

Un portrait positif des jeunes au travail : au-delà des mythes

« On voudrait bien nous faire prendre la jeunesse pour le diable.
C'est rassurant pour ceux que leurs miroirs attristent »
Louis Aragon

Synthèse

Suzanne Gorge,
*Directrice générale
adjointe de Terra Nova*

Thierry Pech,
*Directeur général de
Terra Nova*

Avec la collaboration
d'Antoine Gorceix,
Data Scientist

1^{er} février 2024

Enquêtes d'opinion, reportages et articles de presse présentent régulièrement la génération des 18-30 ans comme paresseuse, individualiste, égoïste, réfractaire à l'autorité... Autant de traits qui se traduiraient par une profonde dégradation de son rapport au travail.

De la présente étude, il ressort d'abord que les jeunes actifs sont sévèrement jugés par leurs aînés et qu'ils ont eux-mêmes intériorisé la plupart des jugements négatifs au sujet de leur génération. Pourtant, quand ils s'expriment sur leur situation personnelle, les conclusions sont tout autres. **Loin de valider ces préjugés, leurs réponses mettent en exergue de nombreuses continuités avec leurs aînés** dans leur rapport au travail : à bien des égards, les jeunes actifs se révèlent... des adultes comme les autres.

Comme leurs aînés, ils accordent une place très importante au travail dans leur vie, et celle-ci ne semble pas avoir décliné depuis vingt ans. Comme eux, ils expriment un haut niveau de satisfaction sur leur situation professionnelle. Et plus encore qu'eux, ils sont en demande de formation, de perspectives d'évolution, d'apprentissage par le collectif de travail... Quant à la « quête de sens » qui caractériserait ces nouvelles générations supposées plus soucieuses de l'impact social et environnemental de leur activité, elle ne semble pas tellement plus forte que chez leurs aînés.

La plupart des éléments qui les distinguent des plus âgés procèdent de la position qu'ils occupent dans le cycle de vie : celles de jeunes professionnels encore au commencement de leur carrière comme de leur vie d'adulte, en quête d'expériences et de progression, et le plus souvent sans charge d'enfants.

Mais ces généralités se heurtent vite à l'hétérogénéité sociale de cette génération : comme chez leurs aînés, le niveau de diplôme, la catégorie socioprofessionnelle ou encore le type d'entreprises dans lequel ils exercent révèlent des disparités importantes dans leur rapport au travail et suggèrent que l'âge n'est pas le facteur le plus pertinent pour décrire la réalité. C'est ce que confirme l'exercice de régression linéaire multiple présenté en annexe du rapport.

Il n'y pas *une* jeunesse mais bien *plusieurs*. Les résultats exposés ici permettent de montrer que les inégalités liées à la catégorie socioprofessionnelle ou au niveau de diplômes entre les jeunes actifs sont souvent plus fortes que les écarts constatés entre groupes d'âge. Par ailleurs, différents profils de rapports au travail apparaissent au sein même de la jeunesse que nous essayons de décrire à la fin de ce document.

Sommaire

Introduction	4
1. La mauvaise réputation : le regard des actifs sur le rapport des jeunes au travail	11
1.1. Ce que l'on dit d'eux	11
1.2 Ce que leurs aînés pensent d'eux	13
1.3 Ce qu'ils disent d'eux-mêmes	15
2. Des adultes comme les autres	18
2.1 L'importance accordée au travail	18
2.2 Un haut de niveau de satisfaction à l'égard du travail	21
2.3 L'importance de la rémunération	23
3. Des jeunes en demande de collectif : les fausses singularités de la jeunesse	28
3.1 Une génération éprise de télétravail ?	29
3.2 La tentation de la démission ou du "quiet quitting"	31
3.3 Des jeunes désengagés du collectif de travail et individualistes ?	37
3.4 Des jeunes à la recherche de sens dans leur vie professionnelle et personnelle ?	43
4. Des différences liées à la position occupée dans le cycle de vie	46
4.1 Parentalité et accès à la propriété : des marqueurs d'entrée dans l'âge adulte ?	46
4.2 La comparaison avec les 56-65 ans	50
5. Plusieurs jeunessees	53
5.1 La CSP et le niveau de diplôme	54
5.2 Les différents visages des jeunes actifs au travail	60
Conclusion	64

Introduction

Le rapport des jeunes au travail fait aujourd'hui couler beaucoup d'encre. Si les discours sur les différences générationnelles au travail ne sont pas nouveaux, ils sont aujourd'hui particulièrement prégnants. La période qui s'est ouverte à l'issue de la crise sanitaire de la Covid-19 a donné lieu à de nombreuses tentatives pour encapsuler les changements qui seraient à l'œuvre dans le rapport au travail : grande démission (retrait d'un grand nombre d'actifs du marché du travail), démission silencieuse (attitude d'engagement minimum dans son activité) ou au contraire démission bruyante (quitter son entreprise en exprimant haut et fort son mécontentement). Les jeunes ont souvent été considérés comme les fers de lance de ces supposées tendances.

Se diffusent dès lors de nombreux préjugés sur l'attitude des jeunes au travail : ces derniers n'entendraient plus lui accorder une place aussi centrale dans leur existence que leurs aînés, voire seraient massivement désinvestis. Ils exprimeraient des attentes différentes envers le travail, soit purement utilitaires (travail = salaire), soit au contraire plus politiques (travail = levier d'engagement social). Ils remettraient en cause les relations d'autorité dans l'entreprise et s'y comporteraient comme des électrons libres.

Ces stéréotypes circulent dans les entreprises : 93 % des managers (de tous âges) estiment ainsi que les jeunes ont un rapport au travail différent de celui de leurs aînés, et 76 % pensent même que cette différence va persister, ce qui serait le signe d'un véritable changement générationnel. La comparaison avec leurs aînés se fait rarement à leur avantage : 66 % des managers les décrivent comme moins fidèles, 64 % moins respectueux de l'autorité, ou encore 59 % les jugent moins investis.

Les jeunes actifs eux-mêmes ont pour partie intériorisé la sévérité des jugements portés à leur égard.

Pour aller au-delà de ces idées reçues, Terra Nova et l'Apec ont souhaité approfondir la compréhension de la relation des jeunes actifs au travail via une large enquête auprès d'actifs de différentes classes d'âge, cadres et non cadres. En soumettant l'ensemble de ces publics au même questionnaire, cette enquête s'emploie à objectiver les similitudes et les différences entre les jeunes et leurs aînés.

Les perceptions sur le rapport des jeunes au travail sont-elles appuyées ou contredites par les données ainsi recueillies ? Les éventuelles différences recouvrent-elles des réalités

générationnelles distinctes ou de simples effets d'âge ? Peut-on parler de la jeunesse au travail comme d'un tout homogène ? Enfin, en quoi les jeunes cadres actifs sont-ils similaires aux autres jeunes actifs et en quoi s'en démarquent-ils ? Autant de questions auxquelles ce rapport d'étude apporte des éléments de réponse pour tous les acteurs de l'emploi.

Gilles Gateau, directeur général de l'Apec

Thierry Pech, directeur général de Terra Nova

Depuis quelques années, enquêtes, reportages, articles de presse et revues managériales dressent un tableau sévère des jeunes au travail : plus individualistes, moins investis, moins solidaires, plus soucieux de leur vie personnelle et régulièrement atteints par la « flemme » ou « l'appel du canapé ». Ces générations Y ou Z auraient au total une moindre tolérance à la subordination, un moindre engagement dans le projet et la culture de leur entreprise, une plus forte demande d'autonomie et une plus grande exigence quant à l'impact social et environnemental de l'entreprise ou l'organisation dans laquelle ils exercent. Bref, un fossé se creuserait entre les jeunes et leurs aînés.

Ce n'est pourtant pas ce qui ressort des statistiques publiques. L'enquête nationale sur les conditions de travail et les parcours professionnels¹ suggère plutôt, par exemple, une proximité des attentes envers le travail entre les jeunes actifs et leurs aînés. D'autres enquêtes nationales (notamment les enquêtes dites « Génération » du Centre d'études et de recherches sur les qualifications, CEREQ²) ou européennes (enquête européenne sur les conditions de travail, EWCS³) arrivent à des conclusions voisines : les jeunes auraient envers le travail des attentes relativement voisines de celles de leurs aînés.

Comment s'expliquer cette divergence ? Les récentes enquêtes reprises dans la presse et les médias ont-elles décelé un phénomène que les grandes enquêtes publiques auraient manqué ? Ont-elles saisi des tendances émergentes jusqu'ici passées inaperçues ? C'est ce que nous avons voulu savoir en mettant en place un dispositif d'enquête un peu plus exigeant que la moyenne.

Terra Nova et l'Apec ont ainsi demandé à la société Toluna-Harris interactive de conduire une enquête quantitative réalisée en ligne du 15 septembre au 9 octobre 2023 auprès d'un échantillon représentatif de jeunes actifs de 18 à 29 ans (3 073 personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi mais ayant déjà exercé une activité professionnelle, cadres et non cadres) et d'un échantillon miroir d'actifs âgés de 30 à 65 ans (2 045 personnes en emploi

¹ Enquête nationale sur les conditions de travail (Insee/Dares) : Conditions de travail (2019) | DARES (travail-emploi.gouv.fr). Réalisée depuis 1978, elle est la seule enquête de cette ampleur sur les conditions de travail de l'ensemble des actifs occupés.

² Enquêtes sur l'insertion professionnelle des jeunes (Génération), Céreq, Enquête sur la Génération 2017 : interrogation 2023 (cereq.fr). Depuis la fin des années 1990, le Céreq a mis en place un dispositif d'enquêtes original qui permet d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes trois ans après leur sortie du système éducatif, quel que soit le niveau ou le domaine de formation atteint.

³ Enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (europa.eu)

ou à la recherche d'un emploi mais ayant déjà exercé une activité professionnelle, cadres et non cadres).

Contrairement à de nombreuses enquêtes récentes qui mêlent souvent des jeunes actifs (qui ont au moins une première expérience professionnelle) et des étudiants (qui n'en ont encore aucune, à l'exception des quelques stages en entreprise qu'ils ont éventuellement effectués et vécus comme une expérience transitoire), nous avons fait le choix de nous concentrer exclusivement sur des actifs ayant une expérience de la vie professionnelle (y compris sous la forme de contrats d'apprentissage)⁴. Ainsi, les réponses qui sont présentées ici ne traduisent pas simplement un imaginaire du travail mais surtout une expérience vécue.

En outre, contrairement à de nombreuses enquêtes qui attribuent un peu vite des caractéristiques morales, culturelles ou générationnelles aux jeunes sans prendre le temps de vérifier si elles sont ou non partagées par leurs aînés, nous avons choisi de travailler à partir d'un double échantillon afin de pouvoir comparer systématiquement les réponses des jeunes actifs à celles de leurs aînés. Ce dispositif permet d'identifier, pour un groupe d'âge, les informations réellement singulières et d'écarter celles qui ne le sont pas.

De ce travail, il ressort d'abord que les jeunes actifs sont sévèrement jugés par leurs aînés et qu'ils ont eux-mêmes intériorisé la plupart des jugements négatifs au sujet de leur génération. Ce n'est pourtant pas ce que traduit leur expérience personnelle du travail ou du moins ce qu'ils en disent. Au contraire, les différences entre les jeunes actifs et leurs aînés dans le rapport au travail se révèlent peu nombreuses et souvent discrètes. Rien ici qui suggère un quelconque divorce générationnel ou une épidémie de désengagement corrélée au jeune âge. Comme leurs aînés, les jeunes actifs présentent un niveau élevé de satisfaction vis-à-vis de leur travail. Comme eux, ils ressentent une forte adéquation entre leur formation initiale et leurs missions professionnelles. Par ailleurs, la place qu'ils accordent au travail dans leur vie n'est ni plus ni moins importante que pour leurs aînés. C'est la continuité des réponses au long des âges qui saute aux yeux, bien davantage que la rupture générationnelle attendue.

⁴ Il faut noter qu'en ne retenant que des personnes ayant ou ayant eu une expérience professionnelle entre 18 et 29 ans, on risque d'avoir marginalisé les « NEETS » (Not in Education, Employment or Training), c'est-à-dire, selon la définition d'Eurostat, tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation. Ce risque ne nous semble pas réhibitoire car, comme on le verra, la plupart des représentations au sujet des jeunes au travail ne sont pas construites à partir de la figure-type du jeune « décrocheur ».

Mieux : les singularités habituellement associées aux jeunes actifs sont clairement contredites par la comparaison des réponses entre l'échantillon des 18-29 ans et l'échantillon des 30-65 ans. La demande de télétravail ? Elle n'est pas plus développée que chez leurs aînés ; les jeunes actifs portent même un regard plus critique sur leur expérience de ce point de vue. La tentation du désengagement ou de la « démission silencieuse » ? Rien qui corrobore sérieusement une telle hypothèse dans nos données ; c'est même plutôt chez les plus âgés que l'on trouverait des signes de désengagement. L'individualisme ? Rien n'indique qu'il soit plus prononcé chez les jeunes que chez leurs aînés ; la demande de collectif semble même plus forte chez les plus jeunes. La défiance ? Les plus jeunes déclarent plutôt une plus grande confiance dans leur hiérarchie, leur direction, voire les actionnaires des entreprises... Bref, les supposées singularités de la jeunesse n'en sont pas et vont parfois à rebours de l'observation.

Naturellement, il existe malgré tout des différences entre les jeunes actifs et leurs aînés, mais il est difficile de les attribuer à des préférences morales ou culturelles, comme on le fait trop souvent. Elles sont liées davantage à trois séries de facteurs qu'il faut garder à l'esprit dans l'interprétation des données.

La première concerne **leur position occupée dans le cycle de vie**. Le début de la vie professionnelle est une période bien spécifique : les jeunes actifs sont en phase de démarrage dans leur parcours, ont peu d'expérience, ne maîtrisent pas toujours les codes de l'entreprise, sont en phase de construction de leur réseau... C'est ce qui explique, par exemple, la forte demande d'apprentissage, de formation, de diversification des expériences et plus largement de progression (salaire, responsabilité...) dans ce public. Cette première phase de la vie adulte correspond également à un moment de l'existence où l'on a moins de responsabilités familiales, moins d'engagements financiers (crédit immobilier, etc.).

La deuxième concerne **leur niveau moyen de formation**. Selon l'Insee, en 1986, au moment où les actifs aujourd'hui parmi les plus âgés entrent sur le marché du travail, le taux de scolarisation à 21 ans n'est que de 20,7%. 35 ans plus tard, en 2021, il atteint déjà plus de 49,6%⁵. En l'espace de deux générations, le temps consacré à la formation initiale s'est très sensiblement allongé et les sacrifices correspondants ont augmenté d'autant, pour les individus comme pour leur famille. Ce surcroît d'investissement dans les études a pu faire

⁵ INSEE, France, portrait social, Édition 2023, Scolarisation des jeunes de 18 à 29 ans – France, portrait social | Insee

naître des ambitions et des espérances dont il importe de savoir si elles sont satisfaites ou au contraire déçues. Sur ce chapitre, les réponses des intéressés n'expriment pas de déception particulière et ne traduisent pas le sentiment d'une dévalorisation des titres délivrés lors de la formation initiale, au contraire...

La troisième série de facteurs concerne **le contexte économique et social de leur insertion dans le marché du travail**. La plupart des actifs parmi les plus de 30 ans sont arrivés sur le marché du travail dans un contexte de chômage supérieur à ce qu'il est aujourd'hui. En dépit de l'augmentation récente du taux de chômage, la conjoncture économique actuelle est plus favorable, de nombreux secteurs rencontrant même des difficultés de recrutement. En 2013, le taux de chômage des 15-24 ans était de 29% pour les hommes et de 24% pour les femmes ; 10 ans plus tard, en 2023, ces chiffres étaient tombés respectivement à 16% et 18%, soit respectivement -13 et -6 points. Le rapport de force entre employeurs et employés a évolué en conséquence, c'est-à-dire en faveur de ces derniers dans plusieurs secteurs ou à niveau de qualification donné. Ces facteurs affectent plutôt positivement les conditions d'insertion des plus jeunes. Leurs « exigences » sur le marché du travail ne sont donc pas toujours le fait de leur jeunesse ou de supposées particularités morales, culturelles ou générationnelles (ambition, prétentions, etc.) mais aussi, plus simplement, le résultat d'une conjoncture plus favorable. Ce qui ne signifie pas pour autant qu'ils ne restent pas plus exposés que leurs aînés à diverses formes de précarité.

Autre précaution liée à la conjoncture économique : la présente enquête a été réalisée dans le contexte du retour de l'inflation en France et en Europe et de baisse du pouvoir d'achat réel des ménages. Ce contexte peut éclairer certaines réponses relatives au niveau de rémunération du travail ou à l'importance de l'argent dans les arbitrages des intéressés.

Une autre limite récurrente des enquêtes sur les jeunes et le travail est de proposer une image homogène de *la* jeunesse alors qu'elle est elle-même hétérogène et qu'il y a parfois plus de différences au sein d'un groupe d'âge ou d'une génération qu'entre plusieurs groupes d'âges et plusieurs générations. Les résultats exposés ici permettent de montrer que les inégalités liées à la catégorie socioprofessionnelle ou au niveau de diplômes entre les jeunes actifs sont souvent plus fortes que les écarts constatés entre groupes d'âge. La combinaison d'éléments relatifs, d'une part, à l'appréciation sur leur situation professionnelle actuelle et, de l'autre, à leur appréhension de l'avenir nous conduit enfin à proposer une nouvelle typologie des jeunes actifs.

Méthodologie

Les analyses présentées dans cette publication reposent sur une étude quantitative en ligne menée en partenariat avec l'Apec. Le terrain d'enquête a été réalisé en septembre et octobre 2023 par la société Toluna-Harris Interactive.

Echantillon principal : 3 073 jeunes actifs de moins de 30 ans (en emploi ou à la recherche d'un emploi mais ayant déjà exercé une activité professionnelle), représentatifs par la méthode des quotas, en matière de sexe, d'âge, de niveau de diplôme, de situation d'emploi, de secteur d'activité, de taille d'entreprise et de région.

Echantillon miroir : 2 045 actifs de 30 à 65 ans (en emploi ou à la recherche d'un emploi mais ayant déjà exercé une activité professionnelle), représentatifs par la méthode des quotas, en matière de sexe, d'âge, de niveau de diplôme, de situation d'emploi, de secteur d'activité, de taille d'entreprise et de région.

1. La mauvaise réputation : le regard des actifs sur le rapport des jeunes au travail

Ils seraient plus « fainéants », plus inconséquents et plus individualistes que leurs aînés. Ils n'auraient plus le sens du collectif. Ils auraient perdu celui de la loyauté et seraient notoirement allergiques à la hiérarchie et à l'autorité... Voilà quelques-uns des traits sous lesquels sont dépeints les jeunes issus des générations dites Y ou Z dans de nombreux articles et enquêtes ces dernières années. Des enquêtes qui instruisent un procès à charge : les jeunes n'auraient plus envie de rien et cette vague de désengagement généralisé n'épargnerait plus le monde professionnel.

Ces représentations sont parfois contradictoires entre elles : comment concilier l'image d'une **génération étroitement utilitariste** (travail = salaire) et celle d'une **génération éprise de grandes causes** (travail = levier d'engagement social) ? Elles sont également parfois en décalage avec ce que l'on sait par ailleurs des plus jeunes : comment les dépeindre comme inconséquents quand on sait qu'ils consentent des efforts plus longs et plus importants que leurs aînés à se former et diffèrent d'autant leur prise d'autonomie ?

Il n'empêche, ce sont bien ces représentations qui dominent aujourd'hui l'espace public.

1.1. Ce que l'on dit d'eux

La Fondation Jean-Jaurès, dans son rapport *Grosse fatigue et épidémie de flemme : quand une partie des Français a mis les pouces* (novembre 2022), assurait ainsi que « *d'une façon générale, une partie des actifs, et notamment les plus jeunes, se sont petit à petit désengagés de leur travail, un peu comme s'ils étaient entrés dans une forme de résistance silencieuse et passive* ». Selon cette étude, la perte de motivation au travail toucherait davantage les jeunes (46% des 25-34 ans, actifs et inactifs confondus), particulièrement enclins à succomber à « l'appel du canapé ». Pour les moins de 35 ans, la sacralisation du travail et de l'effort ne serait plus dans l'air du temps. La tendance serait au « chill » et au dilettantisme. La pandémie de covid-19 et les confinements qu'elle a provoqués semblent, toujours selon cette enquête, avoir eu également un impact sur le niveau de patience des individus, niveau qui aurait considérablement chuté pendant la période – 44% des Français

déclareraient avoir de plus en plus de mal à patienter avant d'obtenir quelque chose, et 53% des 25-34 ans, plus impatients encore que leurs aînés.

Ce portrait à charge d'une jeunesse « avachie » ignore de nombreux faits tangibles et mesurés. L'institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) faisait ainsi observer qu'en 2022, 78 % des jeunes de 18 à 24 ans pratiquaient une activité sportive régulière, un chiffre en augmentation de trois points par rapport à 2018. Les médias qui ont repris ces travaux relaient néanmoins cette « *épidémie de flemme* » doublée d'un effondrement de « *la valeur travail* » en particulier chez les plus jeunes travailleurs. Difficile à recruter et à fidéliser au sein des entreprises selon de nombreux DRH, les jeunes professionnels seraient en outre trop exigeants pour leur jeune âge et auraient des « *attentes trop élevées* » selon les recruteurs et leurs collègues plus âgés. Leur « *individualisme forcené* » les rendrait réfractaires à l'autorité, moins enclins à l'engagement au sein d'une structure et plus généralement moins prompts à s'investir et à s'impliquer dans un collectif de travail.

De tels préjugés au sujet des jeunes actifs ne sont pas récents. Déjà, en 1972, une enquête interrogeait les employeurs sur le rapport au travail des jeunes⁶. Et déjà, ceux-ci se plaignaient ne plus trouver chez eux « *l'amour du travail* » de leurs aînés. Selon une étude de l'Ecole de Management Normandie publiée en 2019, *Le péril jeune. Comment les stéréotypes sur les jeunes nuisent à leur employabilité*⁷, en France davantage que dans les autres pays européens, l'adhésion aux stéréotypes générationnels est particulièrement forte, notamment dans le monde du travail. Plus qu'ailleurs, les entreprises et les recruteurs y ont tendance à affubler les jeunes d'a priori sur leur relation au monde professionnel. Des préjugés et stéréotypes qui, selon les auteurs, freineraient leur intégration au monde du travail et nuiraient à leur employabilité.

