FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES | Enseignement

ÉPREUVE EXTERNE COMMUNE

TRANSITION | 6G-6AT-6TT

CESS2025

FRANÇAIS

QUESTIONNAIRE

RÉPONSE SYNTHÉTIQUE À UNE (OU PLUSIEURS) QUESTION(S)

LUNDI 23 JUIN

f

NOM : _____

PRÉNOM : _____

CLASSE : _____

N° D'ORDRE : _____

CONSIGNE

Le portefeuille de documents présente diverses réflexions sur les attentes de la nouvelle génération à l'égard du monde du travail.

À partir des documents, vous rédigerez un **texte synthétique** qui répond aux deux questions suivantes :

« Quelles sont les attentes des jeunes à l'égard du monde du travail ? Qu'est-ce qui pourrait expliquer ces attentes ? »

Vous répondrez à ces questions sous la forme d'un texte synthétique destiné à un lecteur qui n'a pas eu accès aux documents.

Votre texte devra compter entre 400 et 500 mots. Vous en indiquerez le nombre à la page 3.

Vous disposez de 200 minutes pour réaliser ce travail. Vous pouvez consulter dictionnaires et grammaires et utiliser des feuilles de brouillon.

Vous prendrez connaissance de la grille d'évaluation (p. 8) avant d'entreprendre la rédaction de votre réponse synthétique.

Rappel

Un texte synthétique implique :

- la sélection complète des informations pertinentes aux questions à partir de tous les documents ;
- la reformulation fidèle et concise des informations ;
- la mise en réseau des informations sélectionnées à partir de tous les documents : il ne s'agit donc pas d'une succession de résumés ;
- l'absence de prise de position personnelle ;
- la prise en compte du lecteur de la synthèse, qui n'a pas eu accès aux documents ;
- la référence aux sources ;
- le respect d'une longueur imposée.

ESPACE DE RÉDACTION

(nombre total de mots :)

GRILLE D'ÉVALUATION

Attention

Un texte majoritairement composé de « copier-coller » se voit attribuer la note de 0 en fidélité (1.1.2.), en reformulation (1.2.1., 1.2.2., 1.2.3.) et en recevabilité (3.1., 3.2., 3.3.) (– 49 points).

Un texte qui compte plus de 500 mots ou moins de 400 mots risque de ne pas satisfaire aux attendus d'une réponse synthétique.

Les points attribués pour l'indicateur 1.1.1b ne correspondent pas nécessairement au nombre d'informations attendues.

Critères	Indicateurs	Niveaux de maitrise	Pondération
1. Pertinence / 60	**1.1. Sélection des informations /30**		
	1.1.1. Pertinence et suffisance	a. Toutes les informations sont pertinentes aux questions Une information n'est pas pertinente aux questions Plus d'une information n'est pas pertinente aux questions	5 3 0
		b. Le maximum des points est attribué quand la production contient un nombre suffisant d'informations essentielles	15-12-8-4-0
	1.1.2. Fidélité	Informations conformes à celles des documents 1 erreur de conformité Plus d'1 erreur de conformité	5 2 0
	1.1.3. Références aux sources	Références complètes Références incomplètes, erronées ou absentes	5 0
	1.2. Reformulation /19		
	1.2.1. Formulation personnelle	Formulation personnelle généralisée 1 « copier-coller » non justifié 2 « copier-coller » non justifiés Plus de 2 « copier-coller » non justifiés	8 5 3 0
	1.2.2. Énonciation distanciée	Absence de marques de subjectivité Présence de marques de subjectivité	3 0
	1.2.3. Concision	Concision généralisée Concision suffisante Concision partielle Absence de concision	8 5 3 0
	1.3. Organisation des informations /11		
	1.3.1. Énoncé des questions	Reprise ou reformulation des questions Absence de reprise ou mauvaise reformulation des questions	3 0
	1.3.2. Mise en réseau	Mise en relation généralisée des informations Mise en relation suffisante des informations Mise en relation partielle des informations Absence de mise en relation des informations	8 5 3 0
2. Intelligibilité / 15	2.1. Progression thématique	Aucune erreur (incohérence, rupture, lien trop implicite entre les informations, exposé inabouti d'une information) 1 erreur 2 erreurs Plus de 2 erreurs	3 2 1 0
	2.2. Organisateurs textuels	Aucune ou 1 erreur 2 ou 3 erreurs 4 ou 5 erreurs Plus de 5 erreurs	6 4 2 0
	2.3. Clarté des informations pour le lecteur	Compréhension aisée pour le lecteur 1 information incompréhensible Plus d'1 information incompréhensible	6 2 0
3. Recevabilité / 25	3.1. Orthographe	En fonction du nombre d'erreurs par rapport à la longueur de la production	10-9-8-7-6-5-4-3-2-1-0
	3.2. Syntaxe et ponctuation		10-9-8-7-6-5-4-3-2-1-0
	3.3. Lexique		5-4-3-2-1-0
TOTAL			**/ 100**

