



MONDE DU TRAVAIL

# Travailler, c'est la santé !

**« Le mythe de l'opposition entre jeunes et seniors face au travail est-il fondé ? » C'est la question à laquelle ont voulu répondre l'Institut Chronopost et son Club du Temps. Et la réponse est encourageante.**

Contrairement aux idées reçues, il n'y a pas de clivage générationnel face au travail : salariés en début et fin de carrière professionnelle, à quelques nuances près, se rejoignent dans leurs perceptions et vécus du monde professionnel. Ils ont le même attachement au travail qui reste une valeur très positive. L'étude a eu pour objectif de comparer les perceptions, les attitudes ou encore les attentes vis-à-vis du travail des salariés à deux moments charnières de leur vie professionnelle : l'entrée et la sortie de la vie active.

**Un vecteur d'épanouissement**

Jeunes et seniors s'accordent massivement pour voir dans le travail un vecteur de réalisation sociale et d'épanouissement personnel, et ce indépendamment de la donnée financière : pour 88 % des jeunes et 87% des seniors, le travail confère une place dans la société. Mais si le travail, pour les deux populations, est important, la place qui lui est accordée dans la vie diffère selon les populations. Les jeunes, en effet, ont plus tendance à ne pas le considérer comme la priorité absolue. Certes, les salariés, sans considération de génération, s'entendent pour estimer que l'adaptation de l'horaire et du rythme de travail à la vie privée est un critère essentiel dans l'appréciation d'un poste. Cependant, les jeunes aspirent à une meilleure conciliation de leur vie personnelle et professionnelle et les femmes sont d'autant plus sensibles à une harmonisation des horaires. A noter, la recherche d'équilibre entre sphères professionnelle et personnelle semble se traduire, et ce d'autant plus pour les jeunes, par le refus d'une disponibilité extensive à l'entreprise.

**Satisfaction au travail**

L'étude s'est également attachée à

faire ressortir les clés de la satisfaction dans le travail. Là encore, jeunes et seniors se rejoignent sur de nombreux aspects. L'enquête met ainsi en lumière les attentes de développement personnel et une recherche de qualité humaine dans le travail, ce pour les deux générations. Ainsi, pour les jeunes et les plus âgés, cinq critères prédominent : la reconnaissance des compétences, la qualité des rapports avec les collègues, la sécurité de l'emploi, l'intérêt intrinsèque du poste et la qualité des rapports avec la hiérarchie. On remarque la peur de la précarité pour les deux générations confondues : pour 45 % des jeunes et 41 % des seniors, la sécurité de l'emploi est un critère essentiel de l'appréciation d'un poste. Il faut enfin noter que l'intérêt et le contenu du travail ainsi que les possibilités de continuer à apprendre et à enrichir ses connaissances ont été pour les deux générations des arguments de poids lors du choix de leur poste actuel.

**Des jeunes plus exigeants**

Si en ce qui concerne la satisfaction et les attentes liées au travail, jeunes et seniors se rejoignent, le degré d'exigence est le critère qui les différencie. En effet, selon l'étude, les jeunes se montrent plus exigeants que leurs aînés. Phénomène pouvant être expliqué par deux constats : la durée des études des jeunes s'est allongée, ce qui semble les conduire à avoir plus d'attentes ; à l'inverse, les 50 ans et plus prennent du recul par rapport à leur activité professionnelle et ont moins de perspectives d'évolutions, donc fondent moins d'espoirs sur leur emploi. Les jeunes sont donc plus exigeants, certes, mais aussi plus détachés de leur travail, puisqu'ils en relativisent la place dans leur vie. Et s'ils sont moins exigeants, les seniors retirent ainsi plus de satisfaction dans leur travail. Cependant, les catégories socioprofessionnelles modestes, no-

tamment les ouvriers, passé 50 ans, font état de la pénibilité de l'emploi, facteur susceptible d'accélérer l'érosion de l'attachement au travail.

**Projections pour l'avenir**

Il ressort de l'étude que la génération des 15 - 30 ans est définitivement plus mobile dans le travail que leurs aînés ; mobilité voulue ou subie, tant en ce qui concerne la diversité et les changements successifs de postes, que le passage par un plus grand nombre d'entreprises. Cette tendance semble intimement liée à la peur de la précarité. Cette crainte a également des conséquences sur le temps de travail des salariés. Les deux populations déclarent travailler plus que 35 heures et s'accordent à dire qu'ils accepteraient de travailler plus sans contrepartie salariale, essentiellement dans le but de sauvegarder leur emploi (huit salariés sur dix), et d'autant plus dans le cas où les salariés ont des enfants.

En ce qui concerne le temps de travail, l'étude met en évidence un contraste entre jeunes et seniors : si

69 % des juniors sont prêts à travailler plus pour gagner plus, seuls 38 % des plus de 50 ans envisagent cette possibilité, et ce, dans les deux cas, principalement par le biais d'heures supplémentaires. Mais l'élément positif est que si la rémunération est jugée importante voire essentielle pour la majorité des travailleurs, toute génération confondue, elle n'est cependant pas prédominante par rapport à d'autres facteurs qualitatifs à l'origine de la satisfaction dans le travail. Et si 42 % des seniors sont prêts à travailler moins, c'est pour effectuer une sortie progressive du marché du travail. Enfin, il faut noter que les jeunes envisagent à 92 % de s'accorder une parenthèse : ils sont prêts à avoir recours à l'un des dispositifs de modulation du temps de travail : congé parental, congé individuel de formation, temps partiel, compte épargne temps ou congé sans solde.

*Vous pouvez retrouver cette étude sur le site : [www.institut-chronopost.org](http://www.institut-chronopost.org).*

**J. H.**

**Le temps, au coeur des valeurs de Chronopost International**

Depuis sa création en 1985, Chronopost International a investi le thème du temps de façon légitime. Territoire opérationnel d'une part, le temps repose sur la personnalité même de l'entreprise : il est au coeur de son métier et de son savoir-faire, sa maîtrise est l'un de ses principaux enjeux. Territoire de communication d'autre part, le temps exprime l'identité et les valeurs de Chronopost International. Conjuguant travaux de recherche et actions de mécénat diversifiées autour de ce thème, l'entreprise démontre en outre sa responsabilité vis à vis de son environnement économique et social.

Afin de pérenniser et de structurer cette démarche, Chronopost crée en janvier 2003, l'Institut Chronopost, dont l'objectif est d'apporter des réponses utiles à des questions de société et à des besoins sociaux en rapport avec le temps. Le premier axe est incarné par le Club du temps. Cette structure de recherche réunit un comité composé de sociologues, philosophes, géographes, économistes ... qui contribuent à apporter une analyse et des réponses nouvelles à des questions de société liées au temps. Le second axe obéit à un souci d'utilité et de solidarité sociale : l'entreprise a choisi de soutenir concrètement des personnes qui, en raison de leur handicap ou d'un accident de vie, ont besoin qu'on leur donne du temps pour reconstruire un rythme plus adapté et plus serein. L'Institut Chronopost s'est ainsi engagé pour la cause du handicap moteur. Depuis 2003, cette mobilisation s'illustre à travers l'opération *Montre ton coeur* au profit de Handicap International. L'opération est destinée à collecter des montres dans toute la France qui sont, par la suite, vendues aux enchères. A la somme récoltée s'ajoutent 50 000 euros versés par l'Institut Chronopost à l'association. Ainsi, Handicap International a pu bénéficier en 2003 et 2004 d'une donation de 12 3650 euros pour le soutien d'un programme de réadaptation au Burkina Faso en 2003 et au Sénégal en 2004.

