

Saisir la diversité de la jeunesse à travers ses rapports au travail

Exploitation de l'enquête Génération 2013

JULIE BENE

■ Chargée d'études et de recherche, INJEP



**Saisir la diversité de la jeunesse
à travers ses rapports au travail
Exploitation de l'enquête Génération 2013**

Julie Bene

Pour citer ce document

Bene J., 2019, *Saisir la diversité de la jeunesse à travers ses rapports au travail. Exploitation de l'enquête Génération 2013*, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
Le rapport au travail des jeunes, un sujet de fantasme et d'inquiétude	5
Saisir la réalité du rapport au travail des jeunes	7
Déconstruire un « mythe » : les jeunes ont-ils un rapport spécifique au travail ?.....	7
Investir un champ d'études délaissé	8
Méthodologie	9
L'enquête Génération 2013, interrogation 2016.....	9
Capter le « rapport au travail » à travers l'enquête Génération 2013.....	10
Un « rapport au travail des jeunes » ou des rapports au travail pour des jeunes aux profils variés ? ..	15
1. QUEL RAPPORT AU TRAVAIL ?	17
1. Un rapport au travail aux dimensions multiples	17
2. Prendre en compte l'ambivalence des composantes du travail.....	20
2. UNE ASPIRATION FORTE A L'EQUILIBRE ENTRE VIES PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	25
1. Un attachement au travail, mais un désir fort de l'équilibrer avec d'autres sphères de vie.....	25
2. Étudier l'effet de la situation professionnelle : distance ou surinvestissement dans le travail ?	27
3. Vie personnelle et désir d'équilibre : éléments de réponse à travers la conjugalité	32
4. L'enjeu de l'équilibre entre travail et hors travail pour les jeunes femmes.....	33
3. PLACE DES RELATIONS SOCIALES ET DE LA RECONNAISSANCE AU TRAVAIL PAR LA HIERARCHIE	37
1. Une importance des relations entre collègues qui dépend des rapports sociaux vécus par les jeunes dans leur emploi.....	37
2. Des jeunes intérimaires peu intégrés et qui réalisent un travail peu reconnu.....	40
3. Une sensibilité accrue des femmes et des plus diplômés vis-à-vis.....	42
... des relations entre collègues.....	42
... de la reconnaissance du travail par la hiérarchie.....	43
4. UN TRAVAIL, POUR QUOI FAIRE ?	47
4.1. Un travail pour soi, mais pas nécessairement un travail pour la société	47
4.2. Situation professionnelle et attentes en termes de contenu du travail.....	47
L'épanouissement dans l'emploi va-t-il de pair avec des attentes exacerbées envers le contenu du travail ?....	47
Des jeunes intérimaires moins concernés par l'intérêt ou l'utilité sociale du travail.....	49
3. Une utilité sociale de l'emploi qui a son importance pour les jeunes travaillant dans le public.....	53
3. Les plus diplômés particulièrement attentifs à l'intérêt du poste.....	53

5. DES ATTENTES MATERIELLES DIVERSES	57
1. Un niveau de rémunération pas « très important », mais une attente plus présente chez certains jeunes	57
2. Une intériorisation de l'incertitude, et de la « valeur » de la sécurité de l'emploi	60
CONCLUSION	63
BIBLIOGRAPHIE.....	67
ANNEXES.....	71

Introduction

Le rapport au travail des jeunes, un sujet de fantasme et d'inquiétude

La société française sera à l'avenir marquée par une transformation démographique de grande ampleur. Le vieillissement de la population, étroitement lié à la structure actuelle de la pyramide des âges verra dans les décennies à venir la génération des « baby-boomers » entrer dans les classes d'âge les plus élevées. Pour donner un ordre d'idée, à l'horizon 2070, les plus de 75 ans seront deux fois plus nombreux qu'en 2013, et, en 2040, environ une personne sur quatre aura 65 ans ou plus alors que ce groupe d'âge représentait seulement 18 % de la population totale en 2013 (Blanpain, Buisson, 2016). De ce fait, la population active est également amenée à évoluer (Koubi, Anis, 2017), les prochains départs à la retraite de ces travailleurs issus de la génération du « baby-boom » étant susceptibles de modifier les besoins de recrutement des entreprises ou organisations, qui doivent, notamment, anticiper un renouvellement de leur main-d'œuvre et l'intégration d'une nouvelle génération de travailleurs. L'anticipation de ce changement les confronte à des problématiques inédites dont les travaux portant sur le management des organisations se font l'écho. L'abondance de publications dans ce domaine démontre à quel point les implications managériales ou organisationnelles de ces mutations démographiques représentent un sujet ardent. Des solutions sont alors proposées afin de répondre, entre autres, aux questions suivantes : comment intégrer les jeunes salariés arrivant dans l'organisation, et comment les fidéliser ? Comment faire coexister des groupes de travailleurs issus de générations différentes, et comment les faire travailler ensemble¹ ? Comment éviter les potentiels conflits intergénérationnels qui peuvent émerger ? (Pijoan, Chevance, 2012 ; Dejoux, Wechtler, 2011 ; Marbot, 2005 ; Desplats, Pinaud, 2011 ; Pouget, 2013)²

Ces inquiétudes sont d'autant plus vives qu'elles sont renforcées par un ensemble de représentations attachées aux jeunes générations, et plus particulièrement à leurs attitudes à l'égard du travail. Divers discours sont produits ou véhiculés au sujet de cette population dans les milieux managériaux ou médiatiques. Ils sont souvent associés à la notion de « génération Y ». En effet, l'idée de catégoriser les cohortes d'âges, initiée par William Strauss et Neil Howe aux États-Unis (2000) a été largement reprise et diffusée. Chaque génération est ainsi nommée et caractérisée, en général en mettant en exergue un élément fort censé la marquer. Si les diverses typologies qui ont pu être proposées partagent des similitudes, elles diffèrent tout de même quant à la manière de les nommer, les bornes d'âge utilisées, ou leurs définitions³. Nous proposons ici seulement un bref aperçu de ce type de classification, sans

¹ Cette interrogation est d'autant plus complexe que les différentes réformes de retraites intervenues depuis les années 1990 ont donné lieu à un report de l'âge de départ à la retraite, et donc à une augmentation du taux d'emploi des seniors (Dubois, Koubi, 2017). Le possible maintien dans l'emploi des « baby-boomers » pendant une période prolongée augmente les chances de cohabitation, au sein des univers professionnels, de travailleurs issus de générations différentes.

² Le nombre de travaux, en sciences de gestion ou management, portant sur ces thématiques étant conséquent, ceux cités ici en constituent seulement quelques exemples.

