pâte sur d'autres missions. Les priorités changent très vite, un jour un projet est urgent, le lendemain un autre est encore plus urgent. C'était une course sans fin épuisante, sans destination, en totale perte de sens, et je parle cette fois en termes de direction ».



Vidéo : Léa I

⁷ Correa Pedro, « Discours de remise des diplômes aux ingénieurs civils », École polytechnique de Louvain, Belgique, 2019.

L'environnement

Pablo, après Sciences-Po, a travaillé aussi à Paris, puis, à Bruxelles où il occupait chez Thalys un excellent poste promis, lui aussi, à un bon avenir. À Toulouse, il s'installa, pour un temps, dans ce que cette génération appelle « ses droits au chômage ». Il avait cotisé durant plusieurs années, ces droits lui étaient dus. Lorsque cette génération prend un temps de pause entre deux emplois, supporté par la société, ce n'est pas pour faire la grasse matinée. Leur idée est de préparer convenablement la prochaine étape, en choisissant le métier qu'ils pourront faire au mieux. Et ainsi augmenter leur productivité au sein de la société. Et durant ces arrêts, ils s'évertuent à des engagements citoyens bénévoles et apportent leur pierre à l'édifice social et environnemental.

C'est ainsi que Pablo s'est retrouvé dans l'équipe du « Drive » juste pour un temps, pour donner un coup de main. Et il y est resté. Il est devenu responsable d'un des sites et aujourd'hui il est cadre en charge de l'ouverture imminente du premier supermarché zéro déchet de France⁸.

Cette nouvelle génération accorde une importance capitale à la protection de l'environnement qui se traduit dans leurs choix personnels mais aussi professionnels. Huit jeunes sur dix souhaitent que leur emploi corresponde à cette préoccupation et y renonceront si ce n'est pas le cas⁹.

Pablo : « Je ne pourrais pas envisager un métier non lié à la protection de la planète, comme par exemple un restaurant cuisinant beaucoup de viande et ne se posant pas la question de son empreinte carbone. Je pourrais à la rigueur avoir un métier dans un entreprise non totalement engagée dans la protection de l'environnement, mais cette préoccupation reste pour moi importante, elle est un des traits qui me plaît le plus dans mon travail actuel.

Il y a là plusieurs niveaux :

Au « Drive tout nu », on aide les gens à réduire leur empreinte personnelle. Limiter la consommation de déchets jetables, c'est déjà très intéressant et toucher ainsi nos clients est primordial d'une part car ils nous permettent de vivre et d'autre part car ils sont heureux de participer à cette cause. Mais la protection de l'environnement ne peut pas se faire à la seule échelle des citoyens. Ce n'est pas comme cela que l'on sauvera la planète, car même si tout le monde a un comportement écologique vertueux, cela ne suffira pas.

Le « Drive tout nu » va au-delà de cette action individuelle car il a une force de communication énorme. Grâce au concept qui parle beaucoup aux gens, on a un pouvoir qui va bien au-delà de notre action sur l'empreinte de nos clients. Le « Drive tout nu » est un porte-voix, et plus on a de clients, plus notre porte-voix est puissant. Car ce qu'il nous faut aujourd'hui, ce sont des politiques publiques, une action du gouvernement, des grandes entreprises — et cela passe par le gouvernement — les gouvernements d'ailleurs car la France seule ne pourra pas changer les choses. Cela passe par l'État et par nos dirigeants. Et cela compte beaucoup plus que le nombre de déchets que l'on fait économiser à la



Vidéo : Pablo 1

⁸ Le Super tout nu, antenne du Drive tout nu SAS.

⁹ GRAVELEAU Séverin, « Choisir un métier durable, responsable, à impact positif. Du rêve à la réalité », *Journal Le Monde*, 11 octobre 2023. https://www.lemonde.fr/campus/article/2023/10/11/se-tourner-vers-un-metier-durable-responsable-a-impact-positif-du-reve-a-la-realite_6193705_4401467.html

France et au monde par an, qui représente une goutte d'eau dans l'océan. Oui, je pourrais partir travailler dans une entreprise dont l'écologie n'est pas la préoccupation première, mais je n'ai aucune chance d'intégrer une entreprise qui ne s'en soucie pas ».

