

OPINION. «Les jeunes ne détestent pas le travail, ils contestent le rapport de pouvoir dans le travail»

La Tribune - Rédaction

Les jeunes ont-ils un problème avec le travail ?

Par Charles Bozonnet, Président du CJDES (*)

72 % des dirigeants estiment que les jeunes sont moins fidèles à l'entreprise que leurs aînés, 57% qu'ils sont moins investis, et 53% moins respectueux de la hiérarchie. Dans le même temps, près de 4 jeunes sur 10 se disent prêts à quitter leur emploi s'il n'est pas source d'épanouissement. Ce décalage résume à lui seul le malentendu : les jeunes ne se détournent pas du travail, ils se détournent d'un certain fonctionnement de l'entreprise.

Car ils continuent d'attendre beaucoup du travail : un revenu, une stabilité, un épanouissement, une utilité. Mais ils ne veulent plus le vivre dans des organisations où leur rôle se limite à exécuter des décisions qu'ils n'ont pas contribué à construire.

Le malentendu est là. Les jeunes ne rejettent ni le travail, ni l'entreprise, ni même l'autorité. Ils refusent l'impuissance. Ils veulent être reconnus comme des acteurs, et non comme de simples exécutants. Ils aspirent à plus d'autonomie, à un collectif, à un management fondé sur la confiance.

Quand on leur demande ce qui manque aux entreprises, 29% d'entre eux pointent d'abord l'absence de participation et de dialogue des salariés, et 27% le manque d'autonomie et de confiance dans le management.

Autrement dit : ils ne détestent pas le travail, ils contestent le rapport de pouvoir dans le travail.

Dès lors, comment redonner du pouvoir aux salariés dans l'entreprise afin qu'ils s'y sentent plus engagés ? Rendre le fonctionnement de nos entreprises plus démocratique est, à n'en pas douter, le levier principal. L'entreprise ne peut plus se tenir à l'écart de la participation démocratique.

Non pas une organisation sans hiérarchie ni décision. Une entreprise a besoin de responsabilités claires. Mais elle a aussi besoin de légitimité, d'écoute et de participation. Démocratiser l'entreprise, c'est permettre aux salariés d'agir sur l'organisation du travail, ses conditions, ses orientations et son impact.

Cette transformation repose sur deux leviers. D'abord le vote et l'expression : renforcer le dialogue social, donner toute leur place aux syndicats, développer des espaces où les salariés peuvent s'exprimer et peser sur les décisions. Ensuite le partage de la propriété : développer l'actionnariat salarié, soutenir les coopératives, faciliter les reprises d'entreprises par les salariés. Car l'entreprise ne peut plus être pensée comme la seule propriété du capital : le travail est aussi un investissement.

Contrairement à ce que l'on croit, ce modèle existe déjà. Dans l'économie sociale et solidaire, qui représente 14 % de l'emploi, la participation, le partage du pouvoir et de la propriété ne sont pas des options. Ils sont constitutifs du modèle. Ces entreprises ne sont pas parfaites, mais elles démontrent qu'une autre organisation du travail est possible.

Les objections sont connues : trop lent, trop complexe, utopique. Elles rappellent celles adressées autrefois à la démocratie politique elle-même. On considérait alors que le peuple ne savait pas décider, que la délibération affaiblissait l'efficacité. Pourtant, la démocratie n'a pas supprimé le pouvoir : elle l'a organisé, équilibré, légitimé.

Il en va de même dans l'entreprise. Il ne s'agit pas d'imposer une démocratie directe permanente, mais de passer de pratiques isolées à un véritable système démocratique dans l'entreprise. Comme sous l'Ancien Régime, où existaient déjà des formes embryonnaires de représentation sans véritable souveraineté, l'enjeu est aujourd'hui de dépasser ces fragments pour construire une citoyenneté économique à part entière.

Sur ce terrain, la France est en retard. Elle limite la présence des salariés dans les conseils à un ou deux administrateurs dans les grandes entreprises, quand plusieurs pays européens accordent un tiers des sièges, parfois dès 25 ou 50 salariés. En Espagne, un récent rapport remis au gouvernement propose même d'instaurer un indice de développement démocratique, sorte de "nutriscore" démocratique, afin d'accompagner la mise en place de politiques fiscales incitatives.

Et les résultats sont là. Les sociétés coopératives affichent un taux de pérennité à cinq ans 10 points supérieur à la moyenne. Aux États-Unis, les entreprises qui ont généralisées l'actionnariat salarié ont des taux de licenciement plus faibles, une meilleure stabilité de l'emploi et des gains de croissance d'activité.

L'ESS a une responsabilité particulière : elle prouve que l'entreprise démocratique n'est pas une utopie. Elle est un levier d'engagement des jeunes. Elle doit désormais porter ce modèle à l'ensemble de l'économie.

Car l'enjeu dépasse le travail. Le sentiment de ne pas être écouté nourrit un ressentiment qui déborde dans la société. À l'inverse, apprendre à délibérer et décider collectivement dans le travail renforce la confiance démocratique.

À l'approche de la prochaine élection présidentielle, une question s'impose : au nom de quoi la démocratie devrait-elle s'arrêter aux portes de l'entreprise ?

Peut-être est-il temps de reconnaître que, pour toute une génération, le travail ne pourra pleinement jouer son rôle d'émancipation qu'à condition de devenir aussi un lieu de citoyenneté.

() Depuis 2024, Charles Bozonnet est président du Centre des jeunes dirigeants de l'économie sociale et solidaire (CJDES). Le CJDES accompagne depuis 40 ans l'engagement des jeunes générations de cadres et de dirigeants associatifs, coopératifs ou mutualistes, engagés en faveur d'une économie plus démocratique, sociale et solidaire.*