³ Madeleine Gauthier (2008) revient sur la progressive apparition de ces typologies de génération, et surtout sur les difficultés de définition qui les entourent.

entrer dans le détail des débats existant sur leur construction, afin de situer cette « génération Y » qui est l'objet de tant de discussions. Dans l'ordre chronologique, la génération du « baby-boom » regroupe les personnes nées après la Seconde Guerre mondiale et jusqu'au milieu des années 1960, qui ont, par conséquent, connu la période de forte croissance économique d'après-guerre. Puis, la « génération X » rassemble des individus nés à partir du milieu des années 1960 jusqu'à la fin des années 1970, ils ont vécu une conjoncture économique marquée par des crises, et un accès à l'emploi plus complexe dû, notamment, à la précarisation de l'emploi. Enfin, la « génération Y » (appelée également « Yers », « Digital Natives », « Millenials ») concerne les jeunes nés à partir des années 1980 jusqu'à la première moitié des années 1990⁴. Un des éléments fréquemment mis en avant pour les caractériser est leur maîtrise des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Le fait qu'ils aient grandi lors de l'avènement d'Internet pousse certains auteurs à considérer qu'ils ont été véritablement « façonnés » par celui-ci (Boëton, 2013), ou que leurs mondes sont structurés par celui-ci (Dagnaud, 2011). Il est cependant nécessaire de noter que la prégnance de ce critère pour définir ce groupe d'âge est contestée : entre autres, ce n'est pas parce que cette génération est « hyperconnectée » qu'elle a une utilisation optimale des différences technologies à sa disposition, en particulier, les aptitudes numériques diffèrent en fonction du milieu social (Lardellier, 2017).

À partir de cette catégorisation, des attitudes ou aspirations face au travail sont attribuées à chaque génération (Saba, 2009). Ainsi, la « génération Y » se distinguerait des autres par une façon particulière de se représenter le travail. Parmi le florilège de traits associés aux jeunes, nous pouvons citer le fait qu'ils seraient autonomes, ouverts d'esprit, passionnés, qu'ils possèderaient une soif d'apprendre ou d'entreprendre, ou encore qu'ils maîtriseraient les outils technologiques. La singularité de la jeunesse peut alors prendre une connotation positive, et être vue comme une ressource pour les entreprises. Néanmoins, l'idée sous-jacente forte derrière cette croyance d'un écart générationnel est que la posture des jeunes face au travail est problématique. Celle-ci est généralement décrite de manière péjorative. De ce point de vue, les jeunes seraient individualistes, voire égoïstes, peu fidèles, instables, désintéressés par le travail et plus concentrés sur leur vie personnelle, non respectueux de la hiérarchie, compétiteurs, désinvoltes, impatientes, impulsifs, etc. Cette négativité associée à la jeunesse transparaît à travers les propos des recruteurs au sein des entreprises. En effet, même s'ils reconnaissent qu'elle peut être une « richesse potentielle », ils « attribuent le plus souvent à la jeunesse les caractères du risque et du manque » (Cortesero, et *al.*, 2018, p. 2). Par ailleurs, ces aprioris sur les jeunes ne sont pas exclusivement véhiculés dans le domaine managérial ou médiatique. Dans sa revue de littérature sur le rapport au travail des jeunes, Marc Lorient (2017) met en évidence que la littérature romanesque contemporaine contribue à diffuser certaines représentations de la jeunesse. Plus précisément, deux figures, complètement opposées, du jeune se dégageraient de ces œuvres : la première correspond à un jeune qui rejette complètement le travail, la seconde dépeint un jeune tellement impliqué dans son travail qu'il en délaisse tout le reste.

Cette accumulation de caractéristiques négatives attribuées aux jeunes participe de la construction d'un « mythe » qui repose sur peu de preuves empiriques solides (Pichault, Pleyers, 2012) et peut même prendre la tonalité d'un « péril jeune » (Pralong, 2009). La diffusion de ces discours déconnectés

⁴ Depuis quelques années, l'expression « génération Z » se répand pour désigner les jeunes nés après 1995, voire après 2000. Pour certains auteurs, ils représenteraient un nouveau groupe d'âge se distinguant de la « génération Y », en particulier par sa posture face au travail (Casoinic, 2016).

de la réalité suggérant que les jeunes sont nuisibles à l'égard du monde du travail contribue à la « construction du problème du travail des jeunes »⁵ (Loriol, 2017, p. 20). Le comportement des jeunes au travail et leurs aspirations à l'égard de celui-ci sont vus comme des porteurs d'éventuelles difficultés dans l'imaginaire collectif. Le rapport au travail des jeunes est, donc, un sujet qui préoccupe, et qui est considéré comme un véritable enjeu social.

Saisir la réalité du rapport au travail des jeunes

Déconstruire un « mythe » : les jeunes ont-ils un rapport spécifique au travail ?

Face à ces représentations, majoritairement négatives, sur la posture des jeunes par rapport au travail, une question se pose : dans quelle mesure ce « mythe » du problème du rapport au travail des jeunes est-il fidèle à la réalité ? Déconstruire ce type de discours, par la confrontation à des données empiriques, revient à démontrer l'existence, ou non, d'une spécificité des jeunes sur le plan des attitudes au travail, en comparant différents groupes d'âge. « Bien souvent les discours médiatiques et managériaux tendent même à véhiculer une représentation globalisante et stéréotypée des jeunes actifs, qui se distingueraient des générations précédentes par leur investissement professionnel aléatoire et circonstanciel, leur individualisme croissant, ou encore leur infidélité chronique. Il est donc intéressant de tenter d'apprécier la réelle spécificité du rapport au travail des jeunes, et dans cet objectif d'explicitier la comparaison implicite que comporte toute étude sur la jeunesse en mettant en regard leurs pratiques et leurs représentations et celles observées chez d'autres classes d'âge. » (Delay, 2008, p. 5). Plusieurs études partagent cette volonté de vérifier la particularité des jeunes sur cette dimension, et adoptent alors une méthodologie similaire, basée sur la comparaison entre groupes d'âge (Méda, Vendramin, 2010 ; Méda, Vendramin, 2013 ; Gonthier, Lescure, 2012).

Dès lors, la jeunesse se distingue-t-elle des autres générations par une posture spécifique à l'égard du travail ? La réponse est beaucoup plus nuancée que l'imaginaire développé autour de la « génération Y » le laisse entendre. Globalement, les écarts intergénérationnels sont limités. Un résultat assez fort ressort de l'ensemble des études : les jeunes déclarent aussi souvent que leurs aînés que le travail occupe une place importante dans leur vie. Par conséquent, la croyance répandue d'une jeunesse détachée du travail, ne lui accordant plus aucune valeur, est mise à mal. Même si des points de divergence peuvent exister entre les différents groupes d'âge, ils ne sont pas assez exacerbés pour en conclure que les jeunes font preuve d'attitudes et d'attentes à l'égard du travail très différentes de celles des générations plus âgées. Il faudrait donc « prendre ses distances avec le mythe, en large partie fantasmé, d'une opposition identitaire et culturelle et d'un fossé générationnel irréductible entre les individus positionnés aux deux extrémités du cycle de vie professionnelle. En effet, les points de dissociation observés entre jeunes et âgés renvoient moins à une rupture brutale entre deux logiques

⁵ Par ailleurs, l'identification du problème de la jeunesse au travail n'est pas nouvelle. Elle se retrouve à différentes époques dans des termes plus ou moins similaires. Dans cette perspective, il est intéressant de mentionner que l'apparition de la notion de « génération Z » laisse entrevoir un déplacement du « péril jeune ». Elle devient alors le nouvel objet des préoccupations : elle est déjà anticipée comme étant « plus difficile à manager que les Y » (<https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/management/coaching-professionnel/0202485614626-les-z-seront-pires-4461.php>).

antinomiques et davantage à une radicalisation par les jeunes d'aspirations également présentes chez leurs aînés, mais de façon moins prononcée » (Delay, 2008, p. 34).