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES | Enseignement

ÉPREUVE EXTERNE COMMUNE

TRANSITION | 6G-6AT-6TT

CESS2025

FRANÇAIS

PORTEFEUILLE DE DOCUMENTS

f

NOM : _____

PRÉNOM : _____

CLASSE : _____

N° D'ORDRE : _____

TABLE DES MATIÈRES

DOCUMENT 1 :
Les attentes des jeunes par rapport à un employeur ____ 5

DOCUMENT 2 :
La notion de « génération Z » entrave l'intégration des jeunes sur le marché du travail ____ 8

DOCUMENT 3 :
L'engagement politique par le travail ____ 12

Les différents documents relatifs à cette évaluation externe ont été rédigés selon les rectifications orthographiques de 1990 à l'exception des textes ou extraits de textes d'auteurs.

Remarque

Même si toutes les définitions ne s'accordent pas sur le sujet, on peut regrouper globalement les différentes générations évoquées dans les documents comme ceci :

- **génération X** : personnes nées entre 1965 et 1980 ;
- **génération Y, les *millenials*** : personnes nées entre 1980 et le milieu des années 1990 ;
- **génération Z** : personnes nées à partir du milieu des années 1990.

DOCUMENT 1

LES ATTENTES DES JEUNES PAR RAPPORT À UN EMPLOYEUR

Le document ci-dessous provient d'une enquête réalisée en Wallonie par le Forem[1] en 2022 auprès de 31 319 jeunes de moins de 30 ans sortant des études et auprès de 8 014 entreprises clientes du Forem. Les résultats de cette enquête se fondent sur 1 116 réponses exploitables récoltées auprès des jeunes et 514 auprès des entreprises.

[…]

5. MOTIVATION DES JEUNES À POSTULER AUPRÈS D'UNE ENTREPRISE ET ATOUTS DES ENTREPRISES

Le questionnaire envoyé aux jeunes demandeurs d'emploi posait la question de savoir quelles étaient leurs motivations à postuler auprès d'une entreprise.

Le questionnaire pour les entreprises proposait une question « miroir » qui demandait aux employeurs quels étaient les atouts de leur entreprise pour attirer des jeunes de moins de 30 ans à la sortie des études.

Neuf propositions étaient faites, pour chacune d'entre elles, le répondant devait choisir une note allant de 1 « cela n'a aucune importance » à 10 « c'est indispensable ». Un score moyen a été par la suite calculé pour chacun de ces items.

Par ordre de préférence, les jeunes indiquent d'abord rechercher un accès facile au lieu de travail (score de 8,4/10 en moyenne), puis viennent ex aequo l'ambiance de travail et les valeurs humaines de l'entreprise (8,3). La solidité ou la stabilité de l'entreprise obtient la note de 8,0.

S'en suivent les perspectives salariales (7,7) et les opportunités d'avancement (7,6). Ces six items reçoivent des notes assez proches (de 7,6 à 8,4).

Les trois autres propositions totalisent des scores un peu plus faibles : un style de management collaboratif/participatif (6,6), la notoriété de l'entreprise (6,0) et des services connexes comme les crèches, une salle de sports ou autres (5,6).

Il peut paraître étonnant que les perspectives salariales n'occupent pas le trio de tête des préoccupations des jeunes. Ceux-ci semblent effectivement privilégier dans un premier temps un emploi proche auprès d'une entreprise où l'ambiance de travail et les valeurs humaines sont en adéquation avec leurs attentes. Nous verrons toutefois par la suite qu'en matière d'aspiration professionnelle à moyen terme, la situation financière apparait bel et bien comme un critère de premier ordre.

[1] Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (équivalent d'Actiris en région bruxelloise).

