

L'engagement subjectif des jeunes au travail

John Cultiaux¹

L'évaluation de l'engagement subjectif des travailleurs a gagné en importance dans les préoccupations des organisations contemporaines et des managers (Dejours 2003 ; Dujarier 2006). Dans ce cadre, la situation des jeunes face au travail fait l'objet de beaucoup d'interrogations : de la même manière que l'entreprise se transforme pour faire face aux réalités et exigences du marché, les modalités d'engagement dans le travail évoluent en réponse aux évolutions du travail et de l'emploi. Mais dans quelles proportions s'est produite cette évolution ? Sous quelle(s) modalité(s) et avec quelle(s) intensité(s) les jeunes européens sont-ils disposés à s'engager ?

Cette question du rapport au travail des jeunes a, parmi d'autres, fait l'objet d'un projet de recherche financé par le 6ème programme cadre de R&D de l'Union européenne, dans le programme "Citoyens et gouvernance dans une société basée sur la connaissance" (priorité 7)². Ce projet s'est achevé en 2008 et a donné lieu à une publication (Vendramin 2010) examinant différentes facettes de cette problématique sous un angle comparatif. En se fondant sur les résultats de cette recherche, notre communication propose de rendre compte de cette question de l'engagement subjectif des jeunes au travail en deux temps.

Dans un premier temps, il s'agira de rappeler la distinction essentielle entre ce qui relève d'un « effet d'âge » (par essence temporaire) et d'un « effet de génération » (plus durable car inscrit dans le procès de socialisation). Au-delà des problématiques du début de vie active, la question du rapport au travail interroge également le rapport des jeunes à la société hypermoderne dans son ensemble (Cultiaux 2010) et la place du travail lui-même au regard d'autres champs d'investissement. Dans un second temps, l'engagement au travail des jeunes sera comparé à celui d'autres générations au travers de l'exposé d'une typologie des formes d'engagement au travail (Cultiaux et Vendramin 2010).

Précisions sur les notions d'âge et de générations

Il est sans doute utile d'introduire notre exposé par une mise en garde sur le double risque que nous fait courir l'usage des notions d'âge et de génération : un risque méthodologique d'une part, en ce qu'elles amènent parfois à confondre des phénomènes et des observations de natures différentes ; un risque politique, d'autre part, en ce que les simplifications dont elles font l'objet tendent à biaiser l'analyse et les conclusions que l'on peut tirer de certaines observations. Nous concluons ce point introductif par la définition à laquelle nous nous sommes finalement adossés dans notre recherche.

Les risques de l'imprécision

Les notions (de cohorte) d'*âge* et de *génération* sont souvent définies de manière ambiguë quand elles ne sont pas tout simplement confondues. Souvent, les effets d'âge et les effets de génération tendent à se présenter conjointement à l'observateur, au risque qu'il les confonde ou qu'il les associe dans un tableau général qui, du fait des évolutions de l'individu dans son parcours de vie, en devient très approximatif et très vite daté. Ce problème de définition et ces simplifications induisent, en d'autres termes, un risque méthodologique de confusion entre des effets de nature différente et notamment, entre des effets « biologiques » liés à la position de l'individu dans son parcours de vie (ce que l'on

¹ Docteur en sociologie. Chercheur senior à la Fondation Travail-Universisté (Namur, Belgique) et chargé de cours à la Louvain School of Management (Université catholique de Louvain et Université de Namur). jcultiaux@ftu-namur.org.

² Le consortium de recherche comprenait des centres de recherche dans six pays (Allemagne, Belgique, France, Hongrie, Italie, Portugal) ainsi que des partenaires institutionnels (Ministère du travail et de la cohésion sociale en France, Agence sociale de la Confédération européenne des syndicats).

considèrera comme des « effets d'âge ») et des effets liés à la socialisation d'un individu dans une époque donnée (ce que l'on considèrera comme des « effets de génération »)³.