Dès lors, l'étude que nous présentons dans le présent rapport se situe dans la continuité des travaux précédemment cités, non pas parce qu'elle cherche à déterminer la spécificité des perceptions des jeunes sur le travail, mais au sens où elle vise à approfondir ce que l'on peut en savoir, notamment afin de dépasser les divers discours véhiculés sur le sujet.

Investir un champ d'études délaissé

Ce souhait de saisir la réalité du rapport au travail des jeunes est d'autant plus affirmé que cette thématique est souvent reléguée au second plan, notamment dans le champ académique. Effectivement, les liens entre jeunesse et travail sont le plus souvent appréhendés à travers le prisme de l'insertion professionnelle. Sous l'impulsion de plusieurs facteurs, cette dernière s'est progressivement construite pour devenir un véritable problème social et politique, et donc par extension, un objet sociologique (Dubar, 2001). Entre autres, la forte montée du chômage des jeunes au cours des années 1970, et son maintien à des niveaux élevés les décennies suivantes, ont incité les pouvoirs publics à agir pour soutenir l'accès à l'emploi à travers différents dispositifs (Aeberhardt *et al.*, 2011 ; Farvaque, 2018 ; Jugnot, 2015). Dès lors, les sciences économiques et sociales ont cherché à cerner les difficultés que les jeunes, et en particulier certains profils de jeunes, rencontrent sur le marché du travail. De la sorte, le comportement des jeunes au travail ou leurs aspirations à l'égard de celui-ci sont relativement peu analysés ou pris en compte. L'avis rédigé par le Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur « l'emploi des jeunes » est parlant de ce point de vue (Prévoist, 2012). Si les représentations des jeunes sur le monde du travail sont évoquées, elles sont peu développées, et ne sont pas mobilisées pour la formulation de recommandations.

Estimant que cet aspect de la relation entre jeunes et travail n'a pas été suffisamment exploré, l'INJEP a lancé un vaste programme de recherche, en collaboration avec différents partenaires, afin de compléter et approfondir les études existantes sur le sujet. Cet intérêt coïncide avec une demande politique révélatrice de la nécessité d'explorer cette dimension, se traduisant notamment par une saisine du CESE, en 2018, à propos des « jeunes et l'avenir du travail »⁶ (Castera, Gougain, 2019). Devant le constat de mutations actuelles et prochaines, l'avenir du travail interroge. Afin de l'envisager ou de le concevoir, il est nécessaire de connaître les désirs des jeunes à l'égard du travail. En effet, « comment répondre à ces questions si on ignore ce que veulent ceux qui seront au travail demain et après-demain et si on ne se trouve pas en capacité d'appréhender l'impact de ces nouvelles aspirations sur le monde du travail » ? L'ambition est, alors, de recueillir le regard des jeunes sur le marché du travail actuel, ainsi que ses éventuelles transformations qui sont déjà perceptibles.

⁶ Le texte de saisine cadrant la demande du gouvernement est consultable à l'adresse suivante : www.lecese.fr/sites/default/files/recup_synchro/saisine/NS183710_saisgouv_avenirtravail.pdf

Méthodologie

Un des volets du programme de recherche déployé par l'INJEP à propos des perceptions des jeunes sur le travail a consisté à ajouter des questions dans l'enquête Génération 2013. Le présent rapport repose sur l'exploitation de ces questions.

L'enquête Génération 2013, interrogation 2016

Les enquêtes « Génération » mises en place par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CÉREQ) interrogent les jeunes sortis du système éducatif dans les trois ans qui suivent la fin de leur formation initiale. La vague d'enquête Génération 2013, interrogation 2016, s'intéresse à ceux qui ont terminé leur formation initiale en 2012-2013, quel que soit leur niveau de diplôme⁷. La passation du questionnaire a lieu trois ans après, à savoir en avril-juillet 2016. Au total, près de 20 000 jeunes ont répondu, ils sont représentatifs des 693 000 jeunes sortants du système éducatif en 2012-2013.

Dans sa revue de littérature, Marc Lorient (2017) souligne une limite notable des enquêtes quantitatives existantes sur les attitudes des jeunes face au travail. La faiblesse de leurs échantillons rend les analyses approfondies assez délicates, notamment lorsqu'il s'agit de faire des comparaisons entre les jeunes. De ce point de vue, l'exploitation de Génération 2013 permet de travailler sur une vaste population de jeunes et, par conséquent, de dépasser cette difficulté.

Étudier la posture des jeunes face au travail implique nécessairement de se poser, même brièvement, la question de la définition de la jeunesse. Il apparaît que la plupart des enquêtes statistiques qui ont l'ambition de saisir le regard des jeunes sur le travail bornent leurs échantillons aux 18-29 ans (Lorient, 2017). Dans ce contexte, la « jeunesse », et par extension une « génération », est définie comme une cohorte de naissance. Or, l'enquête Génération diverge quelque peu de ce type de définition. Si des critères d'âges entrent en compte dans la définition du champ (avoir 35 ans ou moins), la « génération » est avant tout définie par un événement commun, à savoir la sortie du système éducatif⁸. Par conséquent, les jeunes interrogés réalisent leur entrée sur le marché du travail à conjoncture économique équivalente. Étant donné que les enquêtes Génération visent avant tout à mesurer l'insertion professionnelle des jeunes, cette construction d'échantillon représente un atout indéniable. L'analyse des disparités d'insertion peut être réalisée sans se préoccuper des potentiels effets d'un contexte économique plus ou moins dégradé au moment des premiers pas dans la vie active. En définitive, cette particularité de l'enquête Génération fait que nous travaillons sur une population présentant des bornes d'âges plus étendues que les échantillons jeunes habituellement sélectionnés par les enquêtes quantitatives sur leurs perceptions du travail. En effet, les répondants ont en 2016, c'est-à-dire au moment de l'enquête, entre 17 et 38 ans, l'âge médian se situant à 21 ans.

⁷ Pour plus de détails méthodologiques sur l'enquête Génération 2013, notamment sur la délimitation précise de son champ, voir la publication du CÉREQ (Hennard, Ilardi, 2017) disponible à l'adresse suivante : www.cereq.fr/publications/Cereq-Enquetes/Quand-l-ecole-est-finie.-Premiers-pas-dans-la-vie-active-de-la-Generation-2013

⁸ Cette construction d'échantillon particulière a pour conséquence une corrélation très forte entre l'âge des répondants au moment de la fin de leur formation initiale, et donc au moment de l'enquête, et leur niveau de diplôme. Effectivement, les jeunes non diplômés sont sortis du système éducatif en moyenne à 18 ans alors que ceux qui ont un diplôme équivalent ou supérieur le font en moyenne à 25 ans. Par conséquent, il est difficile d'étudier à partir de l'enquête Génération 2013 un éventuel effet d'âge. C'est pour cette raison que dans cette étude, nous ne mobilisons pas cette variable.