En écho à ces représentations, de nombreux DRH font part de leurs difficultés à recruter et fidéliser les jeunes actifs.

⁶ Centre d'étude de l'emploi et du travail – « Les jeunes et l'emploi », 1972.

⁷ HRI1_PRESSE.pdf (ecole-management-normandie.fr) juillet 2019.

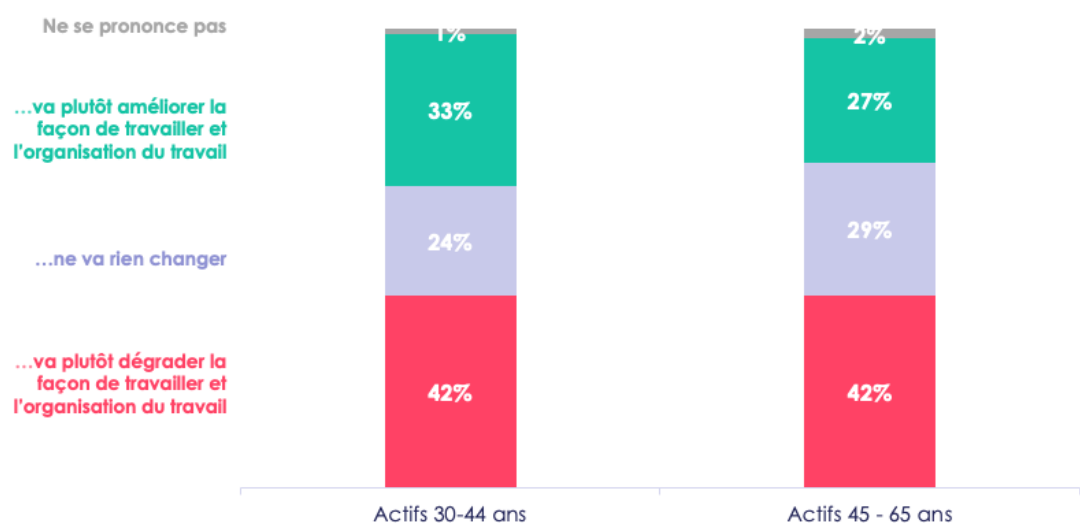
1.2. Ce que leurs aînés pensent d'eux

De tels a priori se retrouvent dans nos résultats. L'immense majorité des 30-65 ans (89%) et la quasi-totalité de ceux qui, parmi eux, exercent une responsabilité hiérarchique (93%) sont persuadés que les jeunes ont un rapport au travail différent de celui de leurs aînés. 72% d'entre eux et 76% de ceux qui ont une responsabilité hiérarchique pensent que cette différence va perdurer dans les années qui viennent, c'est-à-dire qu'elle ne s'effacera pas avec l'avancée en âge. Il ne suffira donc pas d'attendre que « jeunesse se passe » pour ceux qui souhaiteraient retrouver les équilibres anciens : selon eux, quelque chose est en train de se produire avec l'arrivée des nouvelles générations sur le marché du travail, qui va modifier durablement le monde du travail et les relations professionnelles.

Quand on demande aux aînés de qualifier l'effet de ces nouvelles générations sur la façon de travailler et sur l'organisation du travail, leur opinion est souvent assez sombre. 42% des actifs de 30-65 ans et près de la moitié de ceux qui exercent une responsabilité hiérarchique (45%) estiment en effet que l'arrivée de cette génération va plutôt dégrader l'organisation du travail, contre 27% qui pensent qu'elle ne va rien changer et 29% qui estiment qu'elle va l'améliorer. C'est chez les 45-55 ans que le jugement est le plus sévère.

Graphique 1

> Pensez-vous que l'arrivée des nouvelles générations dans les entreprises/organisations... ?



Base : Actifs de plus de 30 ans (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

Les résultats de l'enquête qualitative exploratoire conduite auprès douze managers en juillet 2023 confirment que ces derniers portent, dans leur majorité, un regard critique sur le rapport des jeunes au travail. On retrouve ces critiques dans les verbatims des entretiens :

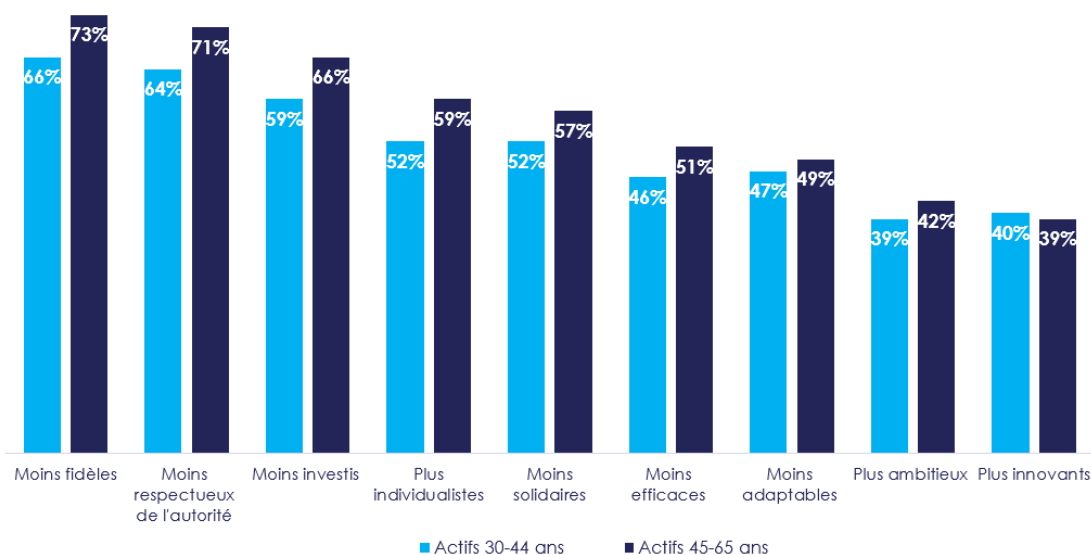
« Quand je confie des tâches moins intéressantes à la jeune juriste, j'ai eu le droit à : « ce n'est pas à moi de faire ça, je n'ai pas fait mes études pour faire ça ». Je lui fais comprendre qu'elle est dans l'entreprise pour être utile et à disposition en cas de besoin, que ça faisait partie de sa formation et de son intégration dans l'entreprise. Elle sera amenée à faire plus de tâches subalternes, et ça fait partie de son travail. » (Z, BTP, 12, 1)

Tous les interviewés ne valident pas pour autant l'idée que ce rapport des jeunes au travail serait pérenne. Certains pensent au contraire que cela « passera avec l'âge ». Aux yeux de certains managers, le jeune actif se définit en effet avant tout par son absence de responsabilités familiales et de charges financières. La fin de la jeunesse, pour eux, ce n'est pas le moment où l'on entre sur le marché du travail, mais celui où l'on devient parent et où l'on s'endette pour acquérir sa résidence principale. Alors commencent « les choses sérieuses ». Et ce tournant modifie le rapport au travail. *In fine*, c'est donc le statut familial (être parent) et patrimonial (être propriétaire) qui reste pour beaucoup de managers le marqueur de l'entrée des actifs dans la maturité. On verra plus loin que ces seuils ne sont pas aussi fatidiques qu'ils le croient. Mais la perception est que les jeunes actifs ne sont encore que des « demi-adultes » ou des « professionnels en devenir ».

L'enquête quantitative permet d'aller plus loin dans la compréhension des jugements sur les jeunes actifs par leurs aînés. Lorsqu'ils évoquent les caractéristiques propres à la jeune génération, les plus de 30 ans les considèrent, dans leur grande majorité, moins respectueux de l'autorité, plus individualistes, moins investis, moins fidèles, moins efficaces, moins solidaires et cependant plus ambitieux. Les seules qualités qu'ils leur reconnaissent concernent leur contribution à l'innovation. Et, dans l'ensemble, la sévérité de ces jugements tend à croître avec l'âge.

Graphique 2

Diriez-vous aujourd'hui que, par rapport à leurs aînés, les jeunes au travail sont... ?



Base : Actifs de plus de 30 ans (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
 Source : Apec – Terra Nova, 2023

1.3 Ce qu'ils disent d'eux-mêmes

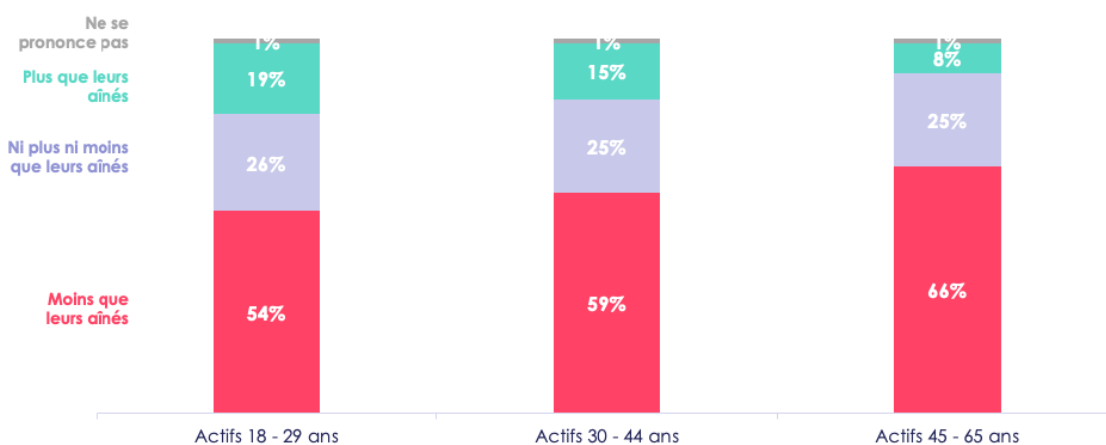
Quand on interroge à présent les jeunes actifs sur l'idée qu'ils se font, non pas de leur rapport personnel au travail, mais de celui de leur classe d'âge en général, ce qui saute aux yeux, c'est qu'ils sont assez largement d'accord avec leurs aînés. L'immense majorité d'entre eux (91%, soit à peine 2 points de plus que pour les 30-65 ans) considère que le rapport des jeunes au travail diffère sensiblement de celui de leurs aînés. En outre, une très large majorité (73%, +1 point par rapport aux 30-65 ans) pense que cette différence va se maintenir dans le temps et donc qu'elle traduit moins un effet d'âge (passager) qu'un effet d'époque ou de génération.

Quand on les interroge ensuite sur la nature de cette différence, elle apparaît pour l'essentiel là encore peu avantageuse. Une majorité d'entre eux pense en effet que les jeunes sont moins « investis » que leurs aînés (54%) ; c'est certes encore 12 points de moins que les 45-65 ans (66%), mais cela reste malgré tout l'opinion dominante. Et une majorité plus large

encore parmi les moins de 30 ans pense qu'ils sont moins « fidèles » (62%) contre près des trois quarts des 45-65 ans ; moins « respectueux de l'autorité » (62%). 49% estiment en outre qu'ils sont plus « individualistes », tandis que 26% seulement pensent le contraire. 47% considèrent encore qu'ils sont moins « solidaires », 44% moins « efficaces » et cependant plus « ambitieux » (43%). C'est à peine s'ils se reconnaissent une plus grande capacité d'innovation (49%).

Graphique 3

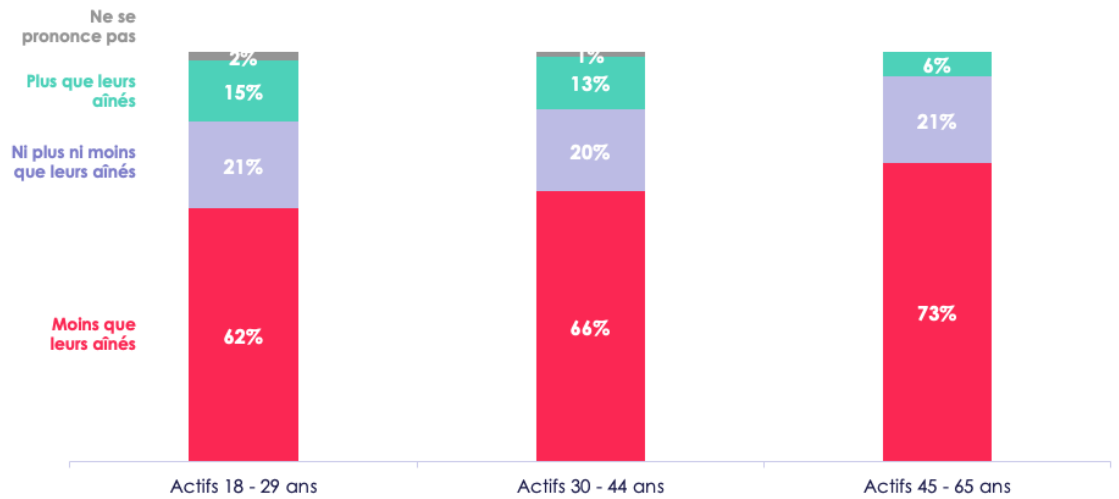
> Pensez-vous que les jeunes au travail sont plus, moins, ni plus ni moins INVESTIS que leurs aînés ?



Base : Actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

Graphique 4

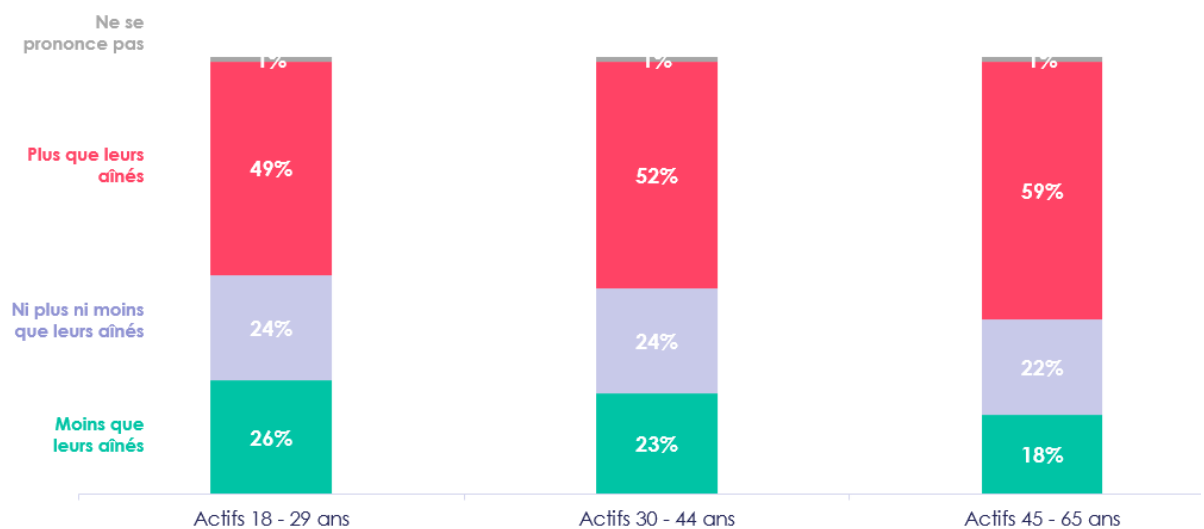
> Pensez-vous que les jeunes au travail sont plus, moins, ni plus ni moins FIDELES que leurs aînés ?



Base : Actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

Graphique 5

Pensez-vous que les jeunes au travail sont plus, moins, ni plus ni moins INDIVIDUALISTES que leurs aînés ?



Base : Actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

Dans l'ensemble, les jeunes actifs portent donc un regard assez négatif sur leur propre génération (à supposer bien sûr qu'ils considèrent bien la fidélité ou l'investissement comme des valeurs positives, ce qui est assez probable). Ce tableau accablant d'une jeunesse moins engagée dans le travail, moins fiable, moins performante, moins solidaire, plus frondeuse, plus individualiste et néanmoins ambitieuse correspond en bien des points aux accents dominants de leur réputation publique, comme si les jeunes avaient tout simplement intériorisé ce que l'on dit d'eux et singulièrement ce que leurs aînés pensent d'eux.

Pourtant l'examen de leurs réponses concernant leur rapport personnel au travail dessine un tableau en bien des points contradictoires avec ce portrait...

2. Des adultes comme les autres

Contrairement à ce que suggère la sévérité des opinions exprimées au sujet des jeunes générations, les résultats de cette enquête indiquent peu de différences entre les jeunes actifs et leurs aînés. On observe en effet une forte continuité des réponses d'un groupe d'âge à l'autre sur un très grand nombre de questions. Qu'il s'agisse de l'importance accordée au travail en général, de la valeur attachée à l'équilibre de vie, de la rémunération, de l'appréciation portée sur le niveau de préparation à la vie professionnelle par les études ou de l'adéquation entre travail et qualification, les jeunes actifs se révèlent, dans l'ensemble, des adultes comme les autres.

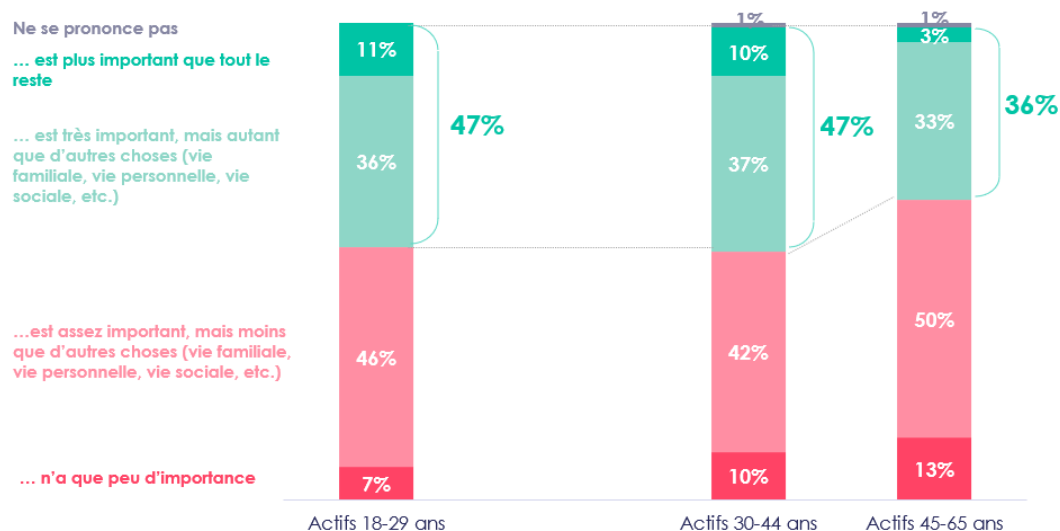
2.1 L'importance accordée au travail

Les jeunes actifs n'accordent pas une place moins importante au travail dans leur vie que leurs aînés : comme chez les 30-44 ans, 11% des 18-29 ans estiment que le travail est « plus important que tout le reste » (contre seulement 3% chez 45-65 ans) ; et seuls 7% considèrent qu'il « n'a que peu d'importance » (contre 10% des 30-44 ans et 13% des 45-65 ans). Entre ces deux extrêmes, 46% des jeunes actifs jugent qu'il est « assez important mais moins que d'autres choses (vie familiale, personnelle, sociale, etc.) » : soit 4 points de plus que chez les 30-44 ans et 4 points de moins que chez les 45-65 ans (50%). Enfin, 36% des jeunes actifs pensent que le travail est « très important, mais autant que d'autres choses » contre 37%

chez les 30-44 ans et 33% chez les 45-65 ans. Au total, les plus jeunes ne se distinguent pas tellement de ceux qui les suivent immédiatement en âge (30-44 ans) et ils accordent une place plutôt plus importante au travail que les 45-65 ans.

Graphique 6

Actuellement, diriez-vous que dans votre vie en général, votre travail... ?



Base : Actifs en emploi
Source : Apec – Terra Nova, 2023

Cette même question avait été posée dans l'enquête « Histoire de Vie – Construction des identités », réalisée en 2003 par l'INSEE ce qui nous permet de comparer le positionnement des jeunes d'aujourd'hui avec celui de leurs aînés il y a vingt ans. Les deux modalités extrêmes (est plus important que tout le reste / n'a que peu d'importance) ne recueillaient alors que peu d'avis positifs avec respectivement 3,6 % et 5,4 % des actifs interrogés. En revanche, pour 66 % des actifs en emploi « le travail était assez important mais moins que d'autres choses » et pour 25 % « très important mais autant que d'autres choses ». ⁸ En 20 ans, l'importance accordée au travail relativement à d'autres activités/occupations ne semble pas avoir décliné, au contraire. On est en tout cas très loin d'une forme de rétrogradation du

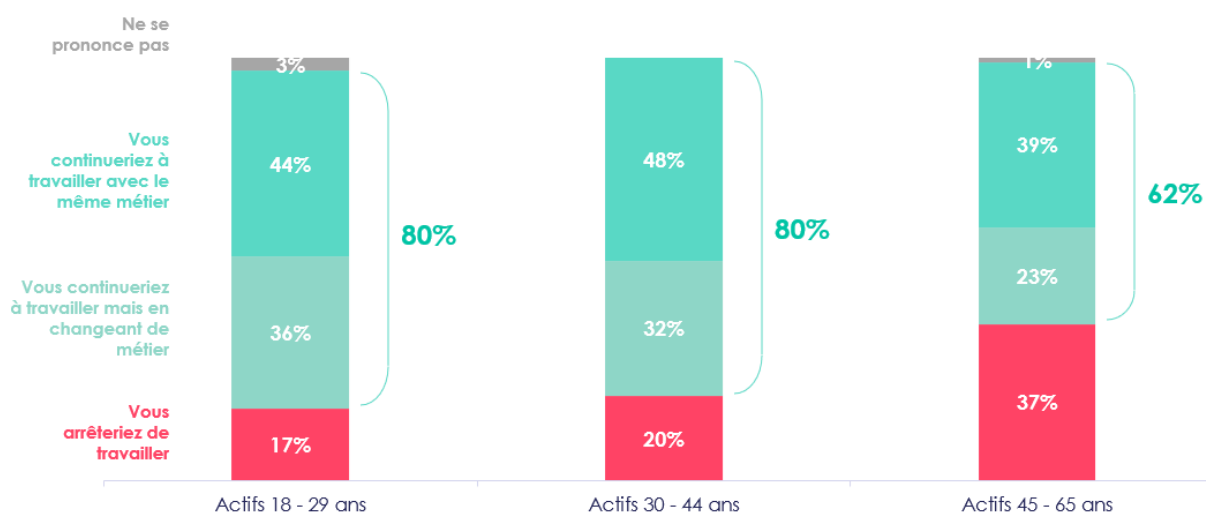
⁸ Données issues de l'enquête « Histoire de Vie – Construction des identités » réalisée en 2003 par l'INSEE – Voir La place du travail dans l'identité - 2005 - Microsoft Word - DE92 Identit.Meda 1204.doc (travail-emploi.gouv.fr)

travail dans l'esprit et les priorités des jeunes générations au profit des autres dimensions de la vie comme on l'entend parfois.