Plus particulièrement, la notion de génération reste souvent vague et, si le terme est régulièrement convoqué (que n'a-t-on pas parlé au cours de ces dernières années de l'énigmatique « Génération Y »), sa définition est régulièrement réduite à l'identification de bordures d'âge entre lesquelles évoluerait un groupe d'individus ayant « à peu près » le même âge et qui, de ce fait, partagerait des croyances, des visions du monde ou des pratiques similaires. Pour identifier les générations qui se succèdent, s'impose par exemple l'idée selon laquelle elles se définissent par l'intervalle de temps qui sépare chaque degré de filiation soit environ de 20 à 30 années⁴. Le problème réside dans la définition précise de ces bordures qui est essentielle à la caractérisation d'un groupe en référence au temps, mais qui est loin de faire consensus, y compris dans la littérature scientifique⁵. La difficulté de définir les générations et, plus exactement, le risque que cette définition soit trop générale, la réduisant presque toujours à un ensemble de traits, d'attitudes, de croyances ou de comportements qui permettraient d'en caractériser les membres, induit cette fois un risque « politique ». Les décisions que l'on serait amené à prendre au départ de ce tableau, en tant que manager d'une entreprise ou en tant que responsable politique, souffriraient en premier lieu du lissage des différences *intragénérationnelles* pourtant essentielles pour comprendre et nuancer l'impact des évolutions socio-historiques sur les croyances, valeurs et attentes des individus.

Une catégorisation possible des générations

Reprenons donc les choses à leur base et rappelons que l'étymologie de la notion de génération renvoie à l'« action d'engendrer ». Elle introduit l'idée de « production d'un individu » et de « la fonction par laquelle les êtres se reproduisent »⁶. Dans ce sens premier, la génération ne se comprend donc pas en elle-même mais en tant que « filiation », dans son lien avec les générations qui l'ont précédée. Elle interpelle, ensuite, les conditions de sa production, c'est-à-dire les facteurs qui vont expliquer la distance d'une génération par rapport à une autre. Une génération est ainsi, et avant tout, le produit de celle qui l'a précédée et par rapport à laquelle elle se situe à la fois en continuité et en rupture ; elle le produit identitaire d'une histoire et d'un contexte social. Cette première proposition était déjà présente dans définition proposée par Dilthey à la fin des années 1940 : « la génération forme un cercle assez étroit d'individus qui, malgré la diversité des autres facteurs entrant en ligne de compte, sont reliés en un tout homogène par le fait qu'ils dépendent des mêmes grands événements et changements survenus durant leur période de réceptivité » (Dilthey 1947, p. 43).

La génération est d'abord le produit d'une historicité qui est par essence processuelle et dont les effets sur les cadres sociaux et identitaires – qui produisent la génération comme catégorie sociale – sont donc susceptibles d'évoluer. Par conséquent, s'il est nécessaire de disposer des repères et notamment d'identifier les groupes d'âge qui sont liés aux générations, ces repères ne peuvent être posés qu'*a posteriori*, après avoir identifié l'histoire commune qui lie ses membres ou ce que certains appellent les « marqueurs générationnels » (Lagrée et Lew-Fai 1991) qui caractérisent une génération.

Les repères proposés dans la littérature pour définir les générations contemporaines ne sont pas choisis de manière anodine. Pour les plus âgés, on évoquera la phase du *baby-boom* et de croissance économique qu'a connue l'Europe au sortir de la seconde guerre mondiale. On évoque ensuite la fin de la société du plein emploi comme conséquence des crises successives de la fin des années 1970 et du début des années 1980. Les plus jeunes, enfin, sont associés à l'avènement des nouvelles technologies dans les différents champs de la vie sociale. Comme le suggérait la définition de Dilthey reprise ci-

³ Sur la distinction entre effet d'âge et effet de génération, voy. Hamel J. (2003).

⁴ Karl Mannheim, dont la réflexion sur les générations peut être considérée comme fondatrice, soutenait toutefois que « les intervalles d'à peu près trente ans ne sont heureusement pas décisifs » (Mannheim 1991, p. 57). Le fait d'être né à une certaine date ne procure en soi aucune appartenance collective, sinon d'ordre démographique.

⁵ Voir la démonstration faite par Madeleine Gauthier (2008) concernant cette difficulté à définir les générations.

⁶ Petit Robert.

avant, la « génération du baby-boom », la « Génération X »⁷ et « la génération numérique » (Hamel 2004), pour ne citer que ces appellations, sont non seulement le produit d'un contexte social façonné par l'histoire, mais également, plus spécifiquement, le produit d'une *rupture* socio-historique.