Nous nous devons alors de souligner qu'à travers l'enquête Génération 2013 nous n'étudions pas n'importe quels jeunes : ce sont des jeunes qui ont terminé leur formation initiale, et qui ont effectué leurs premiers pas dans la vie active⁹. Nous pouvons supposer que cette population présente des particularités vis-à-vis du rapport au travail, comparée notamment, à des jeunes encore en formation. La généralisation de nos résultats à l'ensemble des jeunes, quels que soient leur âge, ou leur situation, est alors complexe. Il est nécessaire de garder cette considération en tête à la lecture de nos analyses, même si nous sommes amenée à parler dans le texte de « jeunes » sans préciser systématiquement cette spécificité pour des raisons de clarté.

Capter le « rapport au travail » à travers l'enquête Génération 2013

Les enquêtes Génération donnent la possibilité d'ajouter des extensions au questionnaire principal. C'est dans ce cadre que l'INJEP a pu insérer un module de questions portant sur le rapport au travail, qui a permis de récolter les réponses de près de 19 500 jeunes, représentatifs des 692 500 jeunes primosortants du système éducatif en 2012-2013. Cette extension visait à connaître le niveau d'importance attribué à différentes composantes du travail. Plus précisément, elle était formulée de la manière suivante : « Nous allons parler de votre point de vue sur le travail en général. Les aspects suivants vous semblent-ils très importants, importants, peu importants, ou pas du tout importants ? » Neuf éléments étaient alors listés :

- la sécurité de l'emploi (contrat de travail qui garantit un emploi stable et un statut protecteur) ;
- le niveau de rémunération (le montant du salaire) ;
- les possibilités d'évolutions professionnelles ;
- les relations entre collègues ;
- la reconnaissance du travail par la hiérarchie ;
- le fait d'être utile à la société dans le cadre de son emploi ;
- l'intérêt du poste ;
- l'autonomie et la prise d'initiative ;
- l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il nous semble primordial de nous attarder sur cette partie du questionnaire afin de cerner ce qu'elle permet, ou non. C'est pourquoi nous nous penchons sur quelques considérations méthodologiques, et en particulier, sur de potentielles limites des questions mobilisées, et cherchons à circonscrire d'éventuels risques de surinterprétation. Cette démarche réflexive est d'autant plus pertinente qu'il existe des difficultés inhérentes aux enquêtes par questionnaire lorsqu'il s'agit d'étudier le rapport au travail. À ce propos, nous nous appuyerons, entre autres, sur les réflexions formulées par Dominique Méda (2010) à propos des éléments méthodologiques.

⁹ Cette association entre formation initiale et début de vie active doit être nuancée quelque peu. Les parcours scolaires des jeunes peuvent être ponctués d'expériences professionnelles diverses (jobs de vacances, emplois en parallèle des études, stages, etc.). Donc, la vie active peut connaître ses prémices avant la fin des études. Cependant, l'enquête Génération 2013 permet d'inclure seulement partiellement cette dimension (réalisation du dernier cursus de formation en alternance, par exemple), ce qui rend difficile sa prise en compte dans des analyses.

▪ **Que mettre derrière le mot « travail » ?**

Étudier les perceptions sur le travail suppose de délimiter, même si c'est de manière imprécise, cette notion de « travail ». Il ne faudrait pas considérer que celle-ci est évidente, et donc qu'elle s'affranchit de toute nécessité de définition. Dans notre cas, cet effort de caractérisation passe obligatoirement par une analyse des questions posées dans Génération 2013, susceptibles d'orienter les réponses en captant une certaine conception du « travail ». Les enquêtes par questionnaire cherchant à récolter des informations sur les perceptions du travail se heurtent à une limite qui revient à une forme d'incertitude quant aux réponses formulées par les individus. En effet, « comment s'assurer que tous les individus mettent derrière un mot, par exemple, le mot travail, la même définition, les mêmes expériences » (Méda, 2010, p. 127) ? Essentiellement deux complications sont à prendre en compte de ce point de vue.

La première correspond à l'interprétation même des questions posées, et plus particulièrement du sens donné à certains termes de celles-ci. Concernant Génération 2013, nous pouvons légitimement nous demander comment les jeunes ont assimilé le fait que la question portait sur « le travail en général ». Celui-ci a-t-il été associé uniquement à l'emploi salarié ou également à d'autres formes d'activité (bénévolat, entrepreneuriat, etc.) ? À ce propos, nous devons tenir compte du fait qu'un « questionnaire fermé risque de limiter les répondants aux seuls items prévus par l'enquêteur » (Loriol, 2017, p. 9). En effet, les questions posées dans Génération 2013 imposent une liste de dimensions du travail qui ont été sélectionnées, formulées par des chercheurs et qui n'émanent donc pas des jeunes eux-mêmes. Une question ouverte, ou une approche qualitative à travers des entretiens, pourraient faire ressortir des éléments du travail qui ne sont pas abordés dans cette enquête. Ainsi, le regard sur le travail, tel qu'il est mesuré et étudié ici, ne constitue pas une réalité absolue mais intrinsèquement dépendante du mode d'enquête. Par conséquent, nous ne pouvons prétendre étudier de manière exhaustive le rapport au travail des jeunes, l'enquête présentant des points aveugles. Les facettes du travail proposées dans le questionnaire dessinent indirectement une certaine définition du « travail » qui est dès lors imposée aux répondants. Dans notre cas, cette définition semble se rapprocher de l'emploi salarié. Ces questions ne sont en effet pas nécessairement adaptées pour étudier d'autres formes de « travail ». C'est par exemple le cas de l'entrepreneuriat. Étant donné que les jeunes indépendants n'ont a priori pas de supérieurs hiérarchiques, voire de collègues, nous pouvons nous interroger sur la pertinence de tenter de caractériser leur posture face au travail à travers des items comme « les relations entre collègues » ou « la reconnaissance du travail par la hiérarchie ».