Les jeunes actifs ne donnent aucun signe d'un mouvement particulier de déprise à l'égard de la vie professionnelle. Pour preuve, quand on leur demande ce qu'ils feraient s'ils n'avaient pas besoin de travailler pour subvenir à leurs besoins, 80% d'entre eux déclarent qu'ils continueraient à travailler, soit la même proportion que chez les 30-44 ans et 18 points de plus que chez les 45-65 ans qui apparaissent comme les moins ardents à poursuivre leur vie professionnelle dans cette hypothèse.

Graphique 7

Si vous n'aviez pas besoin de travailler pour subvenir à vos besoins, que feriez-vous ?



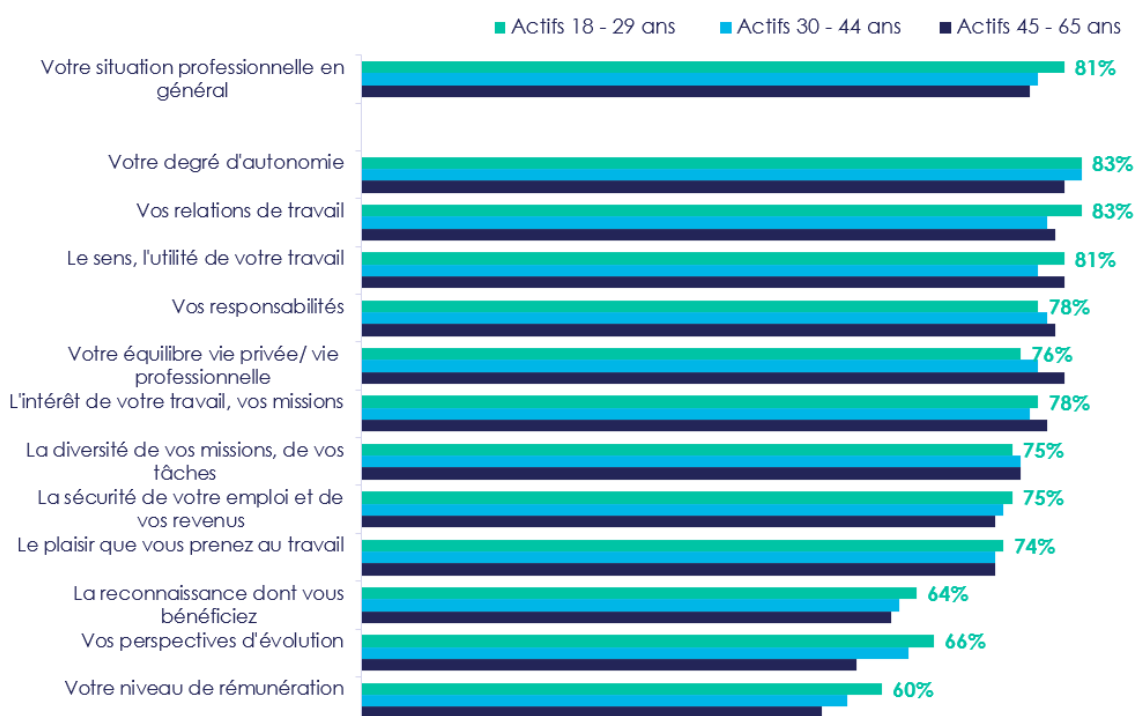
Base : Actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

2.2 Un haut de niveau de satisfaction à l'égard du travail

En outre, le taux de satisfaction des jeunes et de leurs aînés vis-à-vis du travail se révèle assez, voire très élevé et quasi-identique sur de très nombreuses questions. Qu'il s'agisse de la situation professionnelle en général, de la sécurité de l'emploi et des revenus, du niveau de responsabilité, du sens et de l'utilité du travail, des relations de travail, de l'intérêt du travail, du degré d'autonomie, de la reconnaissance dont ils bénéficient, des perspectives d'évolution, du plaisir au travail ou encore de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, l'expression de satisfaction est rarement inférieure aux deux tiers et dépasse quelquefois les quatre cinquièmes. Surtout, elle ne présente que de faibles variations selon l'âge, à l'exception du niveau de rémunération et des perspectives d'évolution où les plus jeunes apparaissent plus satisfaits que leurs aînés.

Graphique 8

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de... ? % tout à fait + plutôt satisfait

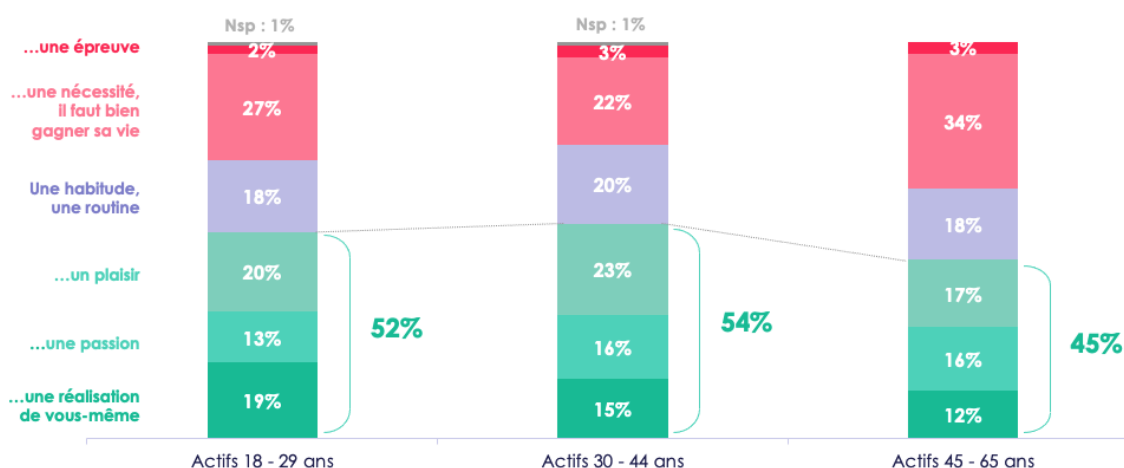


Base : Actifs en emploi
Source : Apec – Terra Nova, 2023

Quand on demande aux répondants s'ils vivent leur travail comme une passion, une réalisation de soi-même, un plaisir, une routine, une nécessité ou une épreuve, 52% des jeunes actifs expriment un rapport positif au travail (une passion, une réalisation de soi ou un plaisir) : c'est un peu moins que les 30-44 ans (54%) mais mieux que les 45-65 ans (45%). Le registre de la passion est notamment sensiblement plus fréquent chez les jeunes actifs (19%) que chez leurs aînés (respectivement 15% et 12%). Seuls 2% des jeunes et 3% de leurs aînés le vivent comme une épreuve, ce qui invite à relativiser les descriptions parfois très doloristes du monde du travail.

Graphique 9

> Vous vivez d'abord votre travail comme... ?



Base : Actifs en emploi
Source : Apec – Terra Nova, 2023

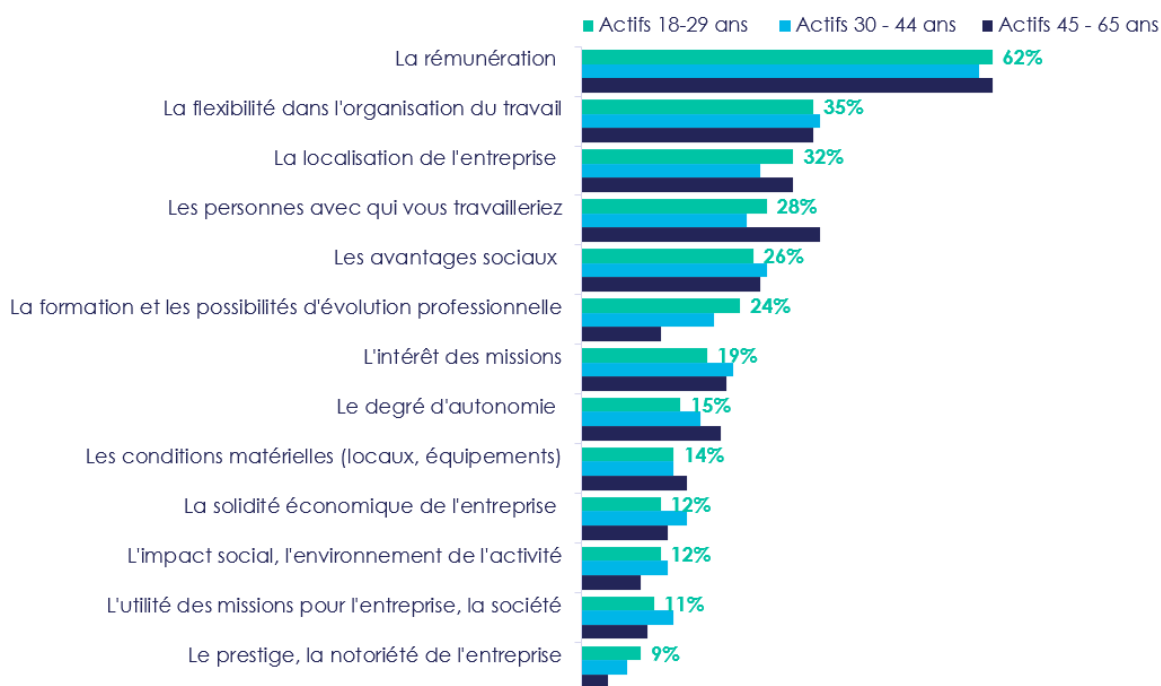
Ces résultats ne sont manifestement pas ceux d'une génération fâchée avec le travail.

2.3 L'importance de la rémunération

Parmi les dimensions du travail jugées les plus importantes, et cela quel que soit l'âge, la rémunération apparaît essentielle ; le contexte d'inflation et de tensions sur le pouvoir d'achat au moment de la réalisation de l'enquête a pu aiguïser cette préoccupation. Comme leurs aînés, les jeunes attachent de l'importance au niveau de revenu qu'ils tirent de leur activité professionnelle. Lorsqu'on interroge les actifs sur les critères de choix d'un futur emploi, la hiérarchie de ces critères ne varie pas sensiblement d'un groupe d'âge à l'autre et la rémunération apparaît de très loin comme le premier d'entre eux pour l'ensemble des groupes, suivie par la flexibilité dans l'organisation du travail, la localisation de l'entreprise et les collègues. Au total, les jeunes actifs n'apparaissent pas plus matérialistes que les autres.

Graphique 10

Si vous deviez rejoindre une nouvelle entreprise/organisation, quels seraient les trois critères qui compteraient le plus ? (3 réponses possibles)



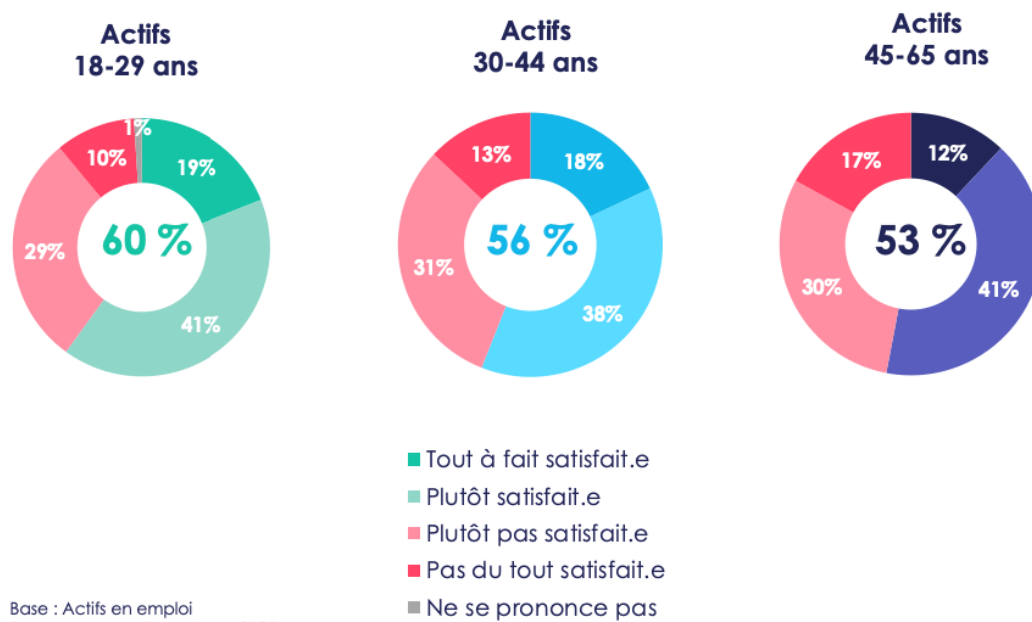
Base : Actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec - Terra Nova, 2023

Par ailleurs, 60% des jeunes actifs se disent plutôt ou tout à fait satisfaits de leur rémunération : c'est 4 points de plus que chez les 30-44 ans (56%) et 7 de plus que chez les 45-65 ans (53%). Et parmi ceux qui sont insatisfaits (39% des 18-29 ans), on observe une prédominance des femmes, des jeunes ayant eu des difficultés à s'insérer et des habitants de Paris et de l'agglomération parisienne.

Graphique 11

Satisfaction du niveau de rémunération

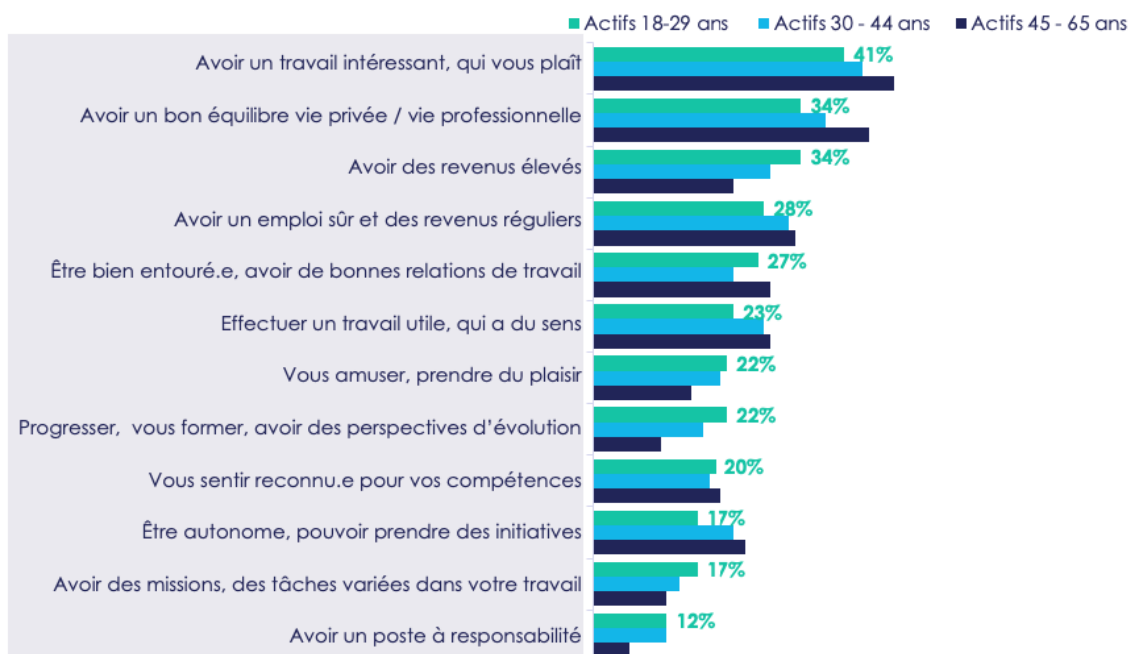
> Dans quelle mesure êtes-vous satisfait.e de votre niveau de rémunération?



Finalement, les générations qui arrivent sur le marché du travail ont en tête une hiérarchie d'attentes et d'aspirations qui n'est pas très différente de celle de leurs aînés. Quand on leur demande ce qui compte le plus à leurs yeux dans leur vie professionnelle, les 18-29 ans répondent, comme leurs aînés, en premier lieu « avoir un travail intéressant » et en second lieu « avoir un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle ». Ils placent la recherche de cet équilibre au même niveau que le fait d'avoir « des revenus élevés » et avant la sécurité de l'emploi. En revanche, contrairement à l'intuition, ils attachent moins d'importance que leurs aînés au fait d'« être autonome » ou d'« effectuer un travail utile, qui a du sens ».

Graphique 12

> Qu'est-ce qui est le plus important à vos yeux dans votre vie professionnelle ? (3 réponses possibles)



Base : Actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

Alors que les jeunes restent statistiquement plus exposés que les autres actifs au risque de chômage et à la précarité et alors que leur expérience d'insertion est encore très récente, voire inachevée, on pourrait craindre que ces difficultés génèrent de l'anxiété et colorent négativement leur jugement. Ce n'est pas ce que l'on observe.

La génération des 18-29 ans est en effet bien plus exposée à la précarité que celles de leurs aînés. Si l'on se réfère aux données longues de l'Insee sur la tranche des moins de 25 ans de façon à comparer la situation des jeunes d'aujourd'hui avec celle qu'ont pu connaître leurs aînés au même âge il y a vingt ou quarante ans, les contrastes sont spectaculaires : en 2021, près de 57% des moins de 25 ans en emploi salariés étaient en CDD, Interim ou apprentissage contre 19% en 1982 et 49% en 2000. Autrement dit, ceux qui sont aujourd'hui aux abords de la retraite se sont insérés sur le marché du travail à une époque où 1 jeune sur 5 connaissait la précarité ; ils sont aujourd'hui près de 3 sur 5...

Mais la génération des 18-29 ans n'a pas pour autant le sentiment d'avoir eu plus de difficultés à s'insérer professionnellement que ses aînés. Comme chez les 30-44 ans et les 45-65 ans, plus des trois quarts des jeunes actifs estiment que leur insertion professionnelle a été « facile ». Et ce sentiment varie peu selon la catégorie socioprofessionnelle ou le niveau de diplôme.

On sait également que les plus jeunes ont souvent fait de plus longues études que les actifs les plus âgés : 27% des 18-29 ans ont un niveau inférieur au Bac (contre 39% des 30-65 ans), 30% un niveau égal au Bac (contre 19% des 30-65 ans) et 29% un niveau égal ou supérieur à Bac+2 (contre 27% des 30-65 ans)⁹. La massification scolaire est passée par là... Les plus jeunes sont-ils pour autant satisfaits du « rendement » professionnel des titres qu'ils ont obtenus à la fin de leur formation initiale ? Et les plus âgés éprouvent-ils un sentiment de frustration ou d'insuffisante préparation à la vie professionnelle ? On pouvait imaginer que se fassent jour ici des écarts significatifs de perception rétrospective de la préparation au monde professionnel et à ses exigences.

Ce n'est pas du tout le cas. Non seulement les trois quarts des sondés dans tous les groupes d'âge déclarent avoir eu une insertion professionnelle facile, comme on vient de le voir, mais 74% des jeunes actifs estiment que leur travail actuel correspond à leur niveau de diplôme/qualification et encore 74% qu'il correspond à « leur discipline de formation » ; des scores très élevés qui sont quasiment identiques chez leurs aînés, quel que soit le groupe d'âge. En outre, parmi les jeunes actifs qui jugent que leur travail actuel ne correspond pas à leur niveau de diplôme/qualification, un tiers considère que leur travail est en réalité supérieur à leur niveau de qualification (c'est près de la moitié chez les plus de 30 ans).

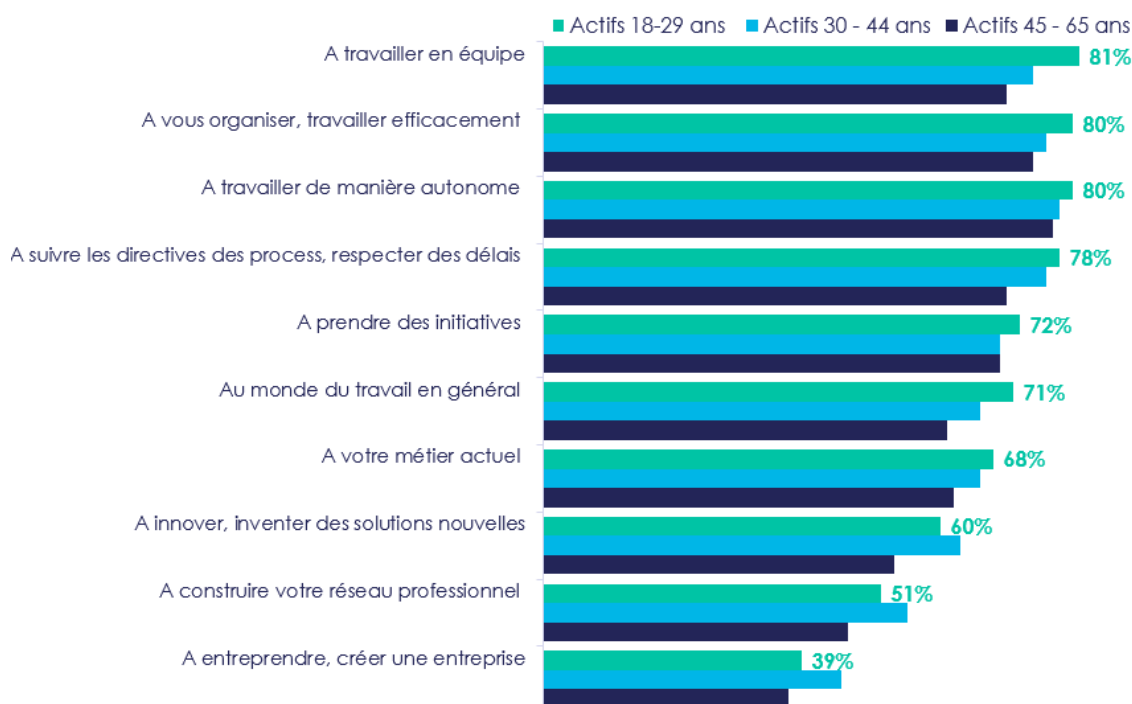
La part des jeunes actifs qui éprouvent une forme de « déclassement » professionnel par rapport à leur formation initiale se situe donc autour de 15%. Les autres se félicitent plutôt de la congruence entre leur formation et leur travail. Le regard qu'ils portent sur leurs études, quelles qu'elles soient, est globalement très positif et peu contrasté selon l'âge. Dans tous les groupes d'âge, entre les deux tiers et les trois quarts des sondés jugent que leurs études les ont bien préparés au monde du travail en général, à leur métier actuel, au travail en équipe, à l'autonomie ou à la prise d'initiative, même si des écarts significatifs se font jour selon les niveaux de diplôme (voir encadré ci-après). En outre, dans tous les groupes d'âge,

⁹ Insee - France, portrait social - Niveau d'éducation de la population- 23/11/2023

entre deux tiers et trois quarts des personnes interrogées déclarent avoir choisi leur métier actuel.