Si tous les répondants, quels que soient leurs niveaux d'études semblent s'accorder sur ce point, les jeunes âgés de 24 ans et plus paraissent néanmoins s'intéresser davantage aux questions de rémunérations que les plus jeunes avec un score de 8,0 contre 7,5. […]

La première place de l'accessibilité au lieu de travail pourrait aussi surprendre le lecteur. Différentes hypothèses peuvent être avancées pour l'expliquer : la hausse du coût des carburants joue sans doute un rôle dans le choix des jeunes demandeurs d'emploi (la période de l'enquête correspondant à un moment où cette question faisait la une de l'actualité).

On peut également pointer le fait que de moins en moins de jeunes urbains détiennent le permis de conduire. Enfin, des considérations en matière de qualité de vie (ne pas passer trop de temps en trajet) et des préoccupations environnementales pourraient aussi expliquer l'importance accordée à ce facteur.

En ce qui concerne les atouts mis en avant par les employeurs concernant leur entreprise, certains rejoignent les préoccupations des jeunes, d'autres moins. Tout comme les jeunes, ceux-ci soulignent l'importance des valeurs humaines de l'entreprise (8,3/10), sa solidité et sa stabilité (8,1) ainsi que l'ambiance de travail (7,9).

Si les employeurs semblent accorder plus d'importance que les jeunes à la notoriété de l'entreprise (7,4 contre 6,0), la tendance semble inversée sur d'autres facteurs. En effet, les employeurs semblent sous-estimer l'importance de l'accessibilité du lieu de travail (6,9 contre 8,4), des perspectives salariales (6,0 contre 7,7) et des opportunités d'avancement (6,5 contre 7,6). C'est également le cas des services connexes (2,6 contre 5,8) mais cet item occupant la dernière place du classement dans les deux enquêtes, l'enjeu semble moins important.

6. MOTIVATION DES JEUNES POUR UNE FONCTION / UN MÉTIER ET CRITÈRES DES ENTREPRISES POUR ATTIRER LES JEUNES

L'enquête a ensuite abordé la question de la motivation à postuler sur une fonction ou un métier spécifique. Le système de cotation sur une échelle de 1 à 10 et la réciprocité des items pour les jeunes et les employeurs a été également de mise.

Les résultats montrent des scores relativement proches entre les réponses obtenues auprès des jeunes demandeurs d'emploi et celles des employeurs.

Ainsi, tant les jeunes que les employeurs placent le fait d'obtenir un contrat à durée indéterminée en première position avec un score moyen de 8,2 pour les jeunes demandeurs d'emploi et 8,1 pour les employeurs.

La possibilité de se former (respectivement 8,2 et 8,0) et le contenu de la fonction (7,7 et 8,0) complètent le podium. Ces trois facteurs concernent plutôt une perspective de carrière à long terme dans laquelle le jeune travailleur pourrait s'épanouir et progresser. […]

Le fait de travailler en autonomie et la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie privée recueillent des scores compris entre 7 et 8.

Les horaires flexibles et un poste à responsabilités sont considérés comme moins importants.

Enfin, malgré son importance pendant la crise sanitaire, la possibilité de télétravail arrive en dernière position auprès des deux cibles, avec des notes assez faibles par rapport aux autres facteurs : 5,5 pour les jeunes demandeurs d'emploi et 4,5 pour les employeurs. Notons toutefois que les personnes de plus de 24 ans semblent plus intéressées par le télétravail que les plus jeunes (avec un score de 6,7).

Le lecteur ne perdra pas de vue que ce sont les jeunes demandeurs d'emploi qui ont été interrogés. La possibilité de télétravailler, les flexibilités horaires ainsi qu'une bonne compatibilité entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont probablement des facteurs plus importants pour les personnes qui sont davantage établies dans la vie et/ou qui ont fondé une famille. Les répondants âgés de plus de 24 ans ont d'ailleurs davantage prisé ces options dans leurs réponses.

Les jeunes demandeurs d'emploi avaient par ailleurs la possibilité de s'exprimer dans un champ libre pour cette question. Si les verbatims[2] ainsi recueillis confirmaient des propositions déjà prévues dans cette question et la question précédente (salaires, horaires, correspondance avec la formation reçue), deux points nouveaux sont apparus.

Le premier concerne l'envie de quitter le domicile des parents, de devenir indépendant et de prendre sa vie en mains (22 citations). Le deuxième concerne l'éthique de l'employeur et sa position sur certaines questions comme la question environnementale. Certains jeunes désirent un travail en adéquation avec leurs idéaux (17 citations).