La seconde difficulté réside dans le fait que le « travail » n'évoque pas les mêmes expériences chez l'ensemble des répondants. Derrière cette notion, différents registres sont amenés à se mélanger. Par exemple, il est envisageable que pour un jeune qui a seulement connu le chômage, le « travail » soit une réalité éloignée, imaginée, désirée, tandis que pour un jeune qui a connu au moins une expérience professionnelle, le « travail » est une dimension plus tangible, familière et éprouvée. Nous pouvons nous demander si les questions posées dans Génération 2013 se situent plutôt du côté du « travail réel » ou du « travail idéal ». Dans le premier cas, le jeune exprime un point de vue qui est profondément lié à sa situation actuelle : un aspect est considéré plus ou moins important car il fait défaut, ou au contraire il est présent et apprécié. Il s'agirait alors, en quelque sorte, de mesurer, en creux, des critères de satisfaction ou d'insatisfaction de la position professionnelle actuelle. Dans le second cas, les jeunes répondants manifestent plutôt ce à quoi ils souhaiteraient tendre. Nous évaluerions alors plutôt les aspirations des jeunes concernant le travail : ils expriment ce que le travail

pourrait, voire devrait, être selon eux. Bien sûr, nous utilisons cette distinction entre « travail réel » et « travail idéal » seulement à des fins analytiques. De fait, les deux sont profondément entremêlés. Le « travail idéal » peut être exprimé en fonction de la situation vis-à-vis de l'emploi. De même, les attentes affichées par les jeunes à l'égard du travail sont-elles restreintes à ce qu'ils considèrent leur être un jour accessible¹⁰, notamment du point de vue de leur position actuelle ou antérieure, ou correspondent-elles à leur façon d'imaginer le travail dans un monde idéal ?

En définitive, la notion de « travail en général » évoquée dans le questionnaire de Génération 2013 comporte des ambiguïtés. Il est à la fois difficile de savoir quel sens donner au mot même de « travail » (emploi salarié ou autres types d'expérience) ou de déterminer dans quel registre les données récoltées se situent (travail réel ou idéalisé).

▪ **Définir le « rapport au travail »**

L'ambivalence que nous décrivons ci-dessus quant au sens du mot « travail » fait écho à des problématiques soulevées lors des essais de définition du « rapport au travail ». En effet, comme le soulignent Christian Baudelot et Michel Gollac, « si les réponses sur la qualité du rapport au travail sont aussi contradictoires, c'est que le travail est en soi une réalité sociale contradictoire » (Baudelot, Gollac, 2003, p. 77-78). C'est, entre autres, pourquoi « le rapport au travail est une notion générale, abstraite, multifactorielle, contextuelle et polysémique » (Loriol, 2017, p. 7). Sa difficulté à être caractérisé se donne à voir dans la multiplicité de définitions proposées dans la littérature. Même si certaines d'entre elles se recoupent, le « rapport au travail » peut ne pas couvrir la même réalité selon les auteurs. Sans vouloir faire une revue exhaustive de l'ensemble des significations données à cette expression, nous en présentons quelques-unes pour montrer que cette expression se voit attacher des sens divers.

Le « rapport au travail » est une notion qui s'accompagne généralement d'autres concepts proches. Il est assez classique de distinguer « rapport à l'emploi » et « rapport au travail ». À ce niveau, la conceptualisation de Serge Paugam est souvent mobilisée. Selon lui, le rapport à l'emploi « permet de distinguer les salariés selon le degré de stabilité de leur situation professionnelle (nature du contrat de travail, politique de l'entreprise vis-à-vis des licenciements), tandis que le rapport au travail « permet d'appréhender [...] les dimensions de la satisfaction ou de l'insatisfaction des salariés dans l'exercice de leur fonction » (Paugam, 2000, p. 23). Pour le dire autrement, il s'agit de mettre d'un côté les données objectives du travail (temps de travail, niveau de rémunération, etc.), et de l'autre les données subjectives, qui consistent notamment en la mesure de la satisfaction. Séparer ces deux dimensions permet de porter un regard plus pointu sur les postures des individus face au travail. Plus particulièrement, cela rend possible l'analyse de résultats qui peuvent sembler, de prime abord, paradoxaux (Baudelot, Gollac, 2003) : des salariés en emplois précaires peuvent être épanouis dans leur travail, et *a contrario*, des salariés occupant une situation stable et avantageuse peuvent être malheureux dans leur travail. Pour résumer, associer automatiquement position défavorable vis-à-vis de l'emploi et insatisfaction, ou à l'inverse, position avantageuse et satisfaction, revient à ignorer toute la subtilité qui caractérise le travail et les relations que les individus tissent avec celui-ci. Dans cette

¹⁰ Cette question est à rapprocher de la notion de travail accessible développée par Didier Demazière et Marc Zune dans leur étude sur les chômeurs (2018). Elle prend en compte les projections professionnelles qui peuvent se recomposer en fonction de leur vécu du chômage, et notamment des expérimentations réalisées au cours de celui-ci. Plusieurs conceptions du travail accessible, qui sont plus ou moins éloignées de l'emploi salarié, sont alors identifiables.

perspective, certains auteurs insistent sur le besoin de penser l'articulation entre données objectives et subjectives dans le cadre des études sur le rapport au travail (Bonnet *et al.*, 2018).

Il existe d'autres concepts pour caractériser le rapport au travail. Chantal Nicole-Drancourt utilise la notion de « rapport à l'activité » pour décrire « la position de l'individu envers « l'option professionnelle » ». Ce rapport « est indépendant des opportunités d'emploi réelles » (Nicole-Drancourt, 1992, p. 65). Cette dimension s'inscrit dans l'imaginaire, elle est antérieure au moment où l'individu se confronte au marché du travail, et elle a un rôle dans la décision d'exercer une activité professionnelle ou non. Elle se construit notamment au moment de la socialisation primaire¹¹. Cette proposition présente l'avantage de prendre en considération le fait que les individus ne découvrent pas le « travail » au moment où ils cherchent un emploi. Les représentations qu'ils lui associent se façonnent depuis l'enfance, notamment avec la place plus ou moins importante des modèles parentaux. Le « rapport au travail » n'est donc pas seulement le jugement porté par un individu sur son emploi ou sa situation professionnelle actuelle, il suppose également une manière de concevoir et d'envisager le travail.

Par ailleurs, il est intéressant de voir comment une même expression peut se voir associer des définitions différentes. Pour l'illustrer, nous revenons sur les analyses menées par Maria Eugenia Longo sur les jeunes Argentins non diplômés (2018). D'après elle, le « rapport à l'activité professionnelle » donne à voir la place du travail dans la vie des jeunes (aversion, nécessité, place fondamentale, etc.). Le « rapport à l'emploi » correspond aux critères permettant de déterminer si l'emploi occupé est « bon » ou non. Il transparait notamment dans les raisons invoquées dans le choix de l'emploi, ou dans le souhait de rester dans celui-ci. De son côté, le « rapport au travail » correspond aux finalités attribuées au travail (pour le salaire, l'épanouissement personnel, le développement de compétences, le gain d'expérience professionnelle, etc.). Enfin, le « rapport au monde professionnel » revient à la manière de percevoir le marché du travail, notamment les opportunités d'emploi. Concernant les jeunes qui débutent leur vie active, cette dernière dimension est susceptible de déterminer en partie les stratégies et les choix qu'ils adoptent.