Graphique 13

Diriez-vous que vos études vous ont bien préparé(e)...? % Très bien + Assez bien



Base : Actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

Satisfaction à l'égard des études et niveau de diplôme

Comme on l'a vu, le niveau de satisfaction rétrospective à l'égard de la formation initiale est globalement très élevé chez les jeunes actifs. Il connaît cependant des variations sensibles selon le niveau de diplôme obtenu à la fin de la formation initiale. De manière générale, ce niveau de satisfaction est positivement corrélé au niveau de diplôme. Ainsi les Bac+5 et plus sont plus nombreux que les niveaux Bac et inférieur au Bac à estimer que leurs études les ont bien préparés au monde du travail en général (76%, +7 points), à leur métier actuel (72%, +8 points), à travailler de manière autonome (87%, +9 points) et à travailler en équipe (85%, +6 points). Ils sont également plus nombreux à considérer que leur travail correspond à ce qu'ils avaient envie de faire (82%, +14 points), à leur discipline de formation (84%, +15 points), à leur niveau de diplôme/qualification (79%, +8 points) et à leurs valeurs (82%, +7 points).

Au total, les continuités entre les jeunes actifs et leurs aînés sont dans l'ensemble à la fois très nombreuses et assez franches. Elles suggèrent que l'âge n'est sans doute pas le meilleur lecteur des principales différences dans le rapport au travail. C'est ce que nous avons voulu vérifier au moyen d'un exercice de régression linéaire multiple sur plusieurs critères (âge, sexe, CSP, diplôme, statut d'emploi, situation financière des parents, taille d'entreprise...) pour plusieurs questions clés de l'enquête. On en trouvera les résultats en annexe du présent rapport. Ils montrent que, toutes choses égales par ailleurs, l'âge n'est quasiment jamais un facteur décisif de l'importance accordée au travail, du niveau de satisfaction sur sa situation professionnelle ou du caractère positif ou négatif de son rapport au travail. Le diplôme ou la CSP apparaissent beaucoup plus puissants dans l'explication des écarts observés.

3. Des jeunes en demande de collectif : les fausses singularités de la jeunesse

Ces dernières années, de nombreuses enquêtes d'opinion ont mis en exergue des traits distinctifs de la jeunesse au travail en lui attribuant des caractères ou des valeurs spécifiques. Qu'il se soit agi de souligner une demande récurrente de télétravail, une baisse de la motivation ou encore une forme d'individualisme exacerbé, à chaque fois on a voulu mettre en avant un processus de distanciation à l'égard du monde professionnel.

L'un des objets de la présente enquête est de vérifier à la fois la pertinence de ces affirmations et leur capacité à rendre compte d'une singularité de la jeunesse dans son rapport au travail. L'intérêt d'avoir un échantillon de personnes plus âgées en regard d'un large échantillon de jeunes actifs est en effet de pouvoir mesurer si ces caractéristiques sont réellement singulières et distinctives ou si elles sont au contraire partagées par les autres classes d'âge, auquel cas il faudrait plutôt y voir un effet d'époque ou un changement plus général dans le rapport au travail.

On a vu plus haut les fortes continuités entre les jeunes actifs et leurs aînés. On se propose ici de mettre à l'épreuve de nos résultats quelques-uns des principaux préjugés les plus fréquents au sujet des jeunes générations.

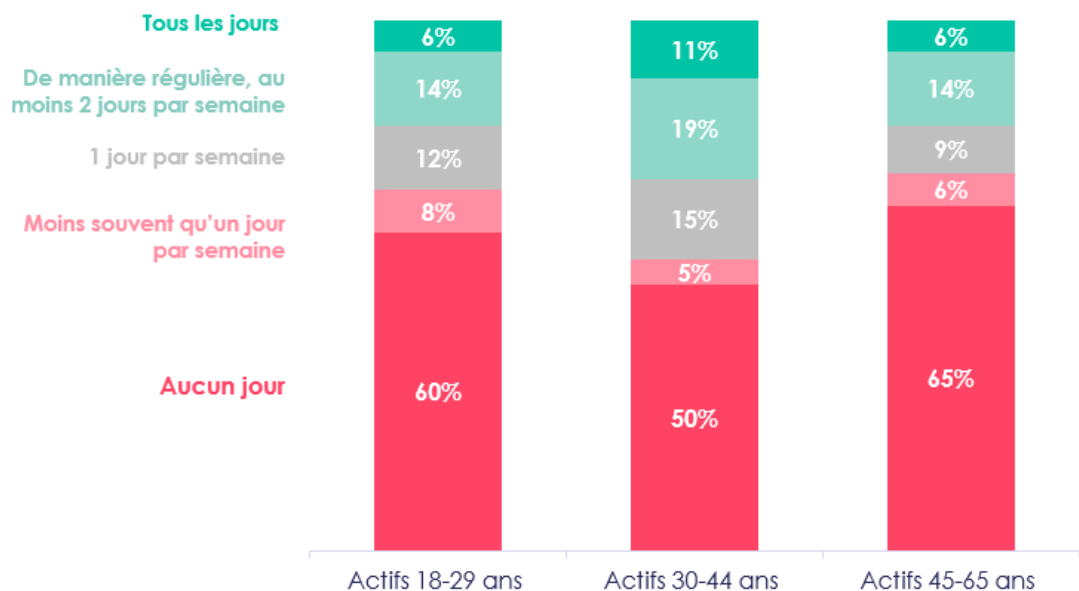
3.1. Une génération éprise de télétravail ?

Commençons par le télétravail. L'enquête nous renseigne sur la pratique effective du télétravail aussi bien que sur l'appréciation qui est portée sur cette expérience et sur le désir de télétravail à l'avenir.

Concernant sa pratique effective, on ne constate pas de différence notable selon l'âge. 60% des moins de trente ans déclarent ne pas télétravailler : c'est un peu moins que les 45-65 ans (66%) et plus que les 30-44 ans (50%) qui semblent les plus concernés par cette pratique. Au total, les plus jeunes ne sont pas plus exposés au télétravail en général que le reste de la population, et même sensiblement moins que ceux qui occupent le cœur de la vie active.

Graphique 14

Fréquence de télétravail

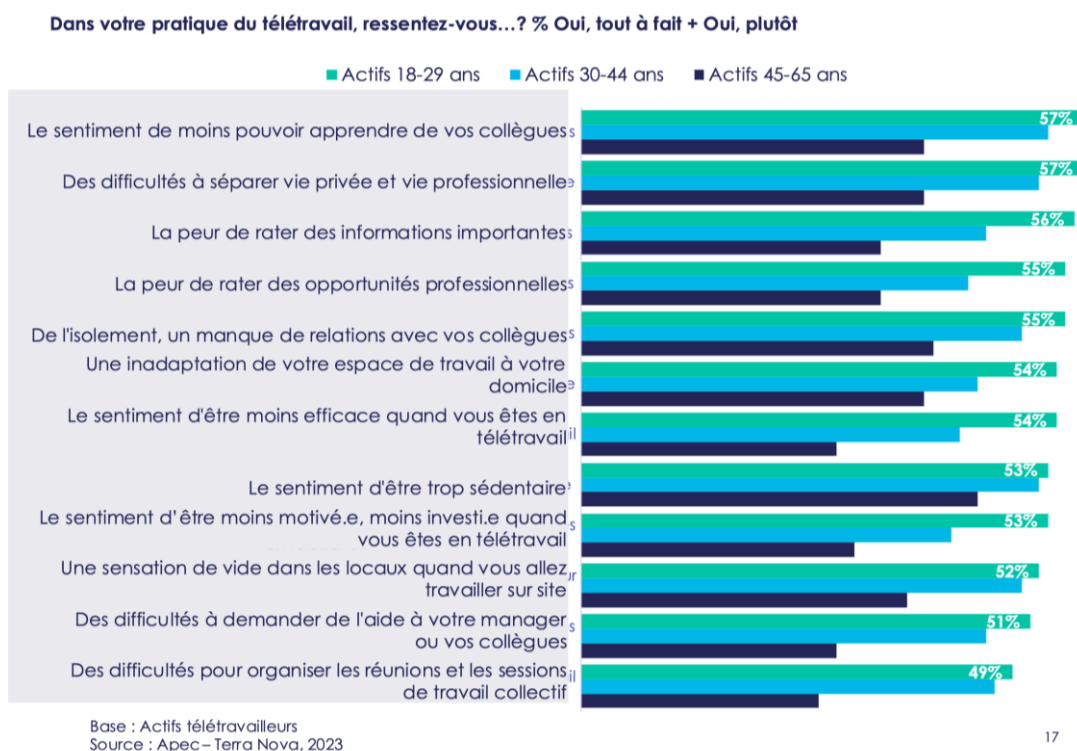


Base : Actifs en emploi
Source : Apec – Terra Nova, 2023

La proportion de ceux qui pratiquent le télétravail 1 jour par semaine ou au moins deux jours par semaine est par ailleurs nettement inférieure chez les moins de 30 ans (26%) que chez les 30-44 ans (34%). Elle se rapproche davantage de la pratique des plus âgés (23% chez les 45-65 ans), c'est-à-dire de ceux qui télétravaillent le moins.

Qu'en est-il de l'appréciation portée sur cette expérience ? C'est là que les résultats sont les plus contrastés et, à certains égards, les moins cohérents avec la réputation des jeunes actifs : ceux-ci ont en effet une expérience sensiblement plus négative du télétravail que leurs aînés. Dans leur pratique du télétravail, ils ressentent en effet plus souvent que les autres le sentiment de « pouvoir moins apprendre de leurs collègues » (57%, soit 4 points de plus que les 30-44 ans et 18 de plus que les 45-65 ans), d'être « trop sédentaires » (53%, respectivement +1 point et +8 points), de « rater des informations » (56%, +10 et +22), de peiner à séparer vie personnelle et professionnelle (57%, +5 et +18), d'être « isolés » (55%, +5 et +15) ... Ils ont également souvent le sentiment d'être moins efficaces quand ils sont en télétravail (54%), dans des proportions plus importantes que les 30-44 ans (43%) et les 45-65 ans (29%).

Graphique 15



Sans doute parce qu'ils sont pour beaucoup d'entre eux encore en phase d'apprentissage, d'acquisition de compétences ou de construction de leur réseau professionnel, les jeunes actifs vivent le télétravail, plus souvent que leurs aînés, comme une coupure, voire comme une perte d'opportunités. On est ici très loin de la réputation d'une classe d'âge soupçonnée de rechercher, à travers le télétravail, une forme de distanciation avec le monde professionnel et le collectif de travail. Inversement, à l'autre extrémité du spectre d'âge, cette expérience semble moins pénible. A tous égards, ce sont les plus âgés (45-65 ans), c'est-à-dire ceux qui télétravaillent le moins et dont les pratiques professionnelles sont les plus ancrées, qui la vivent le mieux.

Cela n'empêche cependant pas les plus jeunes de se déclarer favorables dans de fortes proportions (66%) à la « généralisation du travail hybride » (en partie sur site, en partie à domicile) dans le futur, et ce dans des proportions proches des 30-44 ans (69%, +3) et assez nettement supérieures aux 45-65 ans (57%, -9). Mais quand on leur demande combien de jours par semaine ils pourraient envisager de télétravailler à l'avenir, 56% déclarent un nombre de jours inférieurs à la moitié de la semaine (+7 par rapport aux 30-44 ans et +17 par rapport aux 45-65 ans).

En somme, il existe bien une demande de télétravail chez les jeunes actifs, mais elle se caractérise par une modération critique qui doit être mise en relation avec l'appréciation réservée qu'ils portent sur leur propre expérience. S'il existe une singularité de la jeunesse dans ce domaine, c'est celle d'une classe d'âge encore en apprentissage dans le monde du travail et pour qui le télétravail peut représenter une coûteuse coupure avec le collectif. Il n'est pas impossible que ces résultats soient marqués par le souvenir du télétravail contraint à plein temps pour toute une série d'actifs pendant la crise Covid.

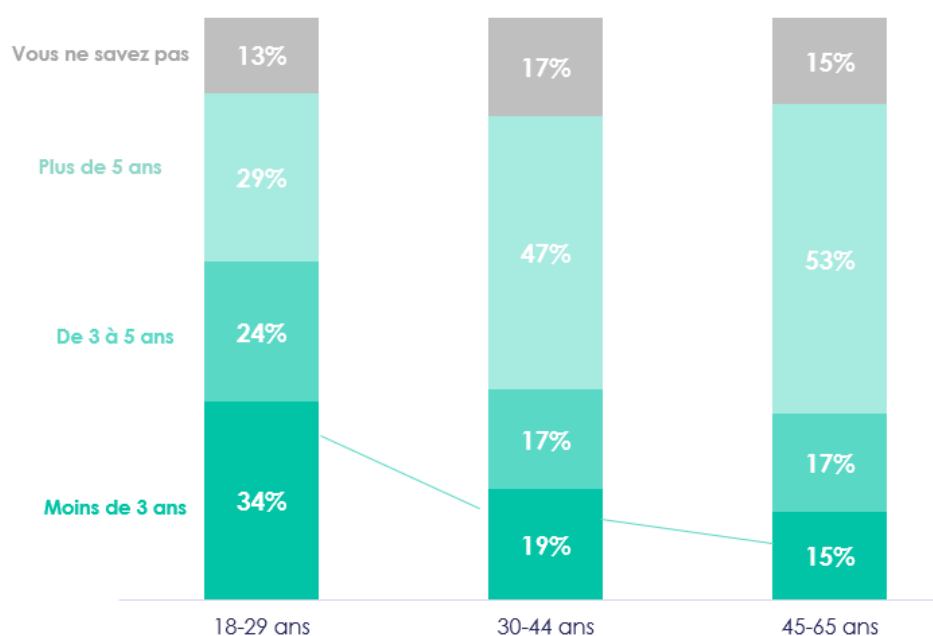
3.2. La tentation de la démission ou du “quiet quitting”

Un autre stéréotype voudrait que les jeunes soient aujourd'hui moins motivés que leurs aînés, pris par une forme de « flemme », de désir d'en faire le moins possible, voire de se soustraire autant que faire se peut aux contraintes et aux efforts de la vie professionnelle. Sans revenir ici sur ce qui a été dit plus haut à propos de l'importance du travail dans leur vie, sa valorisation à leurs yeux et leur haut niveau de satisfaction, il vaut la peine de s'attarder sur quelques items de l'enquête qui battent en brèche ce stéréotype.

Certains résultats semblent plaider en faveur d'un moindre investissement des plus jeunes dans leur travail actuel. Ainsi, les moins de 30 ans se projettent moins longtemps que leurs aînés dans leur situation professionnelle présente. Un tiers d'entre eux (34%) ne s'imaginent pas rester dans leur **métier** actuel plus de 3 ans (15 points de plus que les 30-44 ans et 19 de plus que les 45-65 ans). Et deux jeunes sur cinq (41%) ne s'imaginent pas rester dans leur **poste** actuel plus de trois ans contre seulement un quart des 30-44 ans et 20% des 45-65 ans. Ces résultats sont cohérents avec les mobilités professionnelles observées. Selon des données un peu anciennes de la Dares, entre 2010 et 2015, 24% des 20-29 ans avaient changé de domaine professionnel (+12 par rapport à la modalité de référence), contre 16% des 30-39 ans et 12% des 40-50 ans¹⁰. Des données plus récentes de l'Insee suggèrent qu'entre 2018 et 2021, la part des 15-24 ans qui sont restés dans la même entreprise a baissé de 2,9 points¹¹.

Graphique 16

Combien de temps envisagez-vous d'exercer votre METIER actuel ?



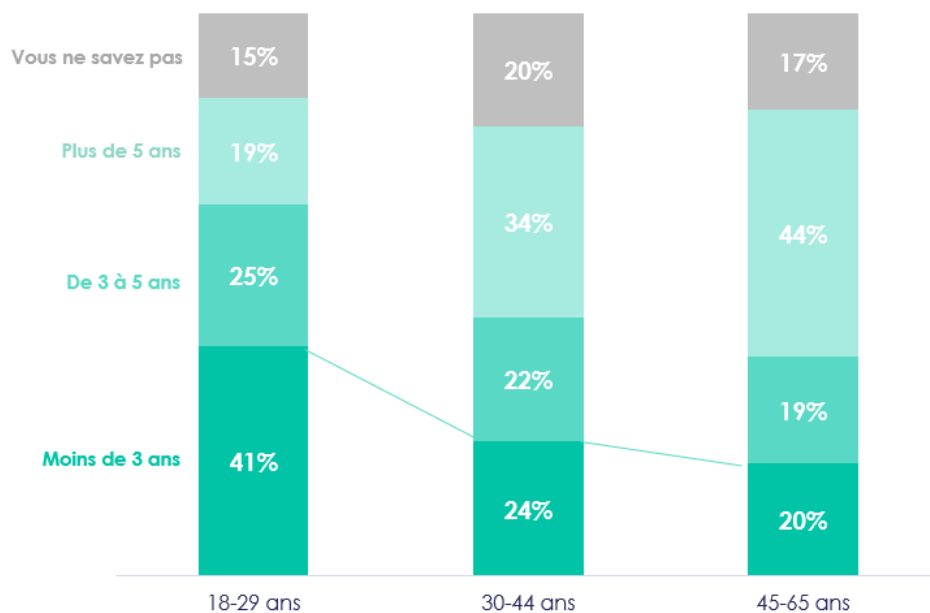
Base : Actifs en emploi
Source : Apec – Terra Nova, 2023

¹⁰ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/changer-de-metier-queles-personnes-et-quels-emplois-sont-concernes>

¹¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456939?sommaire=7456956>

Graphique 17

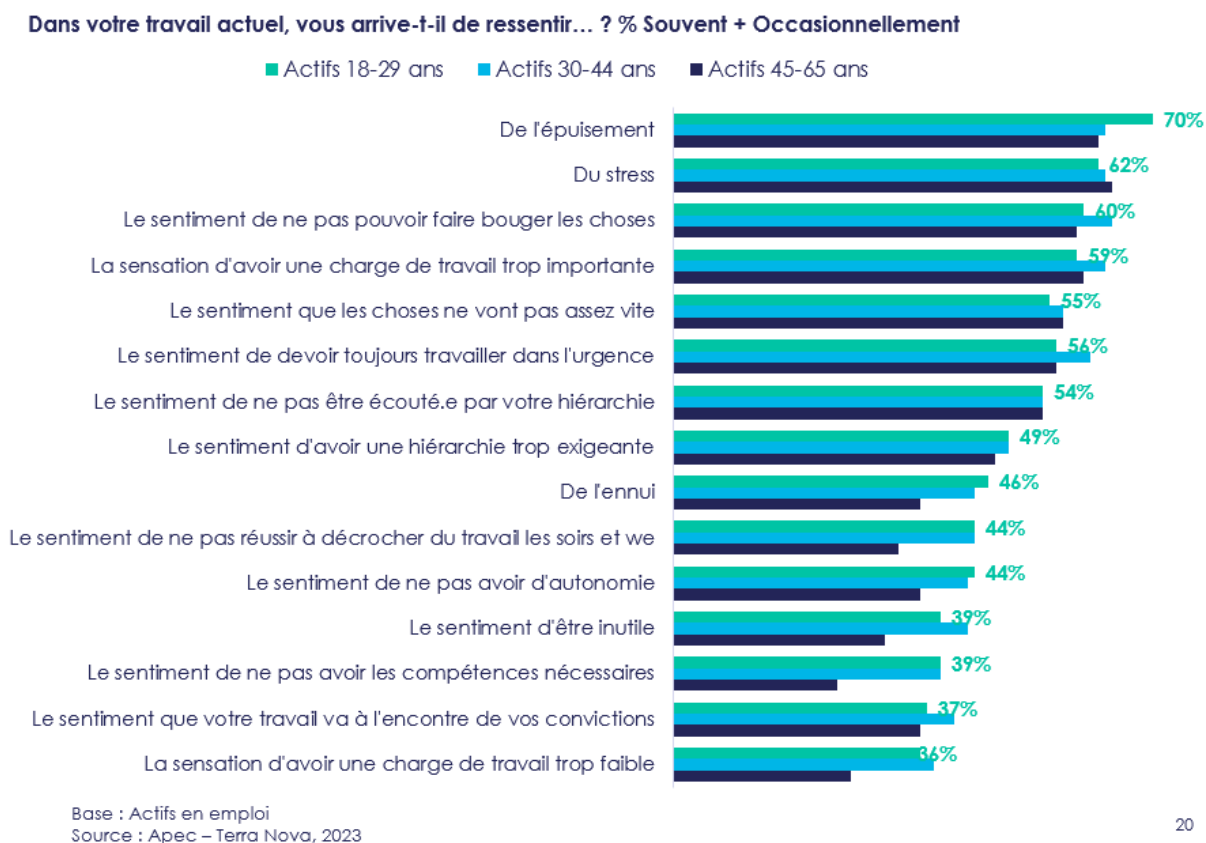
Combien de temps envisagez-vous de rester dans votre POSTE actuel ?



Base : Actifs en emploi (hors indépendants)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

Par ailleurs, d'autres résultats semblent faire écho à leur supposée moindre résistance à l'effort. 70% des moins de 30 ans déclarent ainsi qu'il leur arrive d'éprouver de l'épuisement dans leur travail (c'est 7 points de plus que les 30-44 ans et 8 points de plus que les 45-65 ans), et 46% de l'ennui (respectivement 2 et 10 points de plus que les 30-44 ans et les 45-65 ans).