En ce qui concerne les employeurs, les verbatims collectés via le champ libre, en plus d'insister sur certains aspects déjà abordés dans le questionnaire comme points forts de leur entreprise (ambiance de travail, valeurs, possibilités de formation), mettent aussi en avant d'autres atouts.

Parmi ceux-ci, la « jeunesse » de leur entreprise qui devrait séduire les jeunes travailleurs (15 citations), le coaching ou le parrainage des jeunes salariés (11 citations) et un secteur en développement, gage de stabilité et d'opportunités à long terme (9 citations).

[…]

FOREM, *Les attentes des jeunes par rapport à un employeur. Enquête auprès des jeunes demandeurs d'emploi et des employeurs en Wallonie*, aout 2022, p. 5-7.

[2] Reproduction fidèle des propos d'une personne interviewée.

DOCUMENT 2

LA NOTION DE « GÉNÉRATION Z » ENTRAVE L'INTÉGRATION DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Marc LORIOL[3]

Si enfermer tous les jeunes sous une même étiquette peut, certes, fournir un outil de gestion pratique, cela reflète mal la diversité des situations et la complexité des processus qui façonnent le rapport au travail.

Classer les salariés en « générations X, Y, ou Z » pose question. On s'aperçoit bien vite qu'il n'y a pas d'accord sur les limites chronologiques ou sur les qualités et défauts supposés de chaque génération : vivre à une même époque ne suffit pas à définir une expérience commune à toute une classe d'âge et les enquêtes empiriques vont à l'encontre des clichés sur une supposée spécificité des jeunes générations. Les « boomers[4] » se sont, par exemple, vu reprocher dans les années 1970 certains traits communs avec ceux attribués aujourd'hui aux générations Y ou Z.

Des travaux sociologiques ont déjà tenté de rendre compte des conflits entre générations sur un lieu de travail, comme ceux de Stéphane Beaud et Michel Pialoux dans les usines de Sochaux-Montbéliard. Dans l'industrie, une partie des ouvriers nés après la Deuxième Guerre avaient tenté en leur temps d'autres expériences de travail et la plupart n'ont pas voulu que leurs enfants deviennent ouvriers. Le contexte culturel post 1968[5] et, localement, les changements organisationnels et les fermetures d'usines, expliquent en partie leur déception face au travail et des relations difficiles avec les plus jeunes générations, parfois plus diplômées que leurs pairs avec la création du baccalauréat[6] professionnel.

Ces travaux, à la suite desquels nous inscrivons les nôtres, montrent aussi que les conflits entre générations découlent souvent des politiques RH[7]. Alterner des phases sans embauches de jeunes, puis de recrutements précaires, traiter différemment jeunes et anciens, les séparer voire les opposer, penser que le diplôme peut remplacer l'expérience et tout un tas d'autres pratiques conduisent à la méfiance, une moindre transmission du métier et à un accroissement des divergences.

[3] Sociologue français, directeur de recherche au CNRS, spécialisé dans le rapport au travail.
[4] Personnes nées entre 1945 et 1960.
[5] En référence aux mouvements sociaux de mai 1968.
[6] Diplôme de la fin du secondaire en France.
[7] Ressources humaines : gestion du personnel dans les entreprises.

Si enfermer tous les jeunes sous une même étiquette peut, certes, fournir un outil de gestion pratique, cela reflète mal la diversité des situations et la complexité des processus qui façonnent le rapport au travail. Il ne faudrait pas oublier de prendre en compte les parcours individuels ainsi que l'importance de la transmission d'un métier et de l'intégration au sein du collectif de travail pour donner un sens aux efforts consentis au quotidien.

EFFET DE PARCOURS OU DE GÉNÉRATION ?

Le rapport au travail est notamment structuré par la position sociale. Les jeunes peu diplômés des régions touchées par le chômage soulignent plus que les autres l'importance d'avoir un emploi, et cela vaut aussi bien pour les générations X, Y ou Z. Les plus diplômés ont, eux, davantage de marges de manœuvre pour expérimenter et trouver l'activité qui leur convient.

Des études longitudinales (c.-à-d., qui suivent les mêmes personnes dans le temps) montrent, en outre, que les priorités peuvent évoluer avec les premières confrontations au monde du travail. Lors de la recherche d'un premier emploi, beaucoup souhaitent trouver un travail qui a du sens à leurs yeux, qui correspond à un domaine qui les passionne ou qui offre de bonnes rémunérations. Au bout de 3 à 5 ans ils mettront plutôt en avant la bonne ambiance de travail ou la recherche d'un équilibre, comme premier critère d'un emploi satisfaisant. C'est là plus un effet de trajectoire que de génération.