Les jeunes face aux évolutions du cadre de socialisation au travail

Cette définition initiale nous amènerait, pour répondre en détail à la question qui nous préoccupe ici, à mettre en évidence ces ruptures et évolutions du cadre contemporain de socialisation au travail. En d'autres termes, quels *événements* peuvent expliquer ou suggérer l'idée que la jeune génération ait pu effectivement développer un rapport au travail différent de celui de leurs aînés, au risque même que cette différence soit source de conflit ? Si cette question doit naturellement être prise au sérieux, prétendre la traiter ici de manière exhaustive n'aurait pas de sens. Nous nous limiterons donc à une énumération non exhaustive des principales caractéristiques qui rendent la position des jeunes spécifique sur le marché du travail mais aussi de souligner certaines des contradictions liées à cette position particulière. Ce sont, en effet, ces contradictions qui font « événement » et justifient une identification et des réponses proprement générationnelles.

Nous pouvons alors constater, d'un côté, que la jeunesse (comme attribut) est devenue une valeur positive, une garantie d'adaptation au « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski et Chiapello 1999) ou à l'idéologie gestionnaire (Gaulejac 2005). Certains emplois semblent ainsi fait pour eux, particulièrement les emplois commerciaux (Eckert, Maillard 2002) ou ceux liés au développement des nouvelles technologies. Les voies d'entrée sur le marché du travail, qu'il s'agisse de plans d'embauche ou de formations dédiées, n'ont jamais été si diversifiées. Les sollicitations adressées à la jeunesse, notamment en termes d'acquisition de titres solaires et de « formation tout au long de la vie », sont également nombreuses et, en retour, ils bénéficient davantage que leurs aînés des progrès continus en matière de scolarité : la jeune génération est celle qui compte le plus d'individus diplômés et qui a le niveau moyen de qualification le plus élevé. Le souci d'émanciper les jeunes plus rapidement que leurs aînés passe également par le souci d'en faire rapidement des consommateurs adultes et autonomes.

D'un autre côté, toutefois, on constate que ces opportunités et que les réponses qu'ils apportent à ces sollicitations ne leur assurent en rien une place enviable sur le marché du travail. Même si le diplôme reste un facteur de sélection déterminant, ils en obtiennent relativement moins en retour que les générations qui les ont précédées. Dans certains cas, et de manière notamment plus remarquable pour les jeunes italiens, la famille dont on voudrait les affranchir constitue même l'ultime rempart contre la précarité. Dans les faits, les enquêtes menées à l'échelle nationale ou au niveau européen⁸ nous montrent combien les entreprises européennes font effectivement des jeunes la première variable d'ajustement en cas de récession (ce qui est également le cas des travailleurs plus âgés et, dans une moindre mesure, des femmes). Les meilleurs emplois – au regard de la sécurité, du niveau de rémunération ou des conditions de travail – leur échappent effectivement. D'autres travaux montrent que les jeunes travailleurs sont également largement occupés dans des « zones spécifiques d'emploi » qui résultent du développement progressif de modèles organisationnels et managériaux qui ne correspondent plus à la forme standardisée dominante et sont créatrices de *flux* de recrutement davantage que de *stock* d'emploi (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001).

⁷ Ainsi baptisée en référence à l'ouvrage de Douglas Coupland (1983). Cette appellation issue de la littérature, ainsi que sa connotation négative se sont très largement imposées dans le discours journalistique et dans les analyses. On en parle comme d'une génération « perdue » ou « sacrifiée » en regard de ce qu'ont connu les baby-boomers. Voy. F. Benoit, P. Chauveau (1986) ; M.-A. Deniger, J. Gamache, J.-F. René (1986).

⁸ Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail.

Les jeunes développent-ils, de ce fait, un autre rapport au travail ?

Centralité du travail et engagement au travail

La question de l'évolution du rapport des jeunes au *travail* se pose évidemment au regard de l'évolution de leur rapport à l'*emploi* mais cette question ne trouve toutefois pas de réponse univoque dans la littérature, en particulier lorsque celle-ci aborde la question de la *centralité du travail dans l'identité des jeunes*.