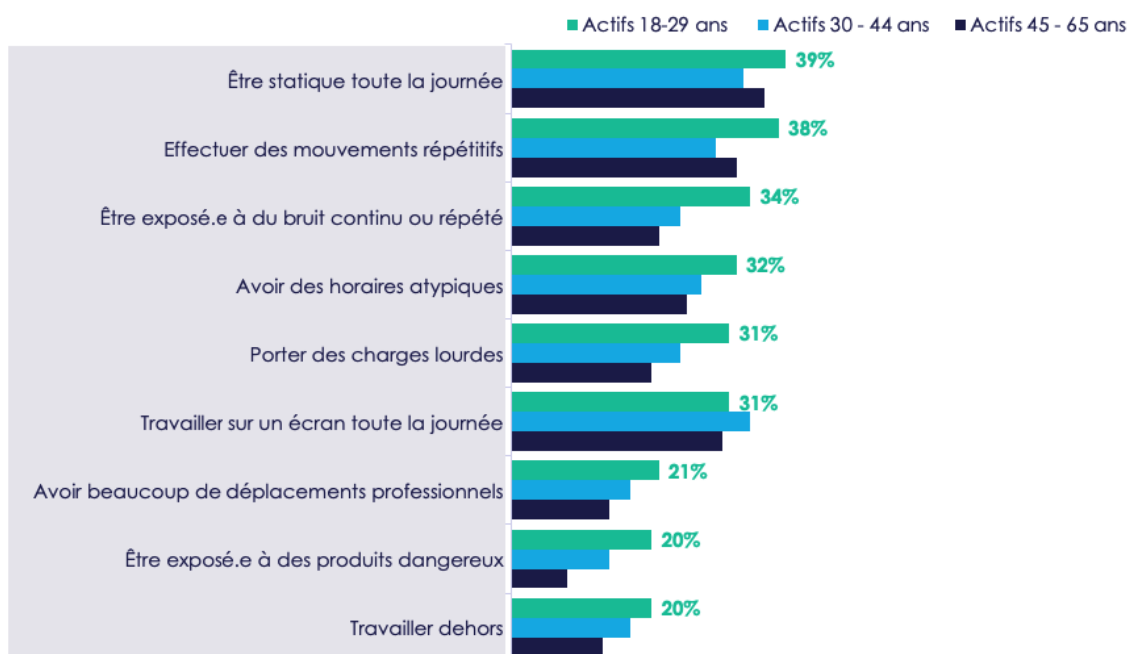
Graphique 18



Mais, comme le montre le graphique ci-dessus, sur la plupart des autres indicateurs de bien-être ou mal-être au travail, les jeunes actifs se distinguent assez peu des autres classes d'âge. Et quand c'est le cas comme pour le sentiment d'épuisement, cela peut traduire leurs conditions de travail objectives : on sait que, dans de nombreuses organisations, les tâches les plus pénibles sont reportées sur les derniers arrivés ou celles et ceux qui ont la meilleure condition physique. Nos résultats soulignent d'ailleurs que les jeunes sont plutôt plus exposés que les autres groupes d'âge à toute une série de pénibilités : posture statique prolongée, mouvements répétitifs, exposition à un bruit continu et répété, horaires atypiques, port de charges lourdes, exposition à des produits dangereux, etc.

Graphique 19

> Dans votre travail actuel, êtes vous concerné.e par les situations suivantes ?



Base : Actifs en emploi
Source : Apec – Terra Nova, 2023

21

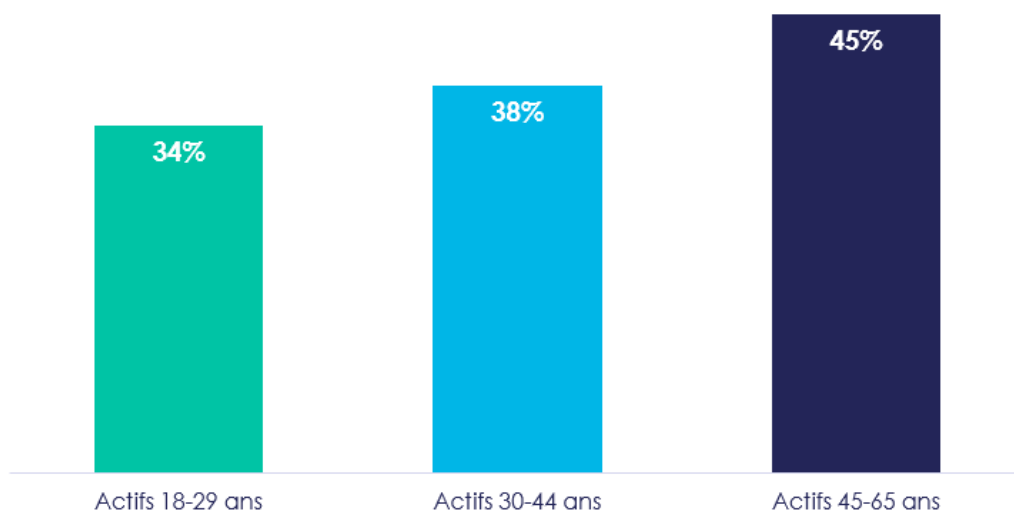
Quant à leur moindre projection dans leur situation professionnelle actuelle, elle résonne davantage avec leur désir d'évolution professionnelle qu'avec une quelconque tentation de la fuite que rien ne corrobore dans le reste de l'enquête.

Par ailleurs et surtout, beaucoup d'autres résultats de l'enquête sont clairement en contradiction avec l'idée d'une « démission silencieuse » ou d'un désengagement. Contrairement à ce que l'on entend souvent, les jeunes actifs ne sont pas plus préoccupés que leurs aînés par la recherche d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ou familiale. Quand on leur demande ce qui est le plus important dans leur vie professionnelle, seuls 34% d'entre eux citent cette préoccupation en première, deuxième ou troisième place, contre 38% pour les 30-44 ans (+4 pts) et 45% des 45-65 ans (+9 pts).

Graphique 20

Qu'est-ce qui est le plus important à vos yeux dans votre vie professionnelle ? (3 réponses possibles)

Cite dans le top 3 AVOIR UN BON EQUILIBRE VIE PRIVEE - VIE PROFESSIONNELLE



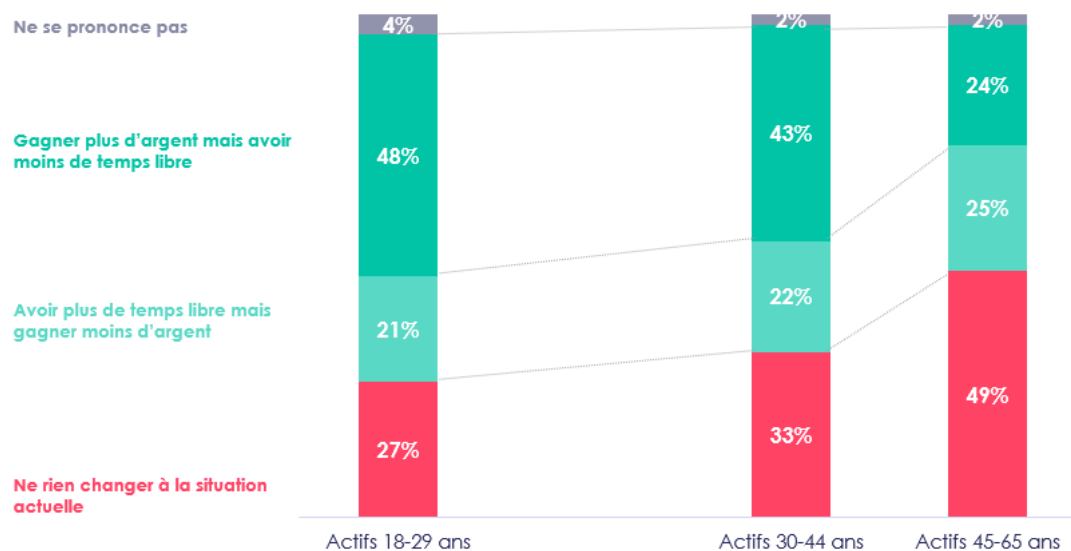
Base : Actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

En outre, comme on l'a vu, quand on demande aux jeunes actifs ce qu'ils feraient s'ils n'avaient plus besoin de travailler pour vivre, 80% déclarent qu'ils continueraient à travailler, dont 44% avec le même métier. Cette proportion est la même chez les 30-44 ans (80%), mais elle tombe à 61% chez les 45-65 ans (-19 pts) et même à 58% chez les 56-65 ans (-22 pts). Là encore, les jeunes actifs semblent attachés au travail et même sensiblement plus que les plus âgés.

Enfin, quand on interroge les jeunes actifs sur leur arbitrage entre temps libre et rémunération à l'avenir, près de la moitié déclarent qu'ils préféreraient « gagner plus mais avoir moins de temps libre » (48%, soit 5 pts de plus que 30-44 ans et 24 pts de plus que les 45-65 ans), 27% déclarent qu'ils ne voudraient « rien changer » (respectivement -6 pts et -22 pts que les deux autres classes d'âge) et seulement un sur cinq qu'ils préféreraient avoir « plus de temps libre, mais moins d'argent ». Les jeunes actifs sont donc au total le groupe d'âge qui est le moins tenté par un arbitrage en faveur du hors-travail.

Graphique 21

Dans les mois ou années à venir, préféreriez-vous... ?



Base : Actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

On est ici très loin de l'humeur fugueuse, dilettante ou démissionnaire qui leur est souvent prêtée. A certains égards, c'est chez leurs aînés, et singulièrement chez les 45-65 ans, qu'on trouverait la trace d'une telle tendance (voir plus loin...), c'est-à-dire chez ceux qui sont le plus sévères à leur endroit.

3.3. Des jeunes désengagés du collectif de travail et individualistes ?

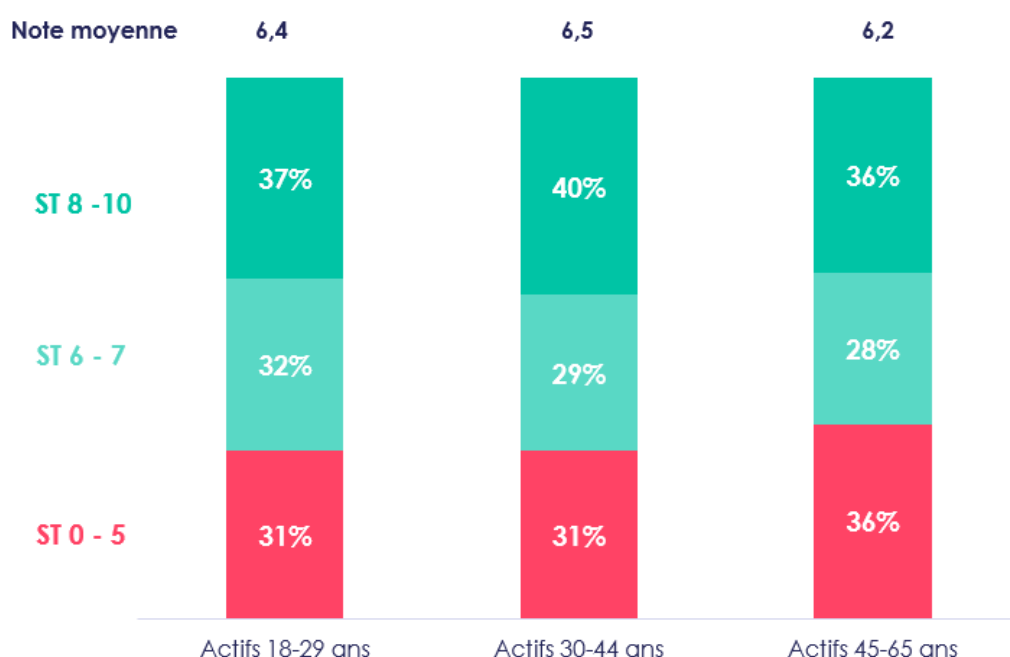
Un troisième stéréotype voisin du précédent concerne l'individualisme exacerbé qui leur est prêtée. Les jeunes actifs privilégieraient en toutes circonstances leur intérêt personnel et seraient moins enclins à se mobiliser pour le collectif que les générations précédentes.

Pourtant, les jeunes actifs interrogés semblent autant attachés à la vie de leur entreprise que leurs aînés. Lorsqu'on les questionne sur leur attachement à leur entreprise/organisation actuelle de manière générale, une très grande majorité d'entre eux manifeste un fort attachement. 69% des jeunes ont un score compris entre 6 et 10 (0 signifiant « Pas du tout

attaché(e) à votre entreprise/organisation actuelle » et 10 « Tout à fait attaché(e) », soit un score identique à celui des 30-44 ans (69%) et un peu supérieur à celui des 45-65 ans (64%).

Graphique 22

Dans quelle mesure vous sentez-vous attaché(e) à votre entreprise/organisation actuelle de manière générale ?



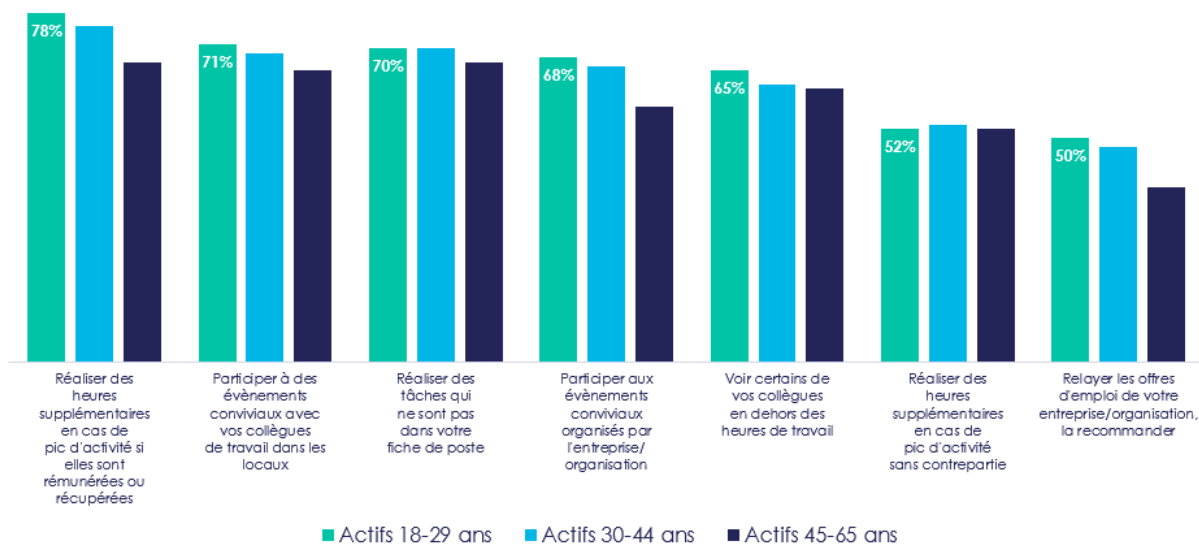
Base : Actifs en emploi (hors indépendants)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

De la même façon, lorsqu'ils sont sollicités pour participer à des événements conviviaux dans leurs organisations ou pour effectuer des heures supplémentaires, les jeunes répondent majoritairement présents, et cela davantage que les actifs des autres classes d'âge (singulièrement, davantage que les 45-55 ans). On peut certes y voir le reflet de charges familiales moins contraignantes, mais cela témoigne malgré tout d'un engagement vis-à-vis de leur entreprise et de leurs collègues de travail.

Les graphiques ci-après montrent que contrairement à la vision stéréotypée portée par le « quiet quitting » (désengagement, volonté d'« en faire le minimum »), les jeunes sont prêts majoritairement (et plus significativement que leurs aînés) à effectuer des tâches qui vont au-delà du simple respect des obligations prévues par leur contrat de travail.

Graphique 23

Vous arrive-t-il, dans votre entreprise/organisation actuelle de ... ?



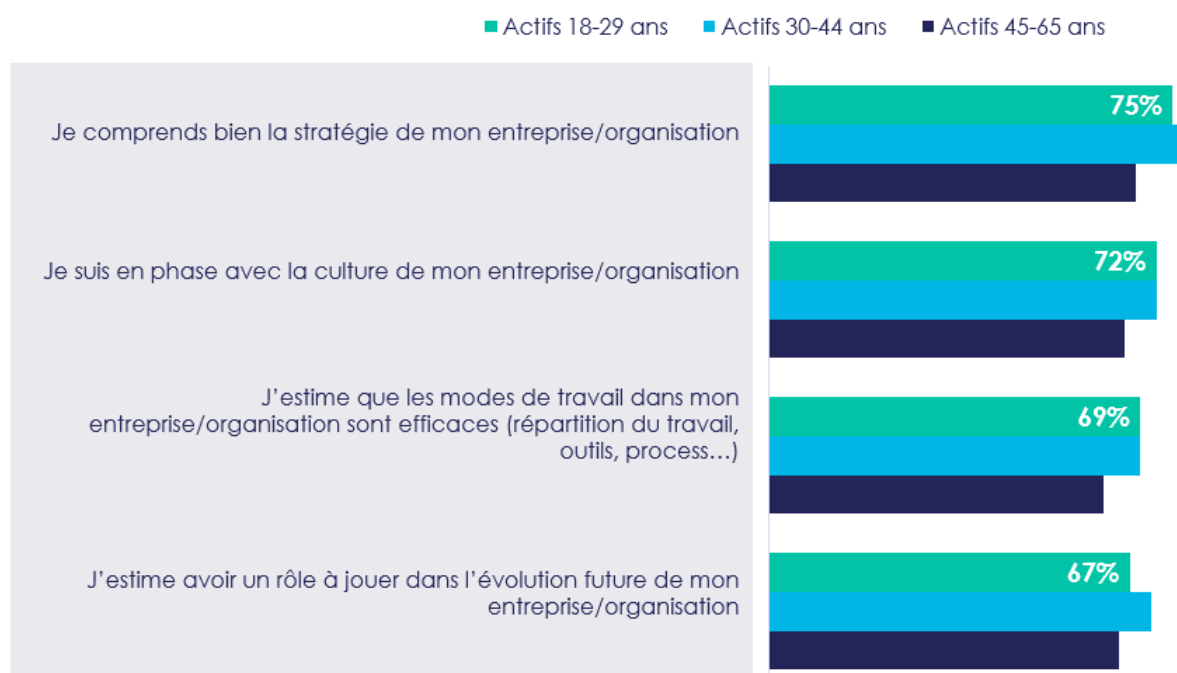
Base : Actifs en emploi (hors indépendants) qui indiquent cette situation possible
 Source : Apec – Terra Nova, 2023

25

En outre, les jeunes actifs se déclarent globalement en phase avec l'organisation collective du travail dans leur entreprise / organisation. Ils en approuvent très majoritairement les méthodes (69%), en comprennent la stratégie (75%), en épousent la culture (72%) et ont le sentiment d'avoir un rôle à y jouer dans le futur (67%). Sur chacun de ces items, encore une fois, ils ressemblent plus aux 30-44 ans qu'aux 45-65 ans.

Graphique 24

Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes en ce qui concerne votre relation à votre entreprise / organisation actuelle ? % Tout à fait + Plutôt d'accord

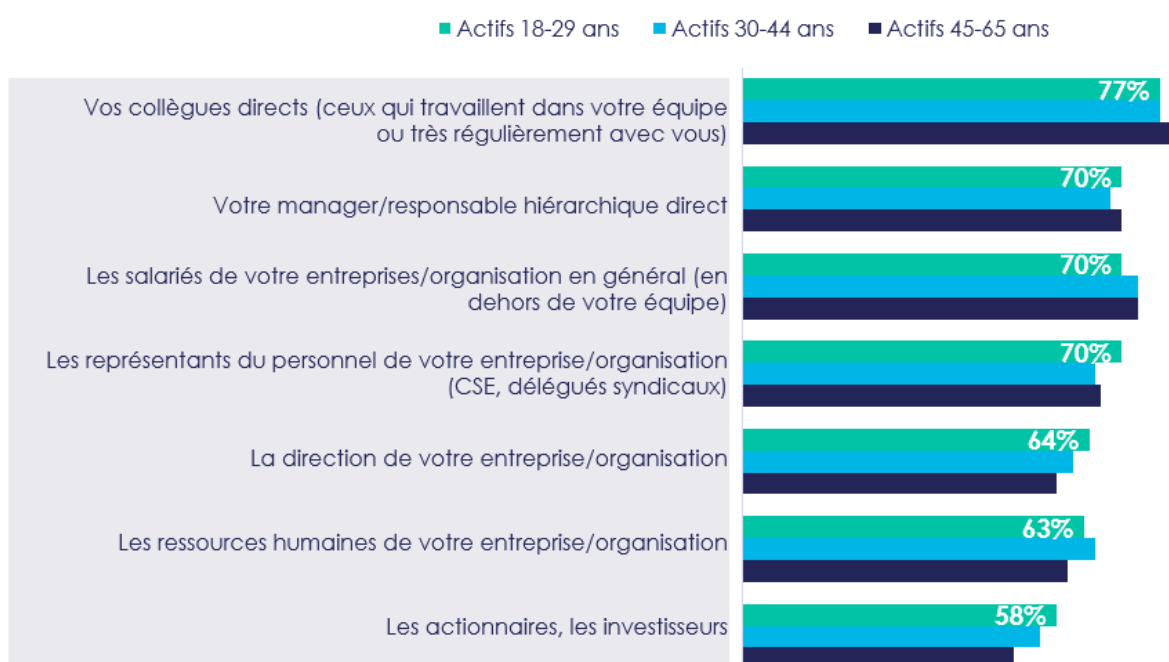


Base : Actifs en emploi (hors indépendants)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

Autre marque d'intégration au collectif de travail, les jeunes actifs expriment une forte confiance dans leurs collègues (77%), les autres salariés de leur entreprise (70%), leur manager (70%) et leur direction (64%). Ils expriment même une confiance dans les actionnaires et les investisseurs assez supérieure à celle des plus âgés (58% contre 50% chez les 45-65 ans).

Graphique 25

Faites-vous confiance à chacun des acteurs suivants au sein de votre entreprise/organisation ?
 % Tout à fait + Plutôt confiance



Base : Actifs en emploi (hors indépendants) qui indiquent que cet acteur existe dans leur organisation
 Source : Apec – Terra Nova, 2023

Comme évoqué plus haut, on observe également que les jeunes actifs souhaitent travailler en proximité avec leurs managers et le reste du collectif de travail. On le voit dans les craintes exprimées sur la pratique du télétravail (sentiment de moins pouvoir apprendre de ses collègues, difficultés à intégrer les nouveaux dans l'entreprise). Les jeunes actifs expriment un besoin de dialogue et de partage de l'information (30%) davantage que leurs aînés (26%).