Dès lors, comment définir le « rapport au travail » ? La multiplicité des concepts déjà élaborés sur cet objet montre à quel point il est possible de lui donner des significations différentes. Étant donné des précautions méthodologiques que nous avons soulevées quant à l'interprétation des questions de Génération 2013, nous faisons le choix de ne pas le caractériser de manière précise. La nature des réponses récoltées pouvant être ambivalente, il nous semble important de faire preuve d'élasticité pour être capable de les analyser. S'appuyer sur des concepts préexistants comporte le risque de s'enfermer dans une définition trop orientée ou restreinte du « rapport au travail » qui correspondrait seulement à une partie de la réalité que nous mesurons. C'est pourquoi nous décidons d'adopter une définition qui reste proche des questions posées dans Génération 2013. Cette démarche inductive permet de réduire le risque de dénaturer les réponses des enquêtés. Par conséquent, nous entendons le « rapport au travail » comme les représentations que les jeunes ont du travail en général, au regard de certains éléments qui le composent.

¹¹ Elle souligne alors qu'à cause des écarts de socialisation selon le genre, le rapport à l'activité peut être profondément différent entre les femmes et les hommes.

Nous serons également amenés à mobiliser d'autres questions de Génération 2013 qui concernent le ressenti des jeunes sur leur situation professionnelle actuelle, quelle qu'elle soit (satisfaction¹², optimisme envers leur avenir professionnel, priorité à l'heure actuelle), et leurs opinions sur l'emploi s'ils en occupent un au moment de l'enquête (sentiment de « se réaliser professionnellement », d'être « bien payé », d'être employé à son niveau de compétence, souhait de rester dans cet emploi).

▪ **Comment aborder la notion d'importance ?**

Enfin, il nous semble important de nous attarder sur l'échelle d'importance proposée dans le module « rapport au travail ». Une première analyse des résultats montre un fort taux d'importance accordé à l'ensemble des aspects du travail listés. La très grande majorité des jeunes les ont désignés comme étant « importants » ou « très importants ». L'item qui a récolté le pourcentage le moins élevé a tout de même été estimé « important » ou « très important » par près de 88 % des jeunes. En comparaison, le pourcentage le plus élevé se situe à 96 %. De fait, une minorité de répondants a choisi les modalités « peu important » ou « pas du tout important ». Afin d'expliquer ce constat, nous pouvons avancer trois hypothèses.

Premièrement, il est envisageable que ces résultats donnent à voir le fort niveau d'exigence des jeunes concernant le travail. Cela rejoindrait les observations réalisées par Béatrice Delay (2008) qui montre que les jeunes sont plus intransigeants que les seniors en ce qui concerne les attentes face au travail. Deuxièmement, nous pouvons incriminer la formulation même de la question, et plus particulièrement la nature de celle-ci. Les facettes du travail sur lesquelles les jeunes devraient se prononcer ont toutes une tonalité « positive ». En d'autres termes, elles sont toutes assez enviables. Les répondants n'étaient pas invités à hiérarchiser, ou tout du moins à réaliser un arbitrage, entre ces différentes dimensions. Il est alors compréhensif que les jeunes se positionnent peu contre de celles-ci dans l'absolu. En effet, si le choix lui était offert, qui déclarerait que « le niveau de rémunération », « les relations entre collègues », « la sécurité de l'emploi », etc., ne sont pas du tout importants ? Troisièmement, dans la continuité du point précédent, nous pouvons imaginer que l'échelle d'importance mise à disposition n'était pas suffisamment nuancée. Elle « pousse » les jeunes à assigner aux diverses facettes les plus hauts niveaux d'importance. Plus exactement, elle ne les « décourage » pas à se détourner de ces modalités. Nous supposons alors que le niveau « important » a été considéré comme une issue « neutre », ou un choix « par défaut ». Étant donné qu'il est difficile de dévaloriser, dans l'absolu, les dimensions listées, la position la plus facile à adopter pour les répondants est de se diriger vers la modalité la plus anodine ou « moyenne ». Une échelle d'importance plus détaillée aurait possiblement offert aux jeunes plus d'options, et plus particulièrement les aurait empêchés d'adopter ce type de position « neutre »¹³.

Compte tenu du fait que la très grande majorité des jeunes a sélectionné les réponses « important » ou « très important », l'exploitation des données est délicate, en particulier lorsqu'il s'agit de comparer

¹² Par simplicité, nous considérons que cette question permet de mesurer la « satisfaction » des jeunes envers leur situation professionnelle. Cependant, cette qualification peut être critiquée au vu de la formulation de la question qui demandait, non pas si les jeunes sont satisfaits de leur situation professionnelle, mais si elle leur « convient » ou non. Elle pourrait alors ne pas faire seulement appel au registre de la satisfaction mais également à celui de l'accommodation, qui n'est pas du même ordre.

¹³ L'International Social Survey Programme (ISSP) pose dans son édition 2015 des questions sur le sens du travail. Une question assez similaire à la nôtre y était posée, mais en proposant une échelle d'importance plus détaillée (« Ne peut choisir » ; « Pas d'important du tout » ; « Pas très important » ; « Ni important ni pas important » ; « Assez important » ; « Très important »). Nous voyons alors qu'en fonction des aspects du travail étudiés, la répartition entre les niveaux d'importance les plus élevés diffère (Bréchon, 2016).

différents profils de jeunes entre eux. Les écarts entre les jeunes ressortent peu, voire sont inexistant. Toutefois, une analyse plus fine des résultats montre que le pourcentage de jeunes qui ont choisi la modalité « très important » varie assez fortement en fonction des aspects du travail¹⁴. Des résultats plus nets se dessinent alors, et permettent de différencier plus facilement les jeunes. Nous faisons alors l'hypothèse qu'en choisissant cette modalité les répondants cherchent, en quelque sorte, à distinguer certains items listés. En se dégageant de la position « neutre » que nous avons décrite précédemment, ils donnent à cet aspect une certaine signification. Par conséquent, le rapport au travail des jeunes se dessinerait, avant tout, dans la structure des réponses, et plus particulièrement dans la singularisation de certaines facettes du travail à travers la modalité « très important ». C'est pourquoi nous décidons de nous concentrer presque exclusivement sur la modalité de réponse « très important », en laissant de côté les autres niveaux d'importance.

Au-delà de ces problématiques liées à l'échelle de réponses proposée, la notion même d'importance doit être interrogée. Cette dénomination souvent utilisée dans les questionnaires, que cela soit au sujet du travail ou non, ne doit pas être essentialisée et être considérée comme une donnée « évidente ». Dans cette perspective, Dominique Méda (2010, p. 127) se demande : « Quel type d'information livre la notion d'importance ? Que signifie pour les individus que quelque chose est important ? » Nous pouvons nous poser une question similaire concernant les données récoltées à travers Génération 2013 : que signifie pour les jeunes répondants que tel aspect du travail est « important », voire « très important » ? Cette dénomination peut recouvrir des sentiments ou appréciations hétérogènes, et par conséquent prendre des significations très différentes. Pour les jeunes, cette facette du travail est-elle centrale, intéressante, indispensable, enviable, essentielle, souhaitable, etc. ? Nous ne pouvons pas apporter de réponse à cette question à travers l'enquête Génération 2013, néanmoins il est intéressant de garder cette considération en tête lors de la lecture des résultats.

Un « rapport au travail des jeunes » ou des rapports au travail pour des jeunes aux profils variés ?