Certains auteurs considèrent ainsi que, en réponse à cette situation objectivement défavorable, les jeunes en viendraient à ne plus considérer le travail comme valeur structurante de leur identité jusqu'à y voir une menace pour l'intégration sociale ou la citoyenneté des franges fragilisées de la population. D'autres recherches, au contraire, confirment que le travail reste, en Europe et en Amérique du Nord, une valeur centrale dans la construction des identités sociales, y compris chez les jeunes mais que cette centralité est quelque peu relativisée par l'importance croissante prise par d'autres champs de la vie sociale : les amis, la conciliation vie privée / vie professionnelle, le développement personnel, etc. D'autres études mettent encore en relation la place accordée au travail et la socialisation acquise au cours de la phase de scolarisation (Tchernia 2005). La relativisation du travail, en particulier chez les jeunes les plus qualifiés, ne peut selon ces auteurs être comprise sans mettre en évidence l'écart entre les attentes suscitées tout au long de ce parcours de formation et l'insatisfaction générée par un travail qui, au final, ne propose, dans la plupart des cas, que peu d'opportunités d'épanouissement (Hinault, 2006, Mauger, 1994; Aubert, Gaulejac, 1991; Bajoit, Frassen, 1995; Gauthier, Roulleau-Berger, 2001).

Ce débat sur la perte de centralité du travail n'épuise pas la question du rapport au travail des jeunes et ne s'y réduit pas davantage. Les jeunes peuvent entretenir un rapport plus distant et plus critique à l'égard du travail et néanmoins s'y engager subjectivement. De même, si ce débat est effectivement contemporain à l'entrée d'une nouvelle génération de travailleurs sur le marché de l'emploi, les travailleurs plus âgés peuvent également s'interroger sur la place du travail dans leur vie et être amenés à repenser leur engagement. C'est en tout cas, ce que nous suggère l'analyse de 135 entretiens narratifs de type biographique menés auprès d'une population de travailleurs européens en situation d'emploi, de tous âges (moins de 30 ans ; entre 30 et 50 ans ; au-delà de 50 ans, interrogés dans des proportions équivalentes), de tous niveaux de qualification et dans le respect d'un équilibre de genre.

Une typologie des formes d'engagement au travail

Il en ressort, en premier lieu, une typologie des formes d'engagement dans le travail (Cultiaux et Vendramin, 2010) construite au départ de deux axes. Le premier axe distingue deux principales attitudes⁹ à l'égard du travail, l'une dominée par un rapport instrumental au travail (attitude pragmatique), l'autre dominée par un rapport social et symbolique (attitude réflexive). Cette première distinction renvoie à des concepts connus en matière d'analyse des rapports au travail (Zoll, 1992 ; Nicole-Drancourt et Rouleau-Berger, 2001). Pour rappel, la dimension instrumentale fait référence aux attentes « matérielles » par rapport au travail (le salaire, l'importance du revenu et des possibilités de promotion...). Dans un type d'engagement pragmatique correspond à l'idée qu'il est indispensable de travailler pour satisfaire ses besoins personnels et familiaux. Le travail n'est pas « la vie », c'est un moyen. La dimension sociale concerne davantage l'importance des relations humaines au travail et la dimension symbolique touche aux possibilités de développement personnel, à la capacité de s'épanouir et de s'exprimer dans son activité, à l'intérêt pour le contenu du travail, au sentiment de réussite, au niveau d'autonomie et à l'utilité sociale. Dans un type d'engagement plutôt réflexif, le travail joue donc un rôle plus essentiel dans l'identité individuelle. Le développement personnel est important, comme l'initiative, la créativité, le développement des connaissances.

⁹ La notion d'*attitude*, telle qu'elle est utilisée ici doit être comprise dans une acception large. Elle concerne non seulement les représentations auxquelles les individus font référence lorsqu'ils décrivent le travail mais également à la place que les individus souhaitent y occuper et les valeurs qui les mobilisent.

Le second axe prend en considération les trajectoires et les parcours de vie des individus. Cette seconde dimension est importante et partage les individus entre deux nouveaux groupes : d'une part, ceux qui suivent, tant bien que mal, un parcours plus ou moins standardisé, un « calendrier normatif » (Guillaume, Lalive d'Épinay et Thomsin 2005) qui enchaîne des étapes selon un calendrier institutionnalisé (finir ses études *ensuite* travailler et devenir indépendant *ensuite* s'installer en couple, fonder une famille...) et, d'autre part, ceux qui suivent un parcours individualisé, volontairement ou de manière contrainte, dans une trajectoire qui n'est pas toujours en phase avec les normes sociales dominantes et les institutions.