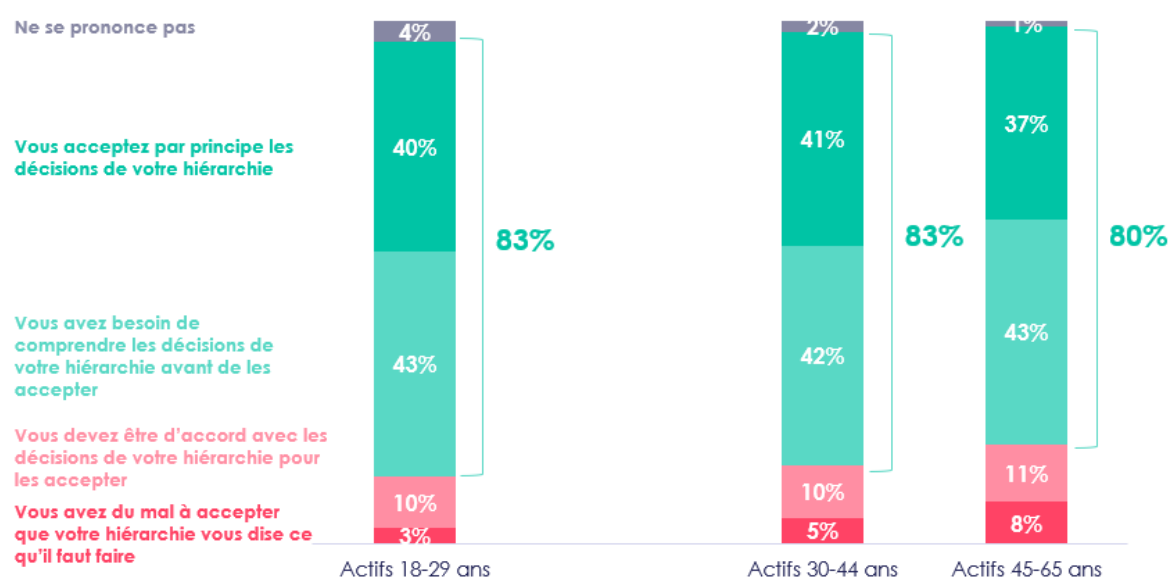
Pour les fidéliser, les entreprises devront leur proposer des méthodes de management plus participatives, des ambiances professionnelles plus conviviales, des plans de carrières plus dynamiques et mieux reconnaître leurs compétences.

Ces traits font écho à leur conception de l'autorité et de la gestion du conflit. Pour les jeunes actifs comme pour le reste de la société d'une manière plus générale, l'exercice de l'autorité ne peut plus être de nature simplement statutaire : seuls 40% d'entre eux acceptent « par principe les décisions de leur hiérarchie ». Les autres ne sont pas pour autant réfractaires par principe à l'autorité (seuls 3% déclarent avoir du mal à accepter qu'on leur dise ce qu'il

faut faire), mais, tout comme leurs aînés, ils souhaitent qu'elle soit justifiée : 52% des jeunes actifs veulent soit être en accord avec les décisions soit les comprendre pour les accepter. Ils ne se distinguent d'ailleurs en rien de leurs aînés sur ce point. On est bel et bien entré dans l'ère de l'autorité négociée.

Graphique 26

Comment définiriez-vous votre rapport à l'autorité ?

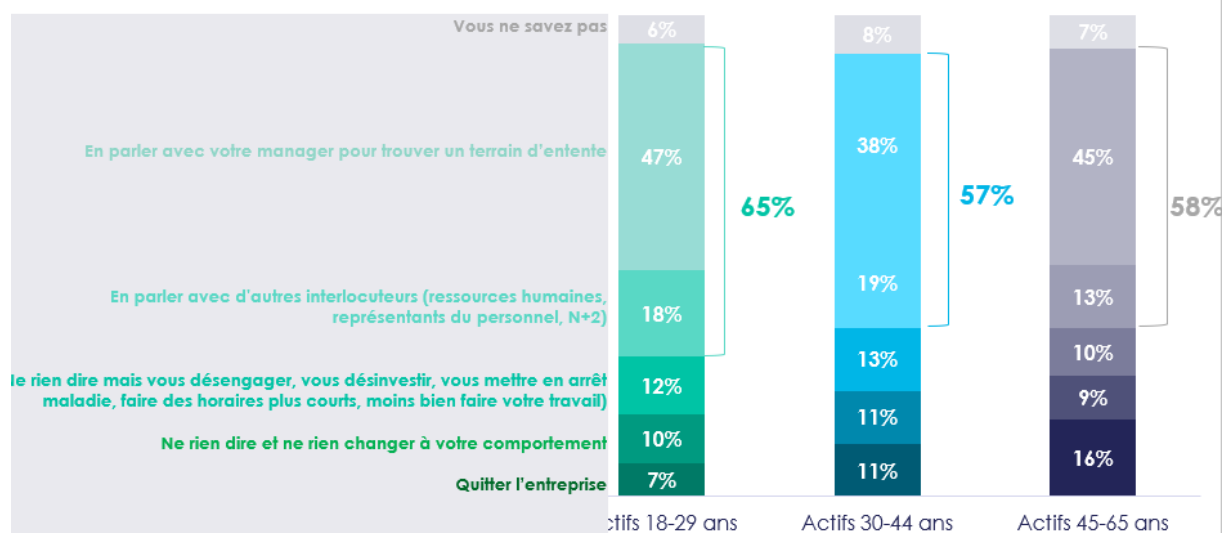


Base : Actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé et indépendants)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

De même, l'idée qu'ils se font de la gestion des conflits traduit leur attachement à la discussion plutôt qu'à la rupture ou à la passivité. En d'autres termes, *voice* plutôt qu'*exit* ou *loyalty* pour reprendre les catégories classiques de Hirschmann. Ainsi, confrontés à une situation de conflit ou de désaccord avec leur manager, les deux tiers (65%) des jeunes actifs choisiraient « d'en parler » soit avec leur manager soit avec d'autres interlocuteurs dans l'entreprise (RH, représentants du personnel, N+2...), contre 57% et 58% chez les 30-44 ans et les 45-65 ans. Seuls 10% des jeunes actifs choisiraient au contraire de « ne rien dire et ne rien changer à leur comportement », et 7% de « quitter l'entreprise ».

Graphique 27

Si vous deviez connaître une situation de conflit ou de désaccord important avec votre manager, quelle attitude auriez-vous tendance à adopter ?



Base : Actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé et indépendants)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

29

3.4. Des jeunes à la recherche de sens dans leur vie professionnelle et personnelle ?

Si les stéréotypes négatifs abondent au sujet des jeunes actifs, il en est également qui leur prêtent des qualités très positives. Les mêmes qui déplorent régulièrement le manque de solidarité et d'implication personnelle des jeunes dans l'entreprise soulignent volontiers leur plus forte sensibilité aux dimensions sociétales et environnementales du travail. Parmi les nombreuses idées reçues qui circulent sur le rapport des jeunes au travail, revient ainsi sans cesse le thème de la quête de sens¹². Les jeunes qui arrivent aujourd'hui sur le marché du travail seraient davantage que leurs aînés en quête de sens et d'engagement dans leur vie personnelle et professionnelle.

Les questions environnementales, la lutte contre les inégalités sociales et les discriminations seraient en particulier des causes auxquelles ils seraient plus sensibles. Dans le baromètre

¹² Des jeunes diplômés en quête de sens bousculent le monde du travail

2022 des enjeux du premier emploi publié par le NewGen Talent Centre¹³, 39% des jeunes diplômés en début de carrière mentionnent la raison d'être d'une entreprise comme un moteur très important de leur engagement et 50% d'entre eux seraient très fortement incités à rejoindre une entreprise pour ce motif. Les prises de parole des étudiants lors des remises de diplôme à HEC, Polytechnique ou encore AgroParisTech en 2022, qui ont appelé à « désertier » la voie professionnelle qui leur était tracée ont été très relayées dans les médias.

Ce n'est pourtant pas une dimension saillante des résultats de notre enquête.

Tout d'abord, dans leur grande majorité, **les jeunes déclarent effectuer un travail qui correspond à leurs valeurs** (78%). De plus, lorsqu'on les interroge sur ce qui est le plus important dans leur vie professionnelle, l'item « effectuer un travail utile, qui a du sens » n'arrive qu'en sixième position (il tombe même très bas chez les jeunes actifs des secteurs du commerce, de l'industrie et de la construction) alors qu'il est cité en quatrième position chez les 30-65 ans. De la même manière, lorsqu'on les interroge sur les critères les plus importants pour rejoindre une nouvelle entreprise, « l'utilité des missions pour l'entreprise ou pour la société » est davantage cité par les 30-65 ans (13%) que par les 18-30 ans (11%) et n'arrive qu'au dixième rang sur treize.

Ce constat est assez convergent avec celui de Coralie Perez et Thomas Coutrot qui montrent que la « quête de sens » n'est en rien une spécificité des jeunes générations mais qu'elle traverse au contraire toutes les classes d'âge¹⁴.

Quand on y regarde de plus près, ceux qui expriment le plus clairement cette quête de sens dans le travail sont en réalité davantage concentrés parmi les CSP+ (27% v. 21%) et les bac+5 (26% v. 22% pour les diplômés niveau Bac ou inférieur au Bac). C'est bien le souci d'une partie significative des très diplômés et des hauts revenus, mais manifestement moins celui des jeunes actifs du milieu et du bas de la distribution. Non qu'ils s'en désintéressent nécessairement, mais cela ne fait manifestement pas partie de leurs priorités.

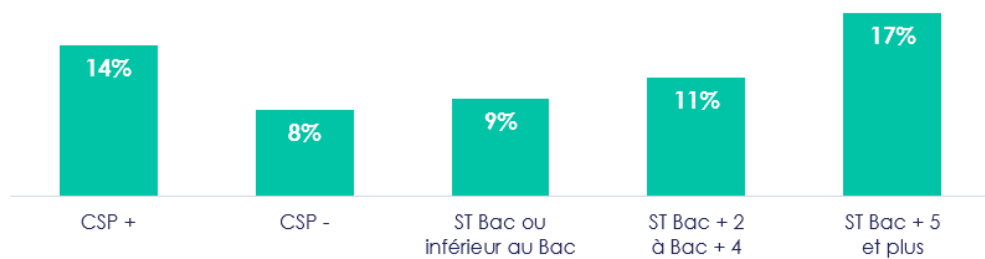
Graphique 28

¹³ Créé en mai 2013, le NewGen Talent Centre est le centre d'expertise de l'EDHEC sur les aspirations, comportements et compétences des nouvelles générations de diplômés.

¹⁴ Coralie Perez et Thomas Coutrot, Redonner du sens au travail, Seuil, 2022.

Si vous deviez rejoindre une nouvelle entreprise/organisation, quels seraient les trois critères qui compteraient le plus ? (3 réponses possibles)

Cite dans le top 3 l'item « l'utilité des missions pour l'entreprise ou pour la société »



Base : Jeunes actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

30

En dehors du travail, dans leur vie sociale et personnelle, les jeunes actifs sont-ils plus engagés que leurs aînés ? Leur participation à la vie associative suggère qu'ils le sont en effet un peu plus. Mais la différence entre groupes d'âge est faible. En outre, nous n'avons aucune information sur la nature des associations et des formes d'engagement associées (elle pourrait très bien être liée à des facteurs qui n'ont que peu à voir avec le souci de l'engagement sociétal comme l'intensité de la pratique sportive...).

4. Des différences liées à la position occupée dans le cycle de vie

Lors des entretiens qualitatifs, plusieurs managers ont déclaré que, selon eux, le rapport au travail change lorsqu'on passe de la jeunesse à l'âge adulte, ce passage étant matérialisé dans leur esprit par l'arrivée des enfants, la souscription d'un emprunt immobilier ou les premières échéances de remboursement d'un prêt étudiant. L'idée ainsi exprimée est que la position occupée dans le cycle de vie et les charges matérielles qui lui sont associées influent de manière décisive sur le rapport à l'avenir et au travail. Sous-entendu : on devient plus responsable et plus sérieux quand on doit subvenir aux besoins d'une famille et acquérir un patrimoine.

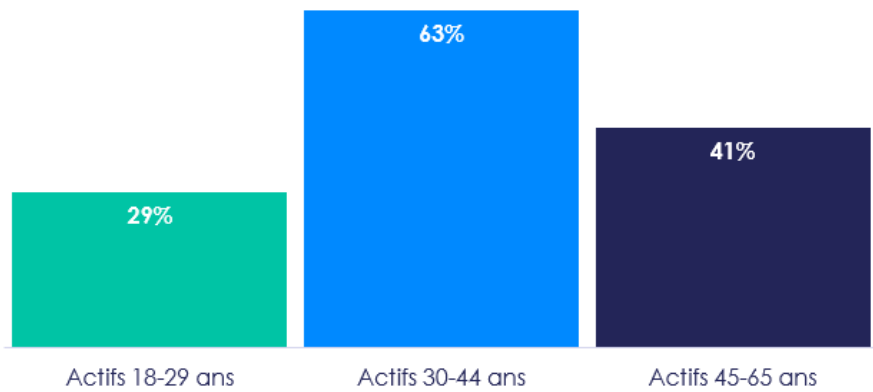
Nous avons souhaité vérifier cette hypothèse en regardant, dans l'enquête, si le rapport au travail varie effectivement selon que l'on a ou pas des enfants à charge et/ou un emprunt immobilier à rembourser. Afin de mieux cerner l'effet de la position occupée dans le cycle de vie sur le rapport au travail, on a également cherché à comparer les deux extrémités d'âge du panel : les jeunes actifs (18-29 ans) et les séniors (56-65 ans).

4.1. Parentalité et accès à la propriété : des marqueurs d'entrée dans l'âge adulte ?

29% des moins de 30 ans de notre enquête déclarent avoir au moins un enfant à charge. Autrement dit, l'immense majorité (71%) n'est pas (encore) dans cette situation. Ce résultat est cohérent avec l'âge moyen à la première naissance dans notre pays : autour de 29 ans. De fait, c'est dans le cœur de la vie active que l'on trouve le plus d'actifs ayant des charges de famille (63% des 30-44 ans de notre enquête).

Graphique 29

Part des personnes déclarant un ou des enfants à charge

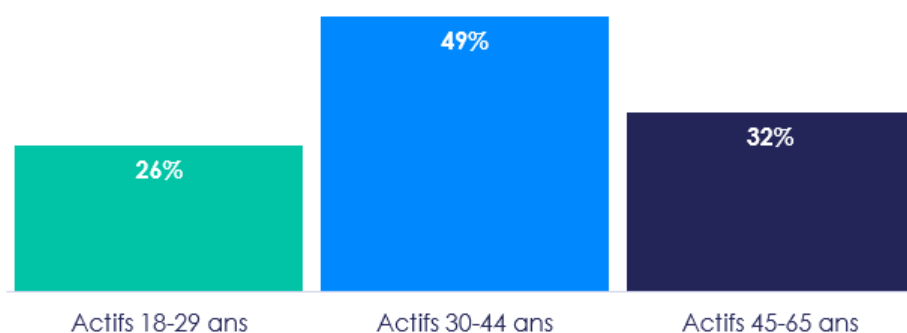


Base : Actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

De même, l'âge moyen des primo-accédants à la propriété se situant dans notre pays autour de 32 ans, on trouve encore moins de jeunes actifs déclarant rembourser un emprunt immobilier et beaucoup plus chez leurs aînés, singulièrement dans le cœur de la vie active : c'est le cas de près de la moitié des 30-44 ans (49%).

Graphique 30

Part des personnes déclarant rembourser un emprunt immobilier



Base : Actifs (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

Au total, seuls 11% des jeunes actifs cumulent les deux situations : une charge d'enfant et une charge de remboursement d'emprunt immobilier. Ceux qui sont supposés connaître une bascule dans l'âge adulte du fait du franchissement de ces deux seuils sont donc très peu nombreux avant trente ans. Si bascule il y a, elle n'arrive le plus souvent que passé le tournant de la trentaine. Or, on l'a vu tout au long des chapitres précédents (voir chapitre 3, supra), les continuités sont très nombreuses entre le groupe d'âge des 18-29 ans et celui des 30-44 ans. En première approche, rien ne suggère donc que l'entrée dans la parentalité, par exemple, s'accompagne en général d'une modification substantielle de l'importance accordée au travail, d'une valorisation accrue de la sécurité de l'emploi et du revenu ou encore d'un autre rapport au collectif de travail.

Les 29% de jeunes actifs qui connaissent une charge de famille ne se distinguent d'ailleurs pas fondamentalement des autres jeunes actifs. Contrairement à ce que l'on pouvait imaginer du fait des charges qui pèsent sur eux, ces jeunes parents ne valorisent pas plus que les autres le fait de « bien gagner sa vie » ; ils attachent même moins d'importance que les

autres au fait d'« avoir des revenus élevés » (29% v. 34% de ceux qui n'ont pas de charge d'enfants). D'une manière générale, leur situation familiale ne modifie pas l'importance accordée au travail dans leur vie par rapport aux autres jeunes actifs.

Certaines différences apparaissent cependant. Quand on les interroge sur les critères qui pourraient les pousser à changer d'entreprise, ils mettent moins en avant l'intérêt de la mission (13% v. 21% de ceux qui n'ont pas de charge d'enfants) et davantage la formation et les possibilités d'évolution (27% v. 23%) ainsi que la solidité économique de l'entreprise (15% v. 10%). Et, dans l'ensemble, ils se projettent plutôt plus longtemps que les autres dans leur emploi actuel. Ils ont également une perception plus négative de leurs conditions de travail. Ils ont plus souvent le sentiment de travailler dans l'urgence, de manquer d'écoute de la part de leur hiérarchie, de manquer d'autonomie, voire de sens au travail. Tout en souhaitant pouvoir pratiquer davantage le télétravail, ils en ont une expérience moins heureuse que les autres.

Il est toutefois difficile d'imputer ces différences à leur statut de parent : elles sont plus étroitement corrélées à leur condition sociale. Les situations de parentalité précoce, voire très précoce (près d'un tiers des jeunes parents ont moins de 25 ans) sélectionnent en effet des profils plutôt modestes, plus souvent issus des CSP- (62%) et plus souvent d'un niveau de diplôme inférieur au bac (35% vs 27%). Ils sont également plus nombreux que la moyenne à avoir connu une période de chômage (51% vs 44%) et/ou une longue période de précarité (49% vs 41%). Dans l'ensemble, c'est un public au statut social plus modeste que la moyenne des jeunes actifs, mais dans une situation socioprofessionnelle relativement stable au moment de l'enquête : 91% sont en emploi et 79% disposent d'un contrat stable (contre 74% de l'ensemble des jeunes actifs).

Il reste que cette lecture manque une différenciation majeure. En réalité, le rapport des jeunes parents au travail varie surtout selon le sexe. Comme l'ont montré des exercices de régression linéaire multiple pour différentes questions clés de l'enquête sur divers critères (âge, sexe, diplôme, CSP, statut d'emploi, taille d'entreprise, situation des parents, charge d'enfants...), le facteur charge d'enfants joue principalement sur les réponses des femmes¹⁵. En effet, si l'on observe peu de différences entre le groupe des hommes sans enfants et celui des hommes avec enfants, les coefficients varient beaucoup plus entre les femmes sans

¹⁵ Voir infra Annexe.

enfants et les femmes avec enfants, notamment sur la satisfaction exprimée au sujet de sa situation professionnelle, de sa rémunération et de ses responsabilités, ou encore sur le caractère positif ou négatif du rapport au travail, les situations les plus complexes étant celles des femmes avec enfants issues des catégories socioprofessionnelles les plus modestes. En définitive, l'entrée dans la parentalité ne marque pas tant le seuil de l'âge adulte, comme le croient certains managers, que le début d'une expérience malheureusement très ordinaire : celle des inégalités familiales de genre. L'arrivée des enfants se traduit en effet par une augmentation des charges domestiques quotidiennes qui pèsent de façon plus que proportionnelle sur les femmes.

Quant aux jeunes actifs qui déclarent rembourser un emprunt immobilier, s'ils présentent des écarts à la moyenne de leur classe d'âge, la plupart de ces écarts pourrait aussi bien être imputée à leur statut social, mais ce statut est cette fois-ci plutôt plus favorisé. Les moins de 30 ans qui remboursent un emprunt immobilier sont en effet pour plus de la moitié d'entre eux (54% v. 37%) issu des CSP+ ; plus souvent cadres (11% v. 8%) ou professions intermédiaires (35% v. 23%) ; plus souvent très diplômé (supérieur à Bac + 5 dans 16% des cas v. 14%) et plus souvent en charge d'une responsabilité hiérarchique (31% v. 21%). Leur insertion sur le marché du travail a été plus facile que la moyenne (81% v. 75%). 64% se sentent à l'aise financièrement et 58% déclarent être issus d'une famille à l'aise financièrement.

4.2. La comparaison avec les 56-65 ans

Si l'on veut identifier des effets liés à la position occupée dans le cycle de vie sur le rapport au travail, c'est chez les 56-65 ans, c'est-à-dire les séniors, que l'on trouvera le meilleur « produit de contraste ». Ceux-ci sont en moyenne entrés sur le marché du travail au début des années 1980, ce qui se traduit à la fois par des effets d'âge et par des effets de génération.

Les effets de génération sont notamment perceptibles au niveau de formation initial moyen de cette population. Selon les données de l'INSEE, en 2022, 58% des 55-65 ont un diplôme inférieur au Bac, 14,3% le niveau bac, 19,5% un niveau bac+2 à bac +4, et seulement 8%

un niveau bac +5 ou plus : c'est 16 points de moins que les 25-34 ans.¹⁶ Ils sont en effet d'une génération qui n'a pas pleinement profité de la « massification scolaire » mais pour laquelle la structure des emplois exigeait aussi en moyenne moins de qualifications. Inversement, les plus jeunes en ont tiré tous les bénéfices ou, pour le dire autrement, ils ont consenti davantage d'efforts pour se former. Le plus faible niveau moyen de formation initial des séniors se reflète dans leur distribution socioprofessionnelle dans notre panel : ils sont un peu moins souvent cadres que le reste des plus de 30 ans et plus souvent employés.

Les effets d'âge se traduisent, quant à eux, d'abord par leur forte intégration au marché du travail : 98% ont une activité professionnelle et 87% sont en CDI, soit 12 points de plus que les jeunes actifs. Ces scores sont avant tout le signe d'une population installée sur le marché du travail, qui a capitalisé de l'expérience professionnelle et trouvé sa place. Ayant fait leur carrière professionnelle dans un contexte de chômage de masse, ils sont cependant plus nombreux que les jeunes actifs à avoir fait l'expérience du chômage au cours de leur carrière, ces derniers profitant au contraire depuis plusieurs années d'une embellie de l'emploi. Cette expérience conjuguée avec une employabilité souvent plus fragile à l'approche de la retraite, explique peut-être que les 56-65 ans soient un peu plus attachés que les jeunes actifs à « un emploi sûr et des revenus réguliers » (33% v. 28%). Inversement, ayant été socialisés au travail dans un contexte moins marqué par la prégnance de l'embauche en CDD, ils sont moins nombreux à avoir connu une longue période de précarité au cours de leur existence, alors que les plus jeunes ont souvent des parcours d'intégration plus longs.