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les travaux portant sur le rapport au travail des jeunes cherchent assez souvent à mettre en évidence la spécificité, ou plutôt le manque de spécificité, des attitudes des jeunes à l'égard du travail, en les comparant à leurs aînés. Leurs analyses ont alors tendance à considérer « la jeunesse », et plus généralement les groupes d'âges, comme un tout homogène. Concrètement, leurs démonstrations reposent en grande partie sur l'âge (jeunes *versus* plus âgés), et prennent assez peu en compte d'autres variables. Cette focalisation sur la génération – et la relégation au second plan d'autres éléments explicatifs –, peut être critiquée de deux points de vue. D'une part, le creusement des inégalités entre les jeunes (Labadie, 2012) au point où il existerait plusieurs jeunesse (Cahuc, *et al.*, 2011) exhorte à ne pas se contenter d'analyser globalement « la jeunesse », mais à entrer dans le détail pour appréhender les disparités qui la traversent. D'autre part, il a déjà été établi qu'indépendamment de l'âge d'autres dimensions socioéconomiques peuvent avoir un effet sur la manière de concevoir le travail, que cela soit le sexe, la situation professionnelle, les

¹⁴ Un encadré méthodologique (**Encadré 1**, p.22) détaille les différences observées entre les facettes du travail, et surtout illustre, de manière plus concrète, pourquoi ce choix de se concentrer sur les modalités « très importantes » nous semblait essentiel.

trajectoires personnelles, etc. (Baudelot, Gollac, 2003 ; Baudelot, Gollac, 1997). Dans cette perspective, Béatrice Delay invite à approfondir les analyses au sein même des générations pour faire ressortir les disparités de rapport au travail qu'elles renferment. C'est d'autant plus une nécessité qu'elle met en évidence des « résultats [qui] soulignent une forte hétérogénéité intragénérationnelle particulièrement perceptibles chez les jeunes ». Elle encourage alors « à ne pas occulter, outre la variable générationnelle, d'autres principes de différenciation fortement structurants dans la construction du rapport au travail tels que la situation face à l'emploi et la position occupée dans la hiérarchie sociale » (Delay, 2008, p. 35).

Notre ambition est alors de dépasser la simple opposition entre les jeunes et les plus âgés en mettant en lumière la diversité de la jeunesse concernant les représentations du travail. Il s'agit, en quelque sorte de déplacer le regard en s'intéressant non pas aux différences intergénérationnelles (jeunes *versus* plus âgés), mais aux différences intra-générationnelles (jeunes femmes *versus* jeunes hommes, jeunes en emploi *versus* jeunes au chômage, etc.). Ainsi, la problématique générale qui structure ce rapport revient à répondre à la question suivante : existe-t-il au sein de la jeunesse des manières différentes de se représenter le travail ? Et si c'est le cas, comment ces disparités se caractérisent-elles ? L'idée sous-jacente est de montrer qu'il n'existe pas un rapport au travail des jeunes, mais plutôt des rapports au travail portés par des jeunes aux profils variés. Dans cette optique, nous insistons sur le fait que les résultats que nous mettons en évidence concernent seulement les jeunes, et ne disent rien des autres classes d'âges. L'enquête Génération portant seulement sur les jeunes, elle ne permet pas de réaliser des comparaisons entre classes d'âges, et d'en déduire que les jeunes voient le travail d'une façon différente de leurs aînés.

Dans un premier temps, nous tenterons de brosser un portrait global du rapport au travail des jeunes à partir des questions de Génération 2013. Il s'agira de nuancer quelque peu l'idée selon laquelle les jeunes ont un rapport expressif au travail, c'est-à-dire qui serait avant tout marqué par l'idée d'épanouissement personnel. Ensuite, nous nous intéresserons à la question de l'équilibre entre travail et hors travail qui est la facette du travail qui ressort particulièrement dans les réponses des jeunes. Si celle-ci est globalement valorisée par les jeunes, des variations assez notables existent notamment selon sa situation professionnelle et personnelle. Dans un troisième temps, nous verrons que les jeunes accordent également un poids non négligeable aux relations entre collègues. Néanmoins, les rapports sociaux, que cela soit avec les collègues ou les supérieurs hiérarchiques, ne sont pas appréhendés de la même manière par l'ensemble des jeunes. Ensuite, nous verrons que l'intérêt du poste et l'utilité sociale du travail sont deux éléments qui sont plus ou moins considérés comme importants par les jeunes. Finalement, nous nous pencherons sur les attentes dites matérielles du travail qui regroupent la sécurité de l'emploi, une valeur qui semble assez transversale à la jeunesse, et le niveau de rémunération, qui est relativement peu mis en avant par les jeunes.

1. Quel rapport au travail ?

1. Un rapport au travail aux dimensions multiples

Face aux difficultés rencontrées pour définir le rapport au travail, une approche fréquemment mise en œuvre consiste à s'intéresser aux différentes significations que le travail peut prendre. Pour le dire simplement, il s'agit de répondre à la question « pourquoi travaillons-nous ? ». Dans cette optique, la littérature abonde en distinctions conceptuelles (Loriol, 2017), qui, assez souvent, se recoupent, même si elles peuvent employer des dénominations ou définitions différentes. Sans vouloir en faire la liste exhaustive, nous en donnons, ici, quelques exemples. Pour Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger (2001), le travail peut être appréhendé à travers sa dimension « instrumentale » (il est source de revenus), « sociale » (il est source de reconnaissance sociale), et « symbolique » (il participe à la construction de l'identité sociale). Pour certains auteurs, ces deux derniers éléments sont rassemblés sous le terme de dimension, ou référence, « expressive » (Zoll, 1992). De leur côté, Daniel Mercure et Mircea Vultur distinguent les « finalités d'ordre économique », le travail est un moyen, il permet « d'avoir », et les « finalités d'ordre expérientiel », où le travail permet l'affirmation de soi et la reconnaissance, le travail est une expérience en soi. Le travail peut également prendre une valeur matérialiste (« *materialist values* »), ou une valeur post-matérialiste (« *postmaterialist values* »)¹⁵. La première revient à voir le travail comme un pourvoyeur de ressources économiques, et donc, d'une certaine manière, de sécurité. La deuxième correspond à des préoccupations relevant plutôt de la qualité du travail, notamment son sens ou les possibilités d'expression de soi qu'il offre (Inglehart, 1997).