Typologie des formes d'engagement dans le travail

	Engagement pragmatique dans le travail		Engagement réflexif dans le travail	
Parcours de vie standardisé	La relation à l'emploi domine la relation au travail	<u>Type I</u> Le travail est une contrainte à vivre positivement	<u>Type III</u> Le travail est un support au développement personnel	La relation au travail domine la relation à l'emploi
Parcours de vie individualisé		<u>Type II</u> Le travail est un moyen de gagner de l'argent	<u>Type IV</u> Le travail est central dans l'identité	

Source : Cultiaux et Vendramin (2010)

Le type d'engagement n'est pas lié à l'âge

En deuxième lieu, la confrontation de cette typologie aux critères d'âge permet de confirmer qu'il n'y a pas de relation évidente entre les différentes formes d'engagement dans le travail, l'âge des individus et donc leur appartenance générationnelle. Toutes choses étant égales par ailleurs, jeunes et moins jeunes peuvent développer un rapport très comparable au travail et on retrouve, dans chaque génération, des individus qui sont prêts à tout donner pour le travail ou qui, au contraire, considèrent le travail comme un mal nécessaire dont ils se passeraient volontiers. De même, jeunes et moins jeunes peuvent avoir emprunté des parcours très standardisés ou, au contraire, faits de ruptures et d'anticipations. Par exemple, de manière remarquable, l'idéal d'une vie articulée autour des valeurs travail et famille reste très présent parmi les jeunes rencontrés dans le cadre de notre recherche.

Cela signifie notamment que l'hypothèse d'un conflit de générations autour du travail n'est pas non plus vérifiée. Lorsqu'un tel conflit se produit, il se joue, d'une part, sur les questions relatives à l'emploi et s'inscrit dans une perspective de lutte des places (Gaulejac et Taboada-Léonetti 1994). Il se joue aussi, d'autre part, sur la perception réciproque des générations au travail notamment en matière de motivation (jeunes et âgés pouvant se considérer réciproquement comme moins motivés), d'aptitude à la maîtrise des TIC (que les jeunes maîtrisent généralement mieux que leurs aînés qui en perçoivent une menace), de trajectoire d'emploi (les jeunes sont perçus comme plus précarisés) ou encore de la dimension sociale du travail (jeunes et âgés ont parfois tendance à rester entre eux). Cependant, ces différences s'expliquent généralement par des facteurs externes ou par des causes proprement organisationnelles. Par exemple, l'existence de « zones spécifiques d'emploi » a pour conséquence que les jeunes et les moins jeunes perdent *de facto* l'opportunité de coopérer avec les travailleurs plus âgés, de bénéficier de leur expérience et de leur recul critique, d'acquérir leurs « trucs et ficelles » de métier et, au final, d'élaborer avec eux le sens du travail et un destin commun sur lequel ils peuvent étalonner leurs propres attentes professionnelles et identitaires. C'est en ce sens que Flamant distingue les conflits de génération des conflits d'organisation (Falmant 2005).

Les différences intra-générationnelles demeurent plus significatives

Enfin, l'analyse nous montre, en troisième lieu, que les critères plus classiques de niveau d'instruction et, dans une moindre mesure, de genre demeurent davantage déterminants. En particulier, les plus

qualifiés tendent à développer une attitude plus réflexive à l'égard du travail et les femmes se retrouvent davantage dans des parcours standardisés.

Cela confirme que, si elle permet effectivement de qualifier, de rendre visible ou d'agir sur certaines problématiques spécifiques, une approche du travail fondée sur les générations et les groupes d'âge doit être utilisée avec précaution. Dans le cas contraire, elle risque de réduire la complexité des situations et des parcours, de voiler les différences intra-générationnelles qui demeurent à la fois plus significatives et plus urgentes voire d'encourager une approche générationnelle des situations alors même que la situation invite à renouer un lien d'échange et de solidarité entre générations.

Conclusions

De nombreux travaux mettent en évidence l'évolution du rapport au travail et, plus particulièrement la perte de centralité du travail au regard d'autres sphères de l'existence. Toutefois, si certaines convergences peuvent être dégagées entre groupes d'âge, les générations paraissent cependant éclatées entre différentes formes d'engagement dans le travail. La mutation du rapport au travail n'apparaît donc pas comme un phénomène générationnel et n'en appelle donc pas à considérer *a priori* que les jeunes et les moins jeunes adopteraient des positions radicalement différentes par rapport au travail et à la sollicitation des entreprises à s'y engager durablement. Elle n'invite pas davantage à dissocier les modes de management et d'évaluation.