Installés dans la vie et dans l'emploi, les 56-65 ans sont par ailleurs dans une phase de l'existence où les charges d'enfants sont moins nombreuses (seuls 28% d'entre eux déclarent avoir un ou des enfants à charge) ; idem pour les emprunts immobiliers à rembourser (23%). Beaucoup ont achevé leur parcours d'accès à la propriété, du moins pour ceux qui en ont eu les moyens et le désir, et sont à présent délivrés des principales charges financières de la résidence principale.

Ces facteurs peuvent éclairer une moindre préoccupation pour la rémunération du travail. Même si 46% d'entre eux se déclarent « pas à l'aise financièrement » (contre 38% pour les jeunes actifs), cette préoccupation est en général inférieure à celle des plus jeunes et de ceux qui se trouvent dans le cœur de la vie active. Ils sont en effet moins nombreux à estimer

¹⁶ Niveau d'éducation de la population – France, portrait social | Insee

que ce qui compte dans la vie en général, c'est de « bien gagner sa vie », et que ce qui compte dans la vie professionnelle en particulier, c'est d'avoir des revenus élevés.

Sans surprise, « fonder une famille » n'est plus leur premier souci. En revanche, la santé (73% v. 64% des plus de 30 ans et 54% des jeunes actifs) et la sécurité de leur environnement (« un environnement sûr et agréable », 50% v. 45% et 35%) sont en tête de leurs préoccupations. C'est presque l'inverse pour les jeunes actifs. Ce sont là clairement des contrastes liés à la position occupée dans le cycle de vie.

Du point de vue professionnel, les 56-65 ans se projettent moins facilement dans l'avenir. 25% d'entre eux pensent qu'ils resteront moins de trois ans dans leur emploi actuel (contre 17% pour l'ensemble des plus de 30 ans). Ils ressemblent de ce point de vue davantage aux jeunes actifs mais pour des raisons presque inverses : les uns parce qu'ils sont plutôt en fin de parcours et, pour partie, plus très loin de l'âge de la retraite, les autres parce qu'ils sont en début de parcours et qu'ils envisagent de nombreuses expériences possibles.

De même, les 56-65 ans se déclarent moins concernés par tout ce qui touche à la formation et l'évolution professionnelle. Et là, les différences avec les moins de trente ans sont fortes : « progresser, continuer à se former » (8% v. 14% et 22%). Il est cependant probable que ces écarts soient autant liés au fait que les entreprises proposent peu de formations à leurs salariés les plus âgés, qu'à un moindre intérêt de la part de ces actifs. L'un nourrit d'ailleurs sans doute l'autre.

On devine une certaine forme de lassitude dans le rapport au travail des 56-65 ans : une majorité d'entre eux souhaite travailler moins à l'avenir (56% v. 49% et 44%) et, s'ils n'en avaient plus besoin pour vivre, quatre sur dix déclarent qu'ils arrêteraient de travailler (40% v. 29% et 17%). Ils sont également plus nombreux à considérer que le travail est « une nécessité, [parce qu'] il faut bien gagner sa vie » (34% v. 29% et 27%) et moins nombreux à exprimer un rapport positif au travail (47% v. 49% et 52%). D'une manière générale, ils accordent moins d'importance au travail dans leur vie (65% v. 58% et 53%). C'est aussi le groupe d'âge dans lequel l'adhésion à la stratégie, à la culture ou aux modes de travail de leur entreprise/organisation est la plus faible.

Encore une fois, ces expressions d'une plus grande distance au travail sont sans doute nourries par l'avancée en âge et l'approche de la retraite, mais aussi par le fait que beaucoup d'entreprises n'investissent pas ou trop peu sur leurs salariés seniors : elles leur proposent

moins de perspectives d'évolution et de challenges, peinent à adapter les postes quand ce serait nécessaire et à valoriser leur expérience. Du coup, ils s'en sentent moins partie prenante alors même que, les réformes des retraites se succédant, les seniors sont appelés à travailler plus longtemps dans le futur. Cet « effet placard » explique sans doute une partie des observations faites plus haut : la plus grande distance des seniors au travail est aussi la traduction d'une plus grande distance des entreprises aux seniors !

Il n'empêche, s'il faut rechercher quelque part un moindre investissement et un certain décalage par rapport au travail, c'est sans doute chez eux qu'ils sont les plus marqués, en tout cas davantage que chez les jeunes à qui ce reproche est souvent adressé. Par contraste, les plus jeunes apparaissent beaucoup plus mobilisés. Mais les 56-65 ans sont en même temps ceux qui jugent le plus sévèrement la jeunesse au travail, l'estimant « moins investie » (63% v. 59% des 30-44 ans et 54% des jeunes actifs eux-mêmes), « moins fidèle » (respectivement 75%, 66% et 62%) et « plus individualiste » (56%, 52%, 49%). Au total, le procès du désengagement de la jeunesse au travail est d'abord porté par ceux... qui donnent quelques signes de désengagement !

5. Plusieurs jeunesses

Nous avons jusqu'ici comparé des groupes d'âge. Toutefois, les disparités dans le rapport au travail traversent en même temps chacun de ces groupes ; les écarts intra-générationnels peuvent même être, dans certains cas, plus forts que les écarts intergénérationnels. En somme, s'ils ont bien des spécificités communes notamment liées à leur position dans le cycle de vie, les jeunes actifs ne forment pas une communauté homogène : il n'existe pas « une » jeunesse au travail mais bien plusieurs, comme le soulignait un rapport de France Stratégie il y a quelques années¹⁷. C'est ce que marquent à la fois la catégorie socioprofessionnelle et le niveau de diplôme.

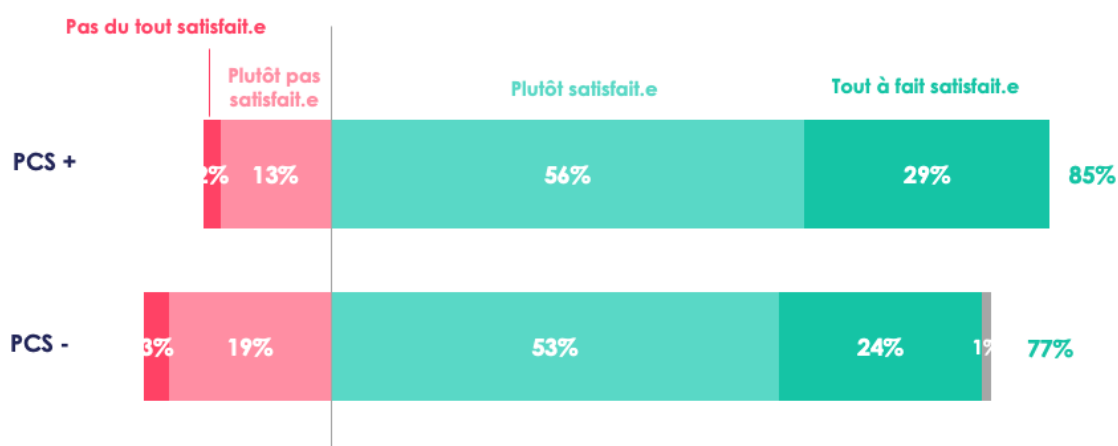
¹⁷ L'insertion professionnelle des jeunes | France Stratégie (strategie.gouv.fr)

5.1 La CSP et le niveau de diplôme

Les jeunes actifs interrogés sont globalement, on l'a vu, satisfaits de leur situation mais des différences apparaissent entre eux selon la catégorie socioprofessionnelle. 22% des jeunes actifs issus des CSP- se déclarent insatisfaits de leur situation professionnelle contre 15% de leurs homologues des CSP+.

Graphique 31

> Plus précisément, dans quelle mesure êtes-vous satisfait.e de votre situation professionnelle en général ?



Base : Jeunes actifs de moins de 30 ans (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

Parmi les jeunes actifs, seulement 42% des ouvriers et 50% des employés déclarent avoir un rapport positif au travail (une passion, une réalisation de soi ou un plaisir), alors que c'est le cas de 67% des cadres. Et quant au niveau de satisfaction vis-à-vis de leur situation professionnelle en général, il y a également une différence de 10 points entre cadres (87%) et ouvriers (77%).

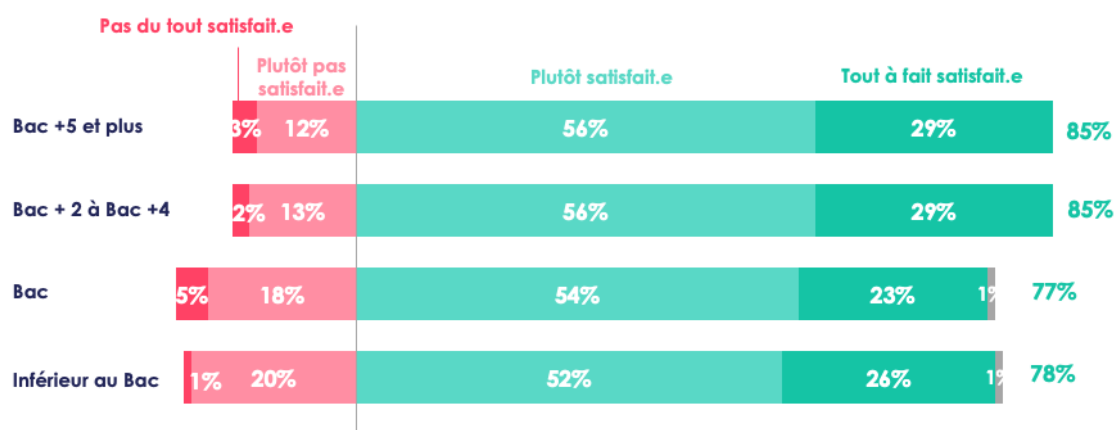
Par rapport à leurs homologues issus des CSP+, les jeunes actifs issus des CSP- se déclarent plus insatisfaits de leurs perspectives d'évolution professionnelle (+6 pts). Ils sont moins nombreux à exprimer un rapport positif au travail (-14 pts). Ils se déclarent plus souvent exposés aux pénibilités physiques (+20 pts pour le port de charges lourdes, +25 pts

concernant des mouvements répétitifs, +19 pts concernant l'exposition à des bruits continus ou répétés...). Ils témoignent également d'un moindre attachement à leur entreprise/organisation (+7 pts entre 0 et 4, et -7 pts entre 6 et 10). Ils sont moins disposés à réaliser des heures supplémentaires sans contreparties en cas de pic d'activité (-6 pts), mais davantage en cas de rémunération (+8 pts). Ils se projettent dans l'ensemble moins longtemps dans leur métier actuel (+9 pts moins de trois ans) et sont plus nombreux à souhaiter se reconvertir à l'avenir (+14 pts). Ils sont également moins nombreux à estimer que leur travail actuel correspond à leur niveau de qualification (-10 pts) ou à ce qu'ils ont envie de faire (-16 pts). Et s'ils devaient changer de travail à l'avenir, ils seraient moins sensibles à son utilité pour l'entreprise ou la société (-6), à son impact social ou environnemental (-6) et plus à sa rémunération (+9).

Au total, la catégorie socioprofessionnelle fait apparaître, dans le bas de la distribution, une population moins heureuse au travail, plus exposée aux pénibilités physiques, moins attachée à l'entreprise/organisation et en demande de reconversion. Cette population semble également moins sensible à la « quête de sens » au travail et plus attentive à sa rémunération. Le diplôme est également un bon lecteur des inégalités entre jeunes actifs au travail. Parmi celles et ceux qui déclarent avoir une situation professionnelle meilleure que celle de leurs parents, 53% ont un diplôme bac + 2 ou plus. A l'inverse, 31% de ceux qui déclarent avoir une situation nettement moins bonne ont un CAP. Dans l'ensemble, même s'il reste élevé dans toutes les catégories, le taux de satisfaction au travail augmente avec le niveau de diplôme : 76% pour les diplômés inférieurs au bac, 77% pour les diplômés niveau bac, 85% pour les bac+2 comme pour les diplômés supérieurs à bac+2. Plus on est diplômé, plus on est satisfait de sa situation professionnelle.

Graphique 32

> Dans quelle mesure êtes-vous satisfait (e) ou pas satisfait (e) de votre situation professionnelle en général ?



Base : Jeunes actifs de moins de 30 ans (hors chômeurs n'ayant jamais travaillé)
Source : Apec – Terra Nova, 2023

Les jeunes les moins diplômés connaissent par ailleurs un taux de chômage trois fois supérieur à celui des diplômés de l'enseignement supérieur : 15% de ceux qui, dans le panel, ont un diplôme inférieur au Bac sont en recherche d'emploi contre 5% des Bac+2 à Bac+4. Et l'on sait que les non-diplômés mettent en moyenne un an pour accéder à leur premier emploi en CDI, contre 3,3 mois pour les diplômés du supérieur.¹⁸ Ce qui signifie que les jeunes actifs les moins diplômés sont également plus exposés à la précarité dans leur parcours d'insertion : 19% d'entre eux sont en contrat précaire au moment de l'enquête contre 13% des Bac+2 à Bac+4. Et 44% déclarent avoir déjà connu une longue période de précarité contre 31% de ceux qui ont un niveau de diplôme supérieur à Bac+5. La spécialité du diplôme, voire sa filière d'accès (voie scolaire *versus* apprentissage) est également déterminante.

Ces résultats concernant la CSP et le diplôme sont très cohérents avec ce que l'on observe dans l'exercice de régression linéaire multiple exposé en annexe du présent rapport. Le niveau de diplôme apparaît en effet, toutes choses égales par ailleurs, comme le facteur le plus puissant d'explication des écarts observés dans les réponses à plusieurs questions clés

¹⁸ Étude France Stratégie 2017, Jeunes et insertion dans l'emploi

de l'enquête. Plus les jeunes actifs sont diplômés, plus ils expriment un rapport positif au travail, un haut niveau de satisfaction sur leur situation professionnelle, leur rémunération, leurs responsabilités, le sens et l'utilité de leur activité, et plus ils déclarent accorder une place importante au travail dans leur vie. La CSP influe, quant à elle, surtout sur le caractère positif ou négatif du rapport au travail et sur la place qui lui est accordée dans la vie : plus la CSP des jeunes actifs est modeste (ouvriers, employés...), moins ils expriment un rapport positif au travail et moins ils lui accordent une place importante dans leur vie.

Ces disparités liées à la CSP ou au diplôme se retrouvent peu ou prou dans tous les groupes d'âge. De même que les disparités liées à l'environnement de travail comme la taille ou le type d'entreprise ou d'organisation dans lesquelles on travaille (voir encadré ci-après).

La taille de l'entreprise : un facteur différenciant ?

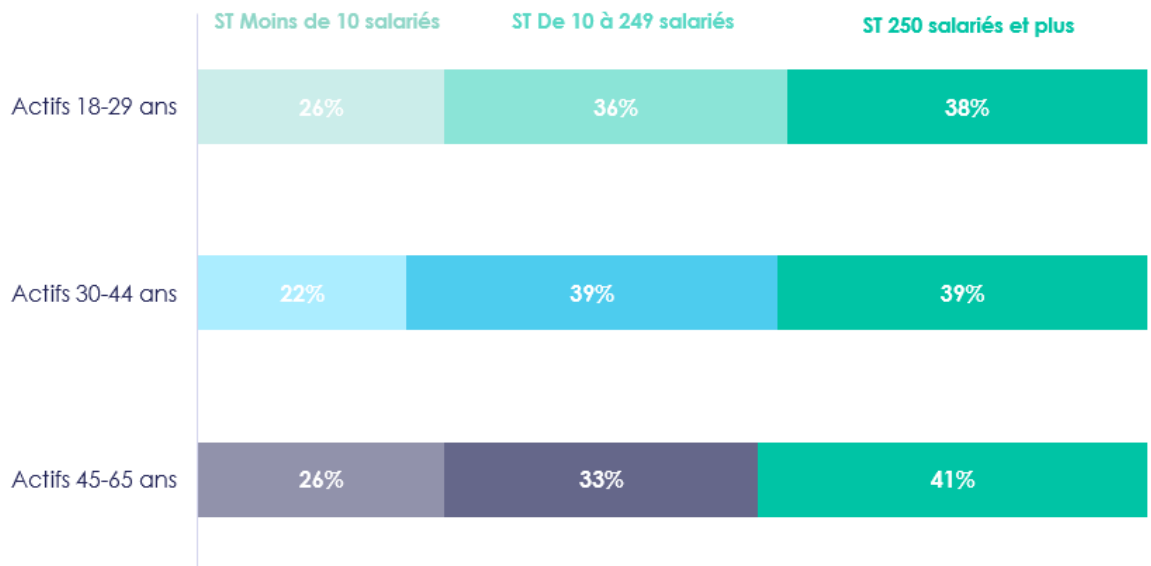
Existe-t-il des différences significatives dans le rapport au travail selon la taille de l'entreprise et les environnements de travail qui la caractérisent ?

En première approche, les plus grandes entreprises (plus de 500 salariés)¹⁹ présentent plusieurs singularités : on y trouve davantage de personnes issues des CSP+ (47% des jeunes actifs y sont cadres ou professions intermédiaires) et davantage de très qualifiés (48% des jeunes actifs y ont un niveau Bac+5). Ceux qui y exercent se déclarent plus souvent à l'aise financièrement, ont plutôt grandi dans des familles également à l'aise financièrement (40%) et ont un rapport plutôt positif au travail. A priori, la grande entreprise apporte à ses salariés des avantages bien connus, notamment une plus grande sécurité d'emploi, des revenus souvent plus élevés pour les plus diplômés et un contexte social, dans l'ensemble, plus protecteur.

¹⁹ On s'affranchit ici de la définition Insee de la grande entreprise (plus de 5.000 salariés et plus de 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires). Ce qui nous importe, c'est ce qui façonne l'expérience de travail et sa perception. De ce point de vue, il n'est pas certain qu'il y ait de grandes différences entre une entreprise de 1.500 salariés et une entreprise de 6.000. En revanche, il existe de vraies différences entre des TPE dont chacun connaît tous les autres collaborateurs et des entreprises de 300 salariés où chacun est un rouage d'une plus vaste division du travail.

Graphique 33

Taille d'entreprise par classe d'âge



Base : Actifs en emploi (hors indépendant)
 Source : Apec – Terra Nova, 2023

Sans surprise, le niveau de satisfaction des jeunes actifs est plus élevé dans les entreprises de plus de 250 salariés que dans les TPE concernant la sécurité de l'emploi et la régularité des revenus (80%, +12 points). Ils s'y fient davantage aux intermédiations sociales ordinaires : ils y font davantage confiance dans les représentants du personnel (66%, +15 pts) et les services de ressources humaines (58%, +7 pts), et ils y valorisent davantage la gestion des conflits par la parole et la discussion (68%, +11 pts) plutôt que par la rupture ou la résignation, signe que dans une grande entreprise on entretient des relations plus professionnelles et qu'il y a moins de chances que cela prenne une tournure personnelle. Cette disposition au dialogue professionnel s'accompagne d'une plus grande exigence de justification des décisions hiérarchiques : 47,5% des jeunes actifs dans les grandes entreprises déclarent avoir « besoin de comprendre les décisions » pour les accepter (+5 pts par rapport à leurs homologues des TPE). De façon un peu moins attendue, le cadre de travail des grandes entreprises semble apporter à beaucoup un certain confort moral : ils y ont moins souvent le sentiment que leur travail va à l'encontre de leurs convictions (36% v. 41%) ou qu'ils y font « quelque chose qui n'a pas de sens » (38 v. 43%).

Les choses sont en réalité plus nuancées quand on y regarde de plus près. Les expressions d'enthousiasme au travail sont moins fréquentes dans les grandes entreprises : l'expression de la passion au travail y est notamment plus rare que dans les TPE (25%, soit 10 points de moins que dans les entreprises de moins de 10 salariés) et le sentiment de routine plus fréquent (42%). Les jeunes actifs des grandes entreprises sont également moins disposés à réaliser des heures supplémentaires sans contrepartie en cas de pic d'activité (41%, soit 8 points de moins que dans les TPE). En outre, le travail y est souvent considéré comme « important mais moins que d'autres choses » (49%). Les grandes entreprises abritent également une forte proportion de jeunes actifs qui se déclarent « mal préparés au monde du travail » (40%).

La plus grande complexité des chaînes hiérarchiques, les disciplines de *reporting* et la plus grande sophistication de la division du travail dans les grandes organisations s'accompagnent aussi d'une forme d'anonymat et d'un sentiment de moindre reconnaissance personnelle. Les jeunes actifs y ont davantage le sentiment d'être insuffisamment reconnus (72%, +12 points par rapport à leurs homologues des TPE) et déclarent moins souvent y être satisfaits de leurs responsabilités (78%, +4 points). Ils se plaignent également plus volontiers de ne pas pouvoir « faire bouger les choses » (60%, +4 pts), de travailler dans l'urgence (58%, +8 pts), de ne pas être écouté de leur hiérarchie (55%, +4 pts) ou d'avoir une hiérarchie trop exigeante (51%, +8 pts). Surtout, ils y font beaucoup moins confiance dans la direction de leur entreprise/organisation (56%, -18 pts), en comprennent moins la stratégie (71%, -13 pts) et se sentent moins en phase avec sa culture (70%, -8 pts) et avec ses modes de travail ou son organisation (66%, -16 pts).

De leur manager, les jeunes actifs qui travaillent dans les grandes entreprises n'attendent pas tant qu'il donne « du sens à leur travail » (16% v. 22%), qu'il instaure une « bonne ambiance de travail » (33% v. 40%) ou qu'il contribue à leur « bien-être » (30% v. 38%). En revanche, ils sont plus nombreux que les autres à lui demander de garantir « l'équité au sein de l'équipe » (27% v. 17%), de clarifier « les rôles et responsabilités de chacun » (21% v. 13%) ou de reconnaître et valoriser leur travail (33% v. 26%).

5.2 Les différents visages des jeunes actifs au travail²⁰

En croisant l'appréciation portée par les jeunes actifs sur leur travail actuel et la façon dont ils se projettent dans l'avenir, on peut identifier six visages de la jeunesse au travail aujourd'hui²¹ : les *Ambitieux* (39%), les *Satisfaits* (14%), les *Distanciés* (6%), les *Attentistes* (11%), les *Combatifs* (20%) et les *Découragés* (10%).