La socialisation professionnelle plus ou moins aboutie au sein d'un collectif de travail doit permettre de justifier ou non les efforts consentis et de construire puis d'entretenir l'intérêt pour une activité particulière. Deux illustrations issues d'entretiens informels pour une enquête en préparation sur le rapport au travail dans les entreprises des technologies de l'information et de la communication en témoignent.

MOMENTS DE CHANGEMENTS

Un jeune ingénieur UX designer (il a pour mission de diminuer au maximum les questions que peut se poser l'utilisateur d'un site Internet) a fait plusieurs stages dans des start-up[8]. S'il en a apprécié l'ambiance, il déplorait l'absence de contacts avec d'autres personnes exerçant la même activité ainsi qu'un manque d'organisation. Des appels d'offre sur lesquels l'équipe avait beaucoup travaillé ont, par exemple, été manqués suite à un dépôt trop tardif.

Pour son premier poste, il a ensuite choisi une entreprise qui propose des services numériques aux amateurs et collectionneurs de bandes dessinées. Pourtant lui-même passionné par le neuvième art, il découvre que là encore son travail reste peu reconnu. Ses projets sont systématiquement critiqués par le créateur de l'entreprise

[8] Entreprises innovantes.

qui finit cependant par les adopter, faute d'alternatives techniques viables. D'autres tâches (de marketing, de saisie) occupent une part croissante de son temps. L'absence de progression dans son métier le conduit à douter de ses choix de carrière.

Il démissionne alors pour intégrer la filiale spécialisée en UX design d'un grand groupe. Le travail sur de gros projets, avec d'autres UX designers ayant des expériences et formations différentes, lui permet de renouer avec son intérêt initial pour la spécialité. Il n'envisage plus de changer de travail.

L'autre exemple est celui d'un Français parti à 19 ans étudier dans une capitale étrangère. À cause de l'épidémie liée au coronavirus, il n'a pas pu faire de stage dans son cursus. Après sa licence, pour connaître le monde du travail et gagner un peu d'argent, il se fait embaucher par une plate-forme de livraison de repas pour laquelle il doit gérer, depuis l'étranger, les livreurs français. Pris en charge par une collègue expérimentée, il apprend vite et est bien noté.

La capacité de ses collègues plus âgées à jongler avec plusieurs écrans d'ordinateurs tout en maintenant une bonne ambiance dans l'équipe et avec les livreurs l'enthousiasme. Il peut donner du sens à son travail en trouvant des moyens d'arranger la vie et le travail des livreurs qu'il apprécie.

Toutefois, arrive le moment où pour augmenter la rentabilité, l'entreprise restructure le service et les algorithmes. Ses collègues les plus expérimentées trouvent d'autres emplois et les marges de manœuvre avec les livreurs disparaissent. Plusieurs salariés du service se mettent en arrêt pour burn-out. La reprise d'un master devient alors un moyen de fuir cet emploi devenu sans intérêt.

UN ÂGE DE TRANSITION

La jeunesse comme âge spécifique entre l'adolescence et l'âge adulte est une construction récente comme l'expliquent les travaux du sociologue Olivier Galland. Elle a d'abord concerné les hommes de la bourgeoisie qui, au XIX^{e} siècle, quittaient leur famille pour les études. Ce temps de liberté, d'expérimentation des idées, du mode de vie, de la sexualité, questionnait peu le futur travail, déterminé par les études et l'origine familiale.

À partir des années 1960, ce modèle va petit à petit se démocratiser avec l'extension des études supérieures. Les transformations structurelles du marché du travail (moins d'ouvriers, plus de professions intermédiaires et de cadres), l'apparition de nouvelles filières et de nouveaux métiers et, à partir de la fin des années 1970, la montée du chômage, font que la recherche de soi et l'interrogation sur l'avenir se portent de plus en plus sur la carrière envisagée. La plupart des jeunes salariés doivent passer par une période, plus ou moins longue suivant le diplôme, de précarité.