Réflexions

Il faut maintenant tenter d'analyser les quatre principales questions qui ressortent de ce thème du travail chez les jeunes : l'engagement, le goût au travail, le sens au travail et le bonheur au travail.

L'engagement

Il semble à première vue que la capacité à s'engager ait diminué. Moins de mariages, moins de contrats à durée indéterminée, moins d'engagements religieux, les urnes sont désertées. Mais à y regarder de plus près, ce qui a changé, c'est le rapport au temps. Cette nouvelle génération a été prise de plein fouet par la culture de l'immédiateté. Et par celle de la rapidité. Ce qu'ils rejettent, c'est la promesse d'un temps long immuable, mais dans un temps déterminé, ils vivent un engagement intense. Et ils sont prêts à renouveler, à terme, leur engagement.

Pierre & Salomé Salomé : « Notre génération est moins engagée car le travail est moins vécu comme une contrainte. Il y a moins d'engagement, moins d'idée du travail à long terme. Occuper un emploi toute sa vie fait peur peur ! On le voit clairement chez nos amis, beaucoup ont changé d'emploi déjà, alors que ça fait seulement dix ans que l'on est en expérience professionnelle ».



Vidéo :
Pierre et Salomé 2

Le goût du travail

Il ressort des nombreuses études que les jeunes, de façon globale, ont tendance à moins travailler. Ont-ils perdu le goût à travailler ? Sont-ils moins capables d'effort ?

Penchons-nous sur la question. Tout d'abord, grâce à l'automatisation, aux nouvelles technologies et à l'intelligence artificielle, il est moins besoin aujourd'hui de travailler. Par ailleurs, leur fort investissement les rend efficaces. On estime que l'efficacité d'une journée de huit heures est concentrée sur trois à quatre heures. La réduction du temps de travail ne devrait pas impacter fortement la productivité des entreprises (hors métiers manuels). Enfin, les jeunes sont prêts à perdre en rémunération s'ils travaillent moins. Car pour eux, consommer signifie polluer. Il est donc moins besoin d'argent car ils dépensent moins. Et s'enrichir a, pour la plupart, moins d'intérêt. La semaine de quatre jours est donc à l'ordre du jour. Ainsi, de 48 heures par semaine en 1919, après être passés à 40 heures en 1936, 39 heures en 1982 et 35 heures en 2000, nous passerions bientôt à 32 heures par semaine¹⁰.

La signification du travail s'est aussi modifiée. Le travail ne revêt plus aujourd'hui ce caractère sacrificiel, qui allait presque jusqu'à représenter une valeur morale au siècle dernier ! Nous avons tous entendu : « Je ne t'ai pas appelé car je suis débordé ». Cette insupportable phrase était, au temps de notre jeunesse, un gage suprême de réussite professionnelle. Aujourd'hui, les jeunes écoutent leurs limites limites : 22% des

¹⁰ MARTINOT Bertrand et THOMAS-DARBOIS Lisa, « Les Français au travail : dépasser les idées reçues », *Institut Montaigne*, Février 2023.

trentenaires ont démissionné entre 2019 et 2022¹¹. Ils ne veulent pas savoir que le mot travail vient de *tripalium*, en latin, instrument de torture composé de trois pieux.

Mais n'entend-on pas, encore et toujours, en retourneuse, des quinquagénaires déplorer que les jeunes ont perdu le sens de l'effort ?