Au contraire, si les évolutions socioéconomiques actuelles sont également porteuses d'inégalité et de problématiques spécifiques pour chaque génération de travailleurs, il conviendrait d'y voir aussi la marque de traitements (organisationnels et sociaux) différenciés des générations et d'approches souvent centrées sur l'âge qui, en apportant des réponses partielles à des problématiques collectives (celles de l'emploi, de la qualité de vie, de l'employabilité...), tendent à accentuer les perceptions réciproques et les risques de tension intergénérationnelles.

Références

- Aubert, N. et Gaulejac, V. de (1991), *Le coût de l'excellence*, Paris : Le Seuil.
- Bajoit, G. et Franssen A. (1995), *Les jeunes dans la compétition culturelle*, Paris : Puf.
- Benoit, F. et Chauveau, P. (1986), *Acceptation globale*, Montréal : Boréal.
- Boltanski, L. et Chiapello, E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard.
- Bourdieu, P. (1993), *La misère du monde*, Paris : Seuil.
- Castel, R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris : Fayard.
- Coupland, D. (1983), *Génération X*, Paris : Robert Laffont.
- Cultiaux, J. (2010), « Les jeunes face aux contradictions de l'hypermodernité », *Cahiers de changement social*, 17, pp. 83-101.
- Cultiaux, J. et Vendramin, P. (2010), « The Diversity of Relationships to Work. A Belgian Perspective » in P. Vendramin (ed.), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Brussels : Peter Lang.
- Dejours, C. (2003), *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*, Paris : INRA Editions.
- Deniger, M.-A., Gamache, J. et René, J.-F. (1986), *Jeunesses : des illusions tranquilles*, Montréal : VLB Editeur.
- Dilthey, W. (1947), *Le monde de l'esprit, t. I: Histoire des sciences humaines*, Paris : Aubier-Montaigne.

- Dujarier, M. (2006), *L'idéal au travail*, Paris : Puf.
- Eckert, H. et Maillard, D. (2002), « Commerciaux et vendeurs : des intitulés d'emploi aux groupes professionnels » in Arliaud, M. et Eckert, H. (2002), *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, Paris : La Dispute.
- Flamant, N. (2005) « Conflit de génération ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre... », *Sociologie du travail*, 47, pp. 223-144.
- Gaulejac, V. de (2005), *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris : Seuil.
- Gaulejac V. de et Taboada-Léonetti, I. (1994), *La lutte des places*, Paris : Desclée de Brouwer.
- Gauthier, M. (2008), *Insertion professionnelle des policiers des générations X et Y. Bilan raisonné de la littérature*, Rapport de recherche, Québec : Observatoire Jeunes et Société.
- Guillaume J.-F., Lalive d'Épinay, C. et Thomsin, L. (2005), *Parcours de vie. Regards croisés sur la construction des biographies contemporaines*, Liège : Éditions de l'ULg.
- Hamel J. (2003), « Pour une vue longitudinale sur les jeunes et le travail », *Cahiers internationaux de sociologie*, Vol. CXV, pp. 255-268.
- Hamel J. (2004), « Génération numérique et nouvelle économie », *Agora débat/jeunesse*, 38, pp. 18-111.
- Lagrée J.-C. et Lew-Fai P. (1991), « Différences historiques, différences sociales : l'entrée en activité comme marqueur générationnel », *Génération, Annales de Vaucresson*, 30 et 31, pp. 127-148.
- Nicole-Drancourt C. et Roulleau-Berger L. (2001), *Les jeunes et le travail. 1950-2000*, Paris : Puf.
- Tchernia, J.-P. (2005), « Les jeunes européens, leur rapport au travail », in Galland O., Roudet B., *Les valeurs des jeunes*, Paris, La Découverte, 2005, pp. 205-228.
- Vendramin P. ed. (2010), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Brussels : Peter Lang.
- Zoll R. (1992), *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne*, Paris : Kimé.
- Zoll R. (2001), « Jeunes, sens du travail et nouvel individualisme en Allemagne » in Roulleau-Berger L. et Gauthier M., *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, La tour d'Aigues : Editions de l'Aube, pp. 261-272.