La promesse d'un emploi stable et d'une progression de carrière en contrepartie de la docilité et d'un fort investissement au départ s'avère de plus en plus illusoire. La situation que vivent les nouveaux entrants sur le marché du travail est paradoxale : ils doivent, avec moins de repères que leurs aînés, trouver leur voie et faire leur

place, alors même que la stabilité professionnelle et les collectifs de travail capables de transmettre un métier font plus souvent défaut.

En réaction, certains jeunes peuvent développer un rapport au temps paradoxal. Alors qu'ils savent par expérience, notamment les plus modestes, qu'un CDI[9] reste indispensable pour faire des projets à long terme (développer un métier, fonder une famille), certains craignent de s'enfermer trop précocement dans une voie dont ils ne perçoivent pas l'intérêt.

Ceux qui en ont les moyens peuvent alors multiplier les expériences d'emploi et de formation. D'autres, à qui ne sont proposés que des emplois sans intérêt et mal payés, finissent par concevoir l'intérim comme un moyen de gagner un petit peu plus d'argent et de temps pour des activités plus valorisantes. Cette période reste toutefois vécue comme transitoire, jusqu'au moment où l'on pourra enfin trouver sa place.

Catégoriser et traiter chaque âge en fonction de clichés pas toujours validés par l'observation peut ainsi opposer les salariés, empêcher la coopération entre les âges et finalement rendre l'intégration des jeunes plus difficile. Il semble que ce ne soit pas un baby-foot ou des journées de bénévolat offertes à des associations qui vont fidéliser les jeunes entrants, mais la transmission d'un métier et la construction collective d'un sens positif au travail.

Marc LORIOL, « La notion de "génération Z" entrave l'intégration des jeunes sur le marché du travail », *The Conversation*, 23 octobre 2022. [En ligne] <https://theconversation.com/la-notion-de-generation-z-entrave-lintegration-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail-192875>, consulté le 21 mars 2024.

[9] CDI : contrat à durée indéterminée.

DOCUMENT 3

L'ENGAGEMENT POLITIQUE PAR LE TRAVAIL

Salomé SAQUÉ[10]

L'un des aspects les plus frappants de la fracture générationnelle est le rapport des jeunes au travail et au choix d'une profession qui a du sens : les critères de recherche d'emploi ont changé depuis le début des années 2000, de même que la manière dont la génération Y investit la sphère travail. L'argent n'est plus la motivation principale : le temps réservé à la vie privée, le sens et l'éthique sont devenus pour beaucoup des critères déterminants.

L'EXIGENCE DE SENS : LE RENVERSEMENT DE LA VALEUR TRAVAIL

J'insiste encore ici sur la fracture sociale. En l'occurrence, il est certain que seuls ceux qui sont les plus dotés socialement – et parmi eux les détenteurs de CDI à plein temps – peuvent se permettre une réflexion politique autour du choix de leur emploi : le souhait d'exercer une profession qui puisse contribuer à l'amélioration de la société reste un luxe.

Mais une fois cette précaution posée, une rupture générationnelle s'observe dans certaines entreprises, au point que des livres entiers ont été écrits sur le sujet, à l'instar de *Manager la génération Y*[11]. Une partie des jeunes veut travailler différemment. Même s'il concerne les couches privilégiées de la jeunesse et qu'il est compliqué à mesurer (il n'existe pour l'instant pas d'étude indiscutable sur le sujet), ce phénomène n'est pas anecdotique.

Premièrement, il est important pour 95 %[12] d'entre eux de préserver un équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Ce qui en soi pourrait aussi être considéré comme un acte politique : ne plus mettre la valeur travail au cœur de notre vie, ne plus faire de la carrière et de la rémunération une priorité absolue sont des remises en question de la logique productiviste qui règne depuis les années 1960. Cela passe sans doute inaperçu mais c'est bien à mes yeux une autre façon de participer à la création d'une société différente.

Et deuxièmement, l'éthique et le sens donné à son métier sont des données que les jeunes prennent de plus en plus en compte. 65 % d'entre eux se disent par exemple

[10] Journaliste française.
[11] Marie DESPLATS et Florence PINAUD, *Manager la génération Y. Travailler avec les 20-30 ans*, Paris, Dunod, 2015 (2011). [Note de l'autrice]
[12] Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, « Les jeunes face au travail, un regard ambivalent, reflet de disparités », 2019. [Note de l'autrice]

prêts à renoncer à postuler dans une entreprise qui ne prend pas assez en compte l'environnement[13].