Pablo : « Tous les dix ans, on voit réapparaître des articles de presse annonçant que les jeunes ont perdu le goût au travail. Que cela ne les intéresse plus de travailler. C'est habituellement un journaliste de quarante ou cinquante ans qui écrit à propos des jeunes de 20 ans. Et il considère que c'est intolérable ! « Moi à mon époque, dit-il, on travaillait parce qu'on n'avait pas le choix et aujourd'hui les jeunes ne veulent plus travailler, c'est scandaleux ! » Ces points de vue ont toujours existé. Mais les jeunes n'ont absolument pas moins envie de travailler qu'il y a cinquante ans ! »



Vidéo : Pablo 2

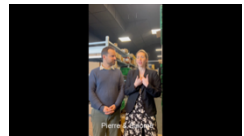
Le sens

Ce mot sens apparaît partout dès que l'on aborde la question du travail. Mais que signifie-t-il ?

Pour cette génération, un travail qui a du sens est un travail qui partage leurs valeurs et qui répond à leurs aspirations. À la signature du contrat, ce pré-requis est incontournable pour six sur dix d'entre eux¹². Malgré cette éthique nouvelle d'un travail qui « fait sens », André Comte-Sponville maintient que le travail n'est pas une valeur morale, il reste un effort, un tourment qui créera peine et fatigue.¹³ Et s'il a un sens, celui-ci lui est extérieur. Il lui est rattaché, corrélé, mais il ne lui appartient pas en propre¹⁴. Il y aura sens si un emploi a une utilité parallèle, en accord avec les valeurs du travailleur, au-delà de son action propre. S'il permet une mission, un impact. Le sens sera aussi en ce qu'un emploi offrira une cohérence éthique.

Salomé : « Un travail aura du sens si mes talents et mes compétences sont mises au service de la résolution d'un problème qui me touche, un problème social ou environnemental. Ici au « Drive tout nu », c'est essentiellement l'alimentation de qualité et le zéro déchet. C'est me lever en me disant que je vais avoir un impact sur la vie des gens ».

Pierre : « J'ai été scout et la règle numéro un de Baden Powell est de laisser un endroit plus propre que ce que l'on a trouvé. Par mon travail, j'essaie de faire du monde un endroit plus propre que ce qu'il était quand j'ai commencé ma carrière ».



Vidéo :
Pierre et Salomé 3

Léa : « Pour moi le sens au travail recouvre plusieurs niveaux. D'abord l'idée que ce que l'on fait au travail contribue à quelque chose, a un impact. Un impact social ou environnemental, mais pas seulement. Cela doit servir à quelque chose, laisser voir un résultat concret. C'est ainsi que l'on pourra se

¹¹ VAIRET Florent, « A-t-on perdu le goût de travailler ? » *Les échos start*, 24 avril 2023.

¹² « Le bonheur au travail » *Enquête Institut Opinion Way pour Microsoft*, Décembre 2020, <https://www.opinion-way.com/fr/sondage-d-opinion/sondages-publies/opinionway-pour-microsoft-le-bonheur-au-travail-decembre-2020/viewdocument/2489.html>

¹³ MARTINOT Bertrand et THOMAS-DARBOIS Lisa, « Les Français au travail : dépasser les idées reçues », *déjà cité*

¹⁴ COMTE-SPONVILLE André, « Sens du travail, bonheur et motivation. Philosophie du management. » *Entreprise & Société*, n°3, 2018 - 1, p. 187-219

l'approprier. Ensuite un élément présent chez de nombreuses personnes et particulièrement important pour moi, c'est le fait de travailler pour une entreprise qui agit pour une cause qui nous tient à cœur ».



Vidéo : Léa 2

Le bonheur au travail

Sept français sur dix attendent de leur emploi du bonheur. Plus de femmes que d'hommes et pour les jeunes de dix-huit à vingt-quatre ans, ce bonheur doit émaner de la présence de collègues ainsi que de l'ambiance.¹⁵ Car si, comme le dit Stendhal, la chasse au bonheur doit commencer dès le matin, les travailleurs ne veulent pas attendre 18 h, ou le week-end, ou attendre quarante années, pour commencer à être heureux. André Comte-Sponville explique : le travail n'est pas une fin en soi, il est un moyen¹⁶. Il est, pour Platon, la course après un manque. Et le manque, ici, c'est la rémunération, et c'est par elle que passera la possibilité d'être heureux. Le bonheur est donc conséquence, corollaire de travail. Mais Spinoza modère, estimant que le travail peut participer en propre au plaisir et à se réjouir : c'est ainsi que pensent les filles, Léa Salomé et Fanny, alors que Pierre est plus platonicien :