Rassemblant un peu plus de la moitié des jeunes actifs, les deux premiers groupes réunissent des individus qui entretiennent un rapport globalement positif au travail, les uns se projetant dans un avenir fait de plus de responsabilités, les autres se satisfaisant de leur situation. Rassemblant près de deux jeunes actifs sur dix, les deux groupes suivants (les *Attentistes* et les *Distanciés*) expriment un rapport plus distant à leur travail actuel, les uns souhaitant sortir de leur routine, les autres semblant s'en accommoder. Enfin, rassemblant 3 jeunes actifs sur 10, les deux derniers groupes (les *Combatifs* et les *Découragés*) expriment un rapport plus conflictuel à leur travail, les uns se projetant dans un avenir meilleur et les autres semblant en avoir fait le deuil.

Ces différents groupes recoupent en partie des profils sociaux caractérisés par la CSP ou encore par le milieu d'origine. Cette dernière dimension est particulièrement intéressante car elle met en exergue des parcours qui ne sont pas toujours conformes à l'intuition commune. Les jeunes actifs provenant de familles aisées sont certes plus présents chez les *Ambitieux* (53 %) et beaucoup moins chez les *Découragés* (3 %). Mais celles et ceux qui viennent des familles les moins aisées se répartissent davantage entre les groupes qui affichent des appétits en termes d'évolution professionnelle : soit chez les *Ambitieux* (40 %) pour ceux qui sont sur les premières pentes d'une mobilité ascendante, soit chez les *Combatifs* (32 %) pour les autres. Quant aux jeunes actifs issus de familles d'aisance moyenne, ils sont plus fréquemment présents parmi les *Satisfaits* et les *Attentistes*.

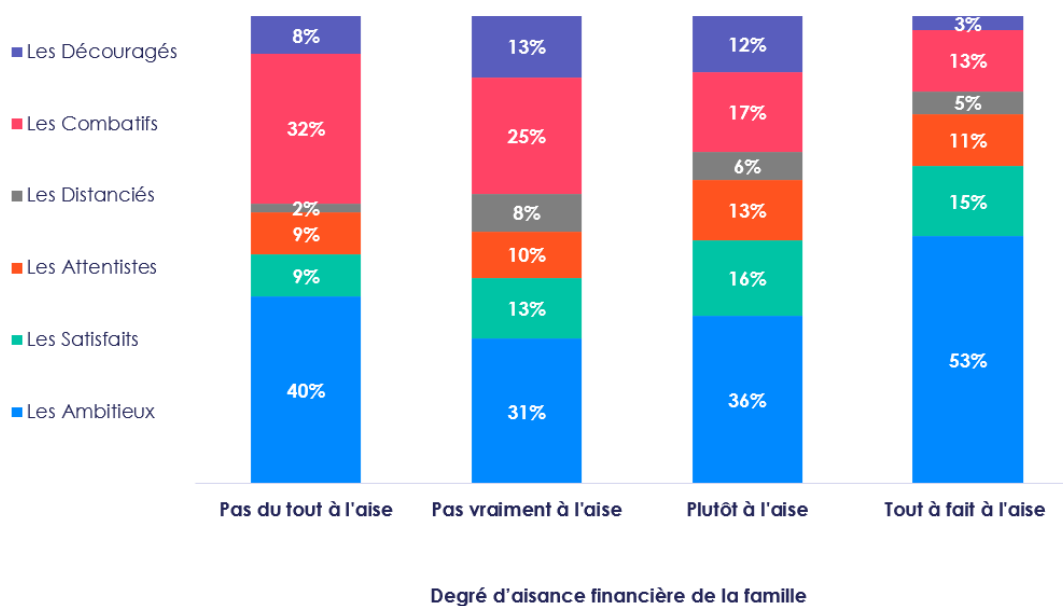
²⁰ Nous renvoyons au rapport de l'Apec pour plus de détails et de données sur cette section.

²¹ Les deux questions sont les suivantes : 1) « Vous vivez d'abord votre travail comme : une passion/ une réalisation de vous-même / un plaisir/ une habitude /une nécessité/ une épreuve ? » (Q12 du questionnaire) ; 2) « Dans les mois ou années à venir, préféreriez-vous ? Avoir plus de responsabilités professionnelles ? (Q30)

Graphique 34

Le rapport au travail des jeunes diffère notablement en fonction du milieu social d'origine

Le rapport au travail des jeunes diffère notablement en fonction du milieu social d'origine



Base : Jeunes actifs en emploi
Source : Apec – Terra Nova, 2023

- **Les Ambitieux (39 %) :**

Parmi les Ambitieux, près de 7 sur 10 déclarent que leur famille était très (28 %) ou plutôt (40 %) à l'aise financièrement. Le plus souvent diplômés du supérieur, ils sont surreprésentés parmi les managers et les CSP+. Ils accordent une grande importance à leur travail (59 % le jugent autant voire plus important que les autres pans de leur existence). Plus attachés que la moyenne à leur entreprise, ils se déclarent très investis dans leur poste : 73 % sont prêts à remplir des missions hors de leur fiche de poste. Ils affichent leur volonté de gagner en responsabilités, en rémunération et en autonomie dans le futur.

- **Les Satisfaits (14 %) :**

Les Satisfaits forment le groupe de jeunes en moyenne le plus diplômé (la moitié ont au moins un niveau Bac+2). La majorité d'entre eux ont le sentiment d'avoir une situation

professionnelle meilleure que celle de leurs parents. Ils sont surreprésentés parmi les fonctionnaires et les cadres. Parmi leurs principaux objectifs, ils citent plus que les autres l'épanouissement dans le travail, mais aussi l'importance d'avoir une vie sociale active et de défendre les causes auxquelles ils croient. Ils estiment volontiers que leur travail est important, mais pas plus que les autres sphères de leur existence et sont les plus satisfaits de leur situation professionnelle (88 %). En phase avec leur organisation, leur investissement est toutefois plus limité que les Ambitieux. Nettement plus nombreux que la moyenne à se voir rester au moins 5 ans dans leur métier ou leur poste actuels, ils sont moins désireux de gagner en responsabilités, en rémunération ou en autonomie.

- **Les *Attentistes* (11 %) :**

Regroupant des jeunes issus de tous les milieux et niveaux d'études, les Attentistes ont le sentiment que leur travail ne correspond pas à leur niveau d'études, à ce qu'ils avaient envie de faire et à leurs valeurs. Evoluant souvent dans de grandes agglomérations hors région parisienne, ils travaillent plus que la moyenne dans de grandes entreprises et sont moins souvent managers. Sans être fondamentalement insatisfaits de leur travail, ils expriment diverses frustrations : sentiment que les choses ne vont pas assez vite, d'être insuffisamment autonomes, de s'ennuyer, voire de ne pas trouver d'utilité ou de sens à leur travail. Ils expriment même parfois une forme de défiance vis-à-vis des autres acteurs du monde du travail. Dans le futur, ils aimeraient sortir de leur routine et gagner en responsabilités, en rémunération et en autonomie. Ils sont plus susceptibles que la moyenne de rêver à d'importantes transitions professionnelles (changement d'employeur, reconversion, expatriation...).

- **Les *Distanciés* (6 %) :**

Souvent issus de familles disposant d'un capital économique modéré et titulaires en majorité d'un diplôme de niveau Bac ou Bac+2, ils estiment souvent avoir une situation économique similaire à celle de leurs parents. Surreprésentés parmi les professions intermédiaires et les employés, ils disposent très majoritairement d'un contrat stable, mais sont rarement managers ou responsables de projet. Deux-tiers d'entre eux jugent leur travail moins important que les autres aspects de leur vie. Et un tiers estiment ne pas exercer le métier

qu'ils souhaitent. Ils attendent surtout de leur travail qu'il soit proche de leur domicile, qu'il leur offre des revenus sûrs et leur permette de travailler dans une bonne ambiance. Leur attachement à leur employeur et leur engagement sont limités. Pour eux, l'avenir est souvent aux couleurs du statu quo. Ils n'affichent ni esprit entrepreneurial ni volonté de monter en responsabilités. Près de la moitié estiment qu'ils ont peu de perspectives d'évolution.

- **Les *Combatifs* (20 %) :**

Rassemblant un jeune actif sur cinq et majoritairement issus de familles qui n'étaient pas à l'aise financièrement, les *Combatifs* ont souvent vu leurs parents travailler beaucoup sans accéder au confort. Surreprésentés parmi les ouvriers, ils sont moins diplômés que les autres et plus nombreux à avoir connu le chômage et/ou la précarité. Beaucoup d'entre eux déclarent ne pas avoir choisi leur métier et exercer une activité qui ne correspond pas à ce qu'ils avaient envie de faire. Plus exposés à des risques physiques au travail, ils aimeraient de meilleurs salaires. Ils ont beaucoup plus que les autres le sentiment d'être à l'écart dans leur organisation. Tout cela ne les empêche pas d'exprimer un vif désir de gagner en responsabilités, en autonomie et en rémunération dans le futur. Pour cela, ils seraient prêts à changer d'entreprise, voire de métier ou de statut. Plus de la moitié se disent également prêts à travailler plus pour gagner plus.

- **Les *Découragés* (10 %) :**

Le plus souvent issus d'un milieu populaire, les deux tiers des *Découragés* ont un niveau Bac ou moins. Ils estiment avoir été peu préparés à leur métier et près d'un quart se sent en situation de déclassement par rapport à ses parents. Ils sont les plus exposés au stress et à l'épuisement professionnel. Insatisfaits de leur situation, ils semblent résignés et atteints d'immobilisme, s'exprimant peu en cas de conflit, ne discutant pas les décisions hiérarchiques et investissant relativement peu leur vie professionnelle. Moins ouverts aux changements, ils souhaitent moins souvent gagner en autonomie ou en responsabilité. Déçus par le travail, ils recherchent surtout un équilibre de vie raisonnable. S'ils n'avaient pas besoin de travailler pour vivre, ils seraient, parmi les jeunes actifs, les plus nombreux à changer de métier, voire à arrêter de travailler.

Conclusion

Les jeunes actifs sont aujourd'hui victimes de représentations très négatives au sujet de leur rapport au travail, de leur capacité à s'inscrire dans un collectif et à s'y investir. Ces représentations font écho aux conclusions hâtives, voire franchement erronées, véhiculées par toute une série d'enquêtes récentes, ainsi que par leur reprise en boucle dans la presse et les médias. Elles sont particulièrement ancrées chez les actifs qui ont passé le mitan de la carrière professionnelle et, sans doute au-delà, dans les franges les plus âgées de la population ; les discours sur la « valeur travail » sont, on le sait, plébiscités par l'électorat le plus âgé, c'est-à-dire souvent celui qui... ne travaille plus mais vote beaucoup !

Si l'on devait se risquer à une interprétation plus libre de ces résultats, on pourrait dire que ce procès de la jeunesse est l'un des témoignages d'une société vieillissante et exposée à de puissantes passions conservatrices. Au « jeunisme » des progressistes, si souvent brocardé ces dernières années, répond aujourd'hui un « grey power » qui ne manque aucune occasion d'exprimer sa défiance à l'égard des nouvelles générations et sa peur de voir dépérir les valeurs qui ont structuré son monde professionnel.

On pourrait également inscrire ce pessimisme croissant au sujet de la jeunesse dans la perspective de ce qu'Adam M. Mastroianni et Daniel T. Gilbert ont appelé « l'illusion du déclin moral »²². En s'appuyant sur de très nombreuses études, les auteurs montrent que, dans au moins 60 pays à travers le monde, une majorité d'individus est convaincue du dépérissement moral de nos sociétés, mais que cette conviction est une illusion. Ils se l'expliquent par la combinaison de deux phénomènes : 1) un effet d'exposition biaisée (« les êtres humains sont particulièrement enclins à rechercher des informations négatives sur les autres et à y prêter attention, et les médias se prêtent à cette tendance en mettant l'accent de manière disproportionnée sur les personnes qui se comportent mal »), et 2) un effet de mémoire biaisée (lorsque les gens pensent au passé, « les événements négatifs sont plus susceptibles d'être oubliés, d'être mal mémorisés et d'avoir perdu leur impact émotionnel »). Concernant les représentations des jeunes actifs au travail, ces deux effets peuvent en effet se combiner très étroitement. Mais il faudrait, pour le montrer, s'appuyer moins sur une sociologie de la jeunesse que sur une sociologie des séniors !

²² Adam M. Mastroianni et Daniel T. Gilbert, « The Illusion of Moral Decline », *Nature*, 618, 782-789, 2023.

Cette image très dégradée de la jeunesse au travail a beau être fautive, elle produit néanmoins des effets sociaux qu'il convient d'identifier et de combattre, à commencer par un manque récurrent de confiance dans les jeunes actifs dans de nombreuses organisations. Ainsi, il n'est pas rare que des entreprises imposent à leurs jeunes collaborateurs un véritable parcours du combattant avant de leur proposer le « Graal français » : un CDI !²³ Pour l'essentiel, le rapport au travail des jeunes actifs ressemble pourtant beaucoup à celui de leurs aînés et notamment de ceux qui les suivent immédiatement en âge. Si une classe d'âge se détache de cet ensemble, c'est bien davantage celle des seniors que celle des jeunes actifs. Ceux-là mêmes dont le jugement sur ces derniers est le plus sévère sont ceux qui présentent le plus souvent les traits qu'ils leur reprochent : un moindre investissement, le désir d'en faire moins à l'avenir, le souci de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, etc. Et l'on peut imaginer ici que les causes de ce rapport plus distancié au travail ne sont pas tant de nature morale que de nature économique et sociale.

Les jeunes actifs ressemblent également à leurs aînés en matière de disparités intra-générationnelles. Comme dans les autres groupes d'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le niveau de diplôme ou encore le type d'entreprise dans lesquelles ils exercent révèlent des écarts importants dans le rapport au travail. La seule dimension qui distingue radicalement les jeunes des autres actifs, c'est, du fait de leur âge, l'important capital d'avenir dont ils disposent. En croisant l'appréciation qu'ils portent sur leur situation présente et la façon dont ils envisagent leur avenir, on distingue un éventail de profils relativement contrastés.

Dans ce bouquet d'attitudes à l'égard à la fois du présent et de l'avenir, ce sont tout de même les profils les plus positifs qui dominent : les ambitieux, les satisfaits et les combattifs réunissent en effet près des trois quarts des jeunes actifs. A rebours des préjugés à la mode, les traits qui ressortent de ce tableau sont une forte demande de collectif, un récurrent désir de formation et d'évolution professionnelle, une solide volonté de progresser. Un portrait positif des jeunes au travail, lucide quant aux difficultés mais capable de reconnaître l'appétit de ces générations, reste à écrire.

Les entreprises ont compris désormais que pour réduire les écarts entre femmes et hommes, pour mieux intégrer les diversités et le handicap, il faut commencer par lutter contre les idées

²³ Dans son étude sur « Le Péril jeune » publiée par l'EM Normandie, Jean Pralong faisait observer qu'à diplômes et qualifications égaux, les jeunes connaissent un sort plus exigeant et plus laborieux en France qu'en Angleterre, en Allemagne, aux Pays-Bas ou en Suisse. <https://blog.ecole-management-normandie.fr/fr/entreprises-ressources-humaines/hr-insights-01-peril-jeune-stereotypes-jeunes-nuisent-a-employabilite-france/>

reçues et les stéréotypes. Dans la même veine, nous espérons que ce portrait de la jeunesse contribuera à répandre l'envie de faire davantage confiance aux jeunes dans le travail et de les intégrer avec davantage de bienveillance. Cela rendrait justice à ce joli mot de Simone Veil : « Les jeunes générations nous surprennent parfois. Sachons leur faire confiance pour conserver à la vie sa valeur suprême »²⁴.

²⁴ Simone Veil, discours à l'Assemblée nationale en 1974 au moment de la discussion sur la loi relative à l'IVG.

Terra Nova remercie les membres du groupe de travail qui a été associé à la réalisation de ce rapport :

- **Aurélia Andreu**, Directrice des ressources humaines, Crédit Social des Fonctionnaires
- **Fanny Barbier**, Editrice associée Smart Factory chez Entreprise&Personnel
- **Thibaud Frossard**, directeur de cabinet du directeur général de Groupe Capgemini
- **Guillaume Hannezo** Professeur associé à l'Ecole normale supérieure
- **Geneviève Houriet Segard**, Directrice adjointe, EDHEC NewGen Talent Centre
- **Manuelle Malot**, Directrice Carrières et NewGen Talent Centre, Edhec Business School
- **Martin Richer**, Président et fondateur, Management & RSE
- **Claire Silva**, Directrice des Ressources Humaines, Groupe AG2R LA MONDIALE

ANNEXE

Régressions linéaires multiples

Nous avons voulu contrôler le poids relatif de sept critères (sexe, âge, CSP, diplôme, situation financière des parents, taille d'entreprise et statut d'emploi) pour six questions clés de l'enquête :

- « Vous vivez votre travail actuel d'abord comme... ? » Choix de réponses possibles : Une passion / une réalisation de vous-même / un plaisir / une habitude, une routine / une nécessité (il faut bien gagner sa vie) / une épreuve (Q12 de l'enquête). Les trois premières réponses ont été regroupées pour caractériser un « rapport positif au travail », et les trois suivantes pour caractériser un « rapport négatif au travail ».

- « Actuellement, diriez-vous que dans votre vie en général votre travail... » Choix de réponses possibles : ...est plus important que tout le reste / ...est très important, mais autant que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale, etc.) / ...est assez important, mais moins que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale, etc.) / ...n'a que peu d'importance (Q3 de l'enquête)

- « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) ou pas satisfait(e) de votre situation professionnelle en général ? » Choix de réponses possibles : Très satisfait / Plutôt satisfait / Plutôt pas satisfait / Pas du tout satisfait (Q13a de l'enquête).

- « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) ou pas satisfait(e) de votre rémunération ? » Choix de réponses possibles : Très satisfait / Plutôt satisfait / Plutôt pas satisfait / Pas du tout satisfait (Q13b de l'enquête).

- « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) ou pas satisfait(e) de vos responsabilités ? »
Choix de réponses possibles : Très satisfait / Plutôt satisfait / Plutôt pas satisfait / Pas du tout satisfait (Q13c de l'enquête).
- « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) ou pas satisfait(e) du sens/ de l'utilité de votre travail ? » Choix de réponses possibles : Très satisfait / Plutôt satisfait / Plutôt pas satisfait / Pas du tout satisfait (Q13c de l'enquête).

Le coefficient de régression associé à chacun des critères pour chacune des questions exprime l'influence du critère retenu sur les réponses. Plus le coefficient est proche de 0, moins il a d'influence. Les valeurs les plus décisives sont surlignées en gras. Les coefficients de variance expliquée sont respectivement 0.66 pour le premier et 0.71 et pour le second tableau.

Tableau 1

	Rapport positif/négatif au travail (Q12)	Importance du travail (Q3)	Satisfaction situation professionnelle (Q13a)	Satisfaction rémunération (Q13b)	Satisfaction responsabilités (Q13c)	Satisfaction sens/utilité du travail (Q13d)
Sexe	0,07 (11%)	0,2 (33%)	0,09 (11%)	0,12 (20%)	0,01 (1%)	0
CSP	0,3 (48%)	0,17 (28%)	0,09 (11%)	0,09 (15%)	0,09 (13%)	0
Situation financière des parents	0	0	0	0	0	0
Âge	0,02 (3%)	0,05 (8%)	0,11 (14%)	0,05 (8%)	0,17 (25%)	0,17 (27%)
Diplôme	0,23 (37%)	0,16 (26%)	0,37 (47%)	0,23 (38%)	0,28 (41%)	0,3 (48%)
Taille d'entreprise	0	0,03 (5%)	0,13 (16%)	0,11 (18%)	0,14 (20%)	0,15 (24%)
Statut d'emploi	0	0	0	0	0	0

Le premier constat qui ressort de ce tableau est que l'âge exerce une faible influence sur l'ensemble des questions, à l'exception du niveau de satisfaction sur les responsabilités professionnelles et sur le sens et l'utilité du travail. Sur l'ensemble des autres items, il arrive souvent assez loin derrière le diplôme, la CSP, voire la taille de l'entreprise ou même le sexe.

Le niveau de diplôme en revanche ressort comme un critère à l'influence forte sur l'ensemble des questions : plus on est diplômé, plus on exprime un rapport positif au travail et plus on est satisfait de sa situation professionnelle, de sa rémunération, de ses responsabilités et du sens de son travail. La CSP pèse également de façon significative sur plusieurs questions : plus on appartient à une CSP modeste, plus le rapport au travail est négatif et moins l'importance accordée au travail est grande. On notera également que les critères de statut d'emploi (CDI, CDD, etc.) et de situation financière des parents n'exercent aucune influence sur les réponses à ces six questions.

Le même exercice de régression linéaire multiple a été réalisé en ajoutant le critère « charge d'enfants » (on rappelle que seul un tiers des 18-29 ans ont un ou des enfants à charge). Les résultats figurent dans le tableau ci-après. Il en ressort que ce critère exerce une réelle influence sur la plupart des questions.

Tableau 2

	Rapport positif/négatif au travail (Q12)	Importance accordée au travail (Q3)	Satisfaction situation professionnelle (Q13a)	Satisfaction rémunération (Q13b)	Satisfaction responsabilités (Q13c)	Satisfaction sens/utilité du travail (Q13d)
CSP	0,3 (34%)	0,18 (20%)	0,1 (10%)	0,1 (12%)	0,01 (1%)	0
Diplôme	0,21(24%)	0,15 (17%)	0,36 (38%)	0,22 (27%)	0,27 (39%)	0,3 (40%)
Age	0,08(9%)	0,1 (11%)	0,07 (7%)	0	0,15 (22%)	0,13 (17%)
Sexe	0,07(8%)	0,21 (24%)	0,1 (10%)	0,13 (16%)	0,015 (2%)	0,01 (1%)
Charge d'enfants	0,23(26%)	0,21 (24%)	0,2 (21%)	0,25 (31%)	0,11 (16%)	0,17 (23%)
Taille d'entreprise	0,001	0,03 (3%)	0,13 (14%)	0,11 (14%)	0,14 (20%)	0,14 (19%)
Statut d'emploi	0	0	0	0	0	0
Situation financière des parents	0	0	0	0	0	0

Une analyse plus approfondie révèle que ce facteur joue en particulier sur les femmes. On remarque en effet que l'influence des différents paramètres varie très peu entre les hommes

sans enfant et les hommes avec enfant. En revanche, les coefficients varient beaucoup entre les femmes sans enfant et les femmes avec enfant. Autrement dit, avoir un enfant à charge modifie le rapport au travail d'une femme et beaucoup moins celui de l'homme. On remarque également l'influence importante des facteurs CSP et Taille de l'entreprise dans le cas où la femme a un enfant comparé au cas où elle n'en a pas (le rapport est de 2).