Une étude détaillée réalisée en 2019 pour l'Injep[14] affirme que 59 % des jeunes considèrent que le fait d'être utile à la société dans le cadre de son emploi est « important », voire « très important » pour 29 % d'entre eux. Le phénomène grandit d'année en année, et il pourrait bien devenir majeur au vu de l'intensification des conséquences du réchauffement climatique. À quoi bon gagner beaucoup d'argent lorsque l'on participe activement à détruire la planète sur laquelle nous vivons tous, et par là ses propres conditions d'existence ? Comme je l'ai dit et répété (pardon pour ça, j'ai l'habitude comme d'autres d'être inaudible sur cette question), cette évidence nous rattrape de plus en plus. Et rebat les cartes de façon inédite dans le monde du travail.

L'EXIGENCE ÉTHIQUE : QUAND LES PRIORITÉS CHANGENT

Sans en faire une généralité, mon parcours peut fournir un exemple intéressant du virage que peut prendre une carrière à la suite d'une prise de conscience écologique. À l'heure où j'écris ces lignes, je ne suis pas dans le besoin mais je ne vis pas dans l'opulence non plus. Alors bien sûr que j'aimerais gagner un peu mieux ma vie. Je ne vais pas prétendre que l'argent ne m'intéresse pas puisqu'il est synonyme de plus de confort. Je ne suis en rien supérieure moralement au reste de la population, et je ne suis pas spécialement détachée de la matérialité ou de la société de consommation. Il fut un temps où moi aussi je rêvais de mener un train de vie luxueux. Mais aujourd'hui, ce n'est plus mon objectif premier. La question éthique a pris le dessus et conduit dorénavant mes choix professionnels – je refuse bon nombre de collaborations avec des médias ne me semblant pas répondre aux critères d'intérêt général que je me suis définis, même s'ils me proposent trois fois mon salaire.

[…]

Cette logique est aussi celle de certains étudiants en études supérieures. Fraîchement diplômés d'écoles de commerce ou d'ingénieurs, ils sont de plus en plus nombreux à déserter le système qui leur offre pourtant une place privilégiée en son sein, et à refuser la pression sociale qui va avec.

Jérémie, 22 ans, étudiant en école d'ingénieur à Grenoble, m'explique qu'il se bat pour convaincre ses camarades et ses directeurs de changer la nature de leur formation :

« J'ai été élu comme délégué et je porte un discours pour pousser vers une formation digne de ce nom quant aux enjeux socio-écologiques dans nos écoles. »

Il déplore que son établissement soit « intimement lié aux industriels partenaires, nos potentiels futurs employeurs. Alors, avec quelques camarades, nous nous battons contre des murs qui refusent d'admettre que ce système n'est pas viable, qu'on ne

[13] https://www.aefinfo.fr/depeche/670319-65-des-jeunes-prets-a-renoncer-a-postuler-dans-une-entreprise-qui-ne-prend-pas-assez-en-compte-l-environnement. [Note de l'autrice]
[14] Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, op. cit. [Note de l'autrice]

sauvera pas le monde avec nos belles technologies mortifères ».

Marine Miller, journaliste au *Monde*, documente ce changement de mentalité au sein des grandes écoles dans *La Révolte : enquête sur les jeunes élites face au défi écologique*, aux éditions du Seuil. Elle y explique qu'une fraction de cette génération née à la fin des années 1990 et au début des années 2000 « est la première à comprendre qu'elle sera la première à subir directement et de son vivant les conséquences du dérèglement climatique ». Au fil des pages, elle retrace la trajectoire de « ces futures élites en colère qui, entre désertion et prise d'armes, ont changé leur vie pour mieux construire le monde de demain ».

Salomé SAQUÉ, *Sois jeune et tais-toi*, Payot & Rivages, Paris, 2022, p. 259-263.

Fédération Wallonie-Bruxelles / Ministère
Administration générale de l'Enseignement
Avenue du Port, 16 – 1080 BRUXELLES
www.fw-b.be – 0800 20 000
Impression : Snel Grafics - info@snel.be
Graphisme : Olivier VANDEVELLE - olivier.vandevelle@cfwb.be
Juin 2025

Le Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Rue Lucien Namèche, 54 – 5000 NAMUR
0800 19 199
courrier@mediateurcf.be

Éditeur responsable : Quentin DAVID, Administrateur général f.f.

La « Fédération Wallonie-Bruxelles » est l'appellation désignant usuellement la « Communauté française » visée à l'article 2 de la Constitution