Léa : « Oui, le travail contribue au bonheur, il fait partie de ce qui nous épanouit dans la vie, à côté de l'amour, de la famille, des loisirs. C'est comme cela qu'une société se construit. Même dans les sociétés les plus primitives, à partir du moment où l'on est organisé en groupe, chacun fait des tâches pour contribuer au collectif. L'être humain est grégaire, il est fait pour cohabiter. On a tous besoin de travailler, de se sentir appartenir à quelque chose. Donc quelqu'un qui ne peut pas s'exprimer par le travail ne sera pas heureux ».



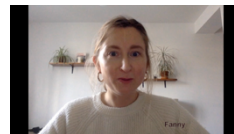
Vidéo : Léa 3

Salomé : « Oui, pour moi, le travail a vocation à rendre heureux, vraiment ! On a 80 000 heures à passer à travailler, c'est quand même beaucoup ! Je crois que c'est important de mettre ce temps au service de quelque chose qui nous anime et qui nous rend heureux, qui nous donne envie de nous lever le lundi matin ».

Pierre : « Il ne faut pas oublier que le travail a vocation, au départ, de nous permettre de gagner de l'argent pour pouvoir vivre ! C'est là sa vocation première ! Mais ensuite, et en effet, j'ai toujours pensé que le travail doit me procurer du plaisir et me permettre d'être heureux tous les lundis matin ! »



Vidéo : Pierre et Salomé 4



Vidéo : Fanny 2

Fanny : « Pour moi, ce bonheur, il passe par le sentiment que je suis au bon endroit au bon moment et que ce que je fais a un sens ! ».

¹⁵ « Le bonheur au travail » Enquête Institut Opinion Way pour Microsoft, déjà cité

¹⁶ à part le travail pour le travail : le baigneur.

Conclusion

L'analyse philosophique et sociologique de la question du travail, appuyée par ces magnifiques témoignages, ne peut que conforter la confiance qui est la nôtre face à cette génération et face à l'élaboration d'une nouvelle construction sociale autour d'un rapport au travail modifié.

Leurs capacités d'engagement de façon générale sont souvent mises en cause, en particulier l'engagement dans la relation amoureuse. Moins de mariages observe-t-on ! Mais force est de constater que l'envie d'aimer et l'envie d'être aimé dans la durée sont toujours présentes sous des codes comportementaux modifiés. Il en est de même pour le travail, leurs attentes et leurs exigences ont évolué. Si la durée du contrat n'est plus une valeur en soi, le sens niché au cœur même de l'emploi en est la valeur première. Et même limité dans le temps, leur engagement reste fort. Quant au goût au travail, il est intact, à condition que leur soit laissé le temps du goût aux autres pans de leurs vies ! Au sein d'une semaine de travail réduite, et même en quatre jours, leur efficacité est vive ! Le danger serait plus au burn-out qu'au farniente ! Et si leurs exigences quant à la rémunération persistent, les classes moyennes et aisées sont prêtes à perdre de la rémunération pour gagner en qualité de vie, rémunération dans tous les cas moins nécessaire lorsque consommer signifie polluer. Et pour ceux qui le peuvent et en ont la liberté, le bonheur au travail, sans en être le motif premier, doit en être le corollaire.

Ce nouveau rapport au travail veut aussi participer à mettre la société que nous leur avons léguée, et en particulier le travail qui en est un des fondements, au goût du jour. De leur jour jour ! Et participer à mettre le travail en phase avec les nécessités de ce monde qui est leur monde, et qu'ils veulent léguer proprement aux générations qui viendront.