Les questions posées dans l'enquête Génération 2013 couvrent une large panoplie d'aspects du travail : de la sécurité de l'emploi aux relations entre collègues, en passant par l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Dans un premier temps, nous prendrons en compte l'ensemble de ces facettes du travail en les répartissant en trois dimensions (**Tableau 1**), qui s'inspirent en partie des travaux que nous avons cités précédemment :

- La dimension matérielle correspond à la rétribution, notamment salariale (niveau de rémunération), ainsi que les perspectives que le travail offre, que cela soit en termes de stabilité (sécurité de l'emploi) ou d'avancement professionnel (possibilité d'évolutions professionnelles).
- La dimension sociale regroupe la fonction socialisatrice du travail (relations entre collègues), le statut social qu'il apporte (reconnaissance du travail par la hiérarchie), et sa contribution à la société (le fait d'être utile à la société dans le cadre de son emploi).
- La dimension expressive équivaut à voir le travail comme un vecteur d'épanouissement personnel, d'affirmation de soi, ou de construction identitaire. Plus précisément, il correspond au fait de réaliser un travail intéressant (intérêt du poste), qui donne la

¹⁵ Cette opposition entre valeur matérialiste et valeur post-matérialiste ne s'applique pas uniquement au travail. Elle est utilisée pour décrire un cadre plus général, à savoir, deux visions du monde ou systèmes de valeurs (Inglehart, Baker, 2000).

possibilité de s'exprimer (autonomie et prise d'initiative), ou de s'investir dans des sphères extra-professionnelles (équilibre entre vies professionnelle et personnelle).

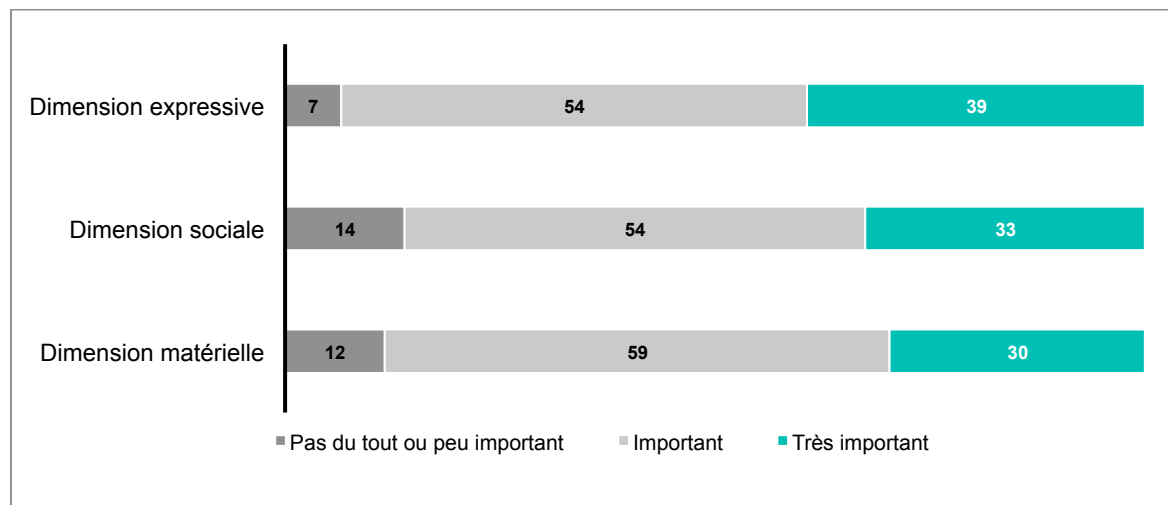
TABLEAU 1. RÉCAPITULATIF DES DIMENSIONS DU TRAVAIL

	Aspects du travail étudiés dans Génération 2013
Dimension matérielle	La sécurité de l'emploi
	Le niveau de rémunération
	Les possibilités d'évolution professionnelle
Dimension sociale	Les relations entre collègues
	La reconnaissance du travail par la hiérarchie
	Le fait d'être utile à la société dans le cadre de son emploi
Dimension expressive	L'intérêt du poste
	L'autonomie et la prise d'initiative
	L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Cette manière d'aborder le travail à travers les différents sens que les individus lui prêtent n'est pas exempte de toute critique (Méda, 2010). Entre autres, elle induit une simplification de la réalité qui n'est pas univoque pour les individus. Par exemple, le niveau de rémunération ou la sécurité de l'emploi peuvent ne pas être uniquement vus comme des rétributions matérielles, mais comme des signes de reconnaissance sociale, ou tout du moins, le reflet d'un certain statut social.

Les jeunes sortis du système éducatif trois ans auparavant mettent davantage en avant la dimension expressive du travail. Ils valorisent alors une conception du travail qui fait la part belle à l'expression ou au développement de soi, que cela soit dans le cadre professionnel ou à l'extérieur. En effet, ils sont 39 % à attribuer un haut niveau d'importance à des composantes du travail appartenant à la dimension expressive. En comparaison, ils sont 33 % et 30 % à faire de même pour les facettes relevant des dimensions sociale et matérielle (**Graphique 1**). Si nous mettons en exergue une prédominance de cette dimension expressive dans la vision que les jeunes ont du travail, il ne faut pas conclure à une absence ou à une dépréciation absolue des autres dimensions. Le regard qu'ils portent sur le travail est également teinté de considérations matérielles et sociales.

GRAPHIQUE 1. IMPORTANCE ACCORDÉE AUX ASPECTS MATÉRIELS, SOCIAUX ET EXPRESSIFS DU TRAVAIL (EN %)



Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013

Note : Les résultats présentés dans ce graphique correspondent à une variable score. Le niveau d'importance de chaque aspect du travail s'est vu attribuer un score allant de 0 (« Pas du tout important ») à 3 (« Très important »). Une dimension du travail représente alors l'addition des scores des aspects du travail qui la compose. Au total, chaque dimension correspond à un score de 0 à 9. Pour plus de clarté, un regroupement a été effectué : les scores 6-7 sont considérés comme « importants », et les scores 8-9 comme « très importants ».

Lecture : 39 % des jeunes qui ont terminé leur formation initiale en 2012-2013 ont accordé un taux élevé d'importance à la dimension expressive du travail.

Cet accent mis par les jeunes sur des composantes expressives du travail se retrouve dans d'autres études. En effet, le fait que les jeunes voient le travail comme un lieu de développement personnel est un résultat qui revient souvent dans les travaux sur la question. Deux grands types d'explications tentent d'éclaircir ce phénomène.

La première est issue des thèses post-matérialistes de Ronald Inglehart (1990) qui affirme que la signification attribuée au travail s'est transformée au fil du développement économique des sociétés. Les individus évoluant dans des sociétés « riches » se préoccupent moins de la sécurité économique garantie par le travail, et se concentrent plutôt sur les notions de bien-être subjectif, ou plus particulièrement de réalisation de soi, qui deviennent alors des valeurs majeures. Par conséquent, voir le travail comme un vecteur de développement personnel correspondrait à une évolution globale, touchant la société dans son ensemble. Si cette lecture a été critiquée et en partie remise en cause (Davoine, Méda, 2008), elle a l'intérêt de donner à voir l'ancrage de la jeunesse dans un système de valeur plus globale. Pour le dire autrement, le regard des jeunes serait seulement le reflet de la manière dont la société voit le travail de nos jours. L'ensemble des individus – et non pas seulement les jeunes – auraient tendance à voir dans le travail un moyen de se faire plaisir, de développer ses capacités, de s'exprimer, etc. Les entreprises auraient largement participé à la diffusion de ses attentes d'expression personnelle au travail à travers la mise en place de nouvelles normes managériales (Méda, 2013). Daniel Mercure et Mircea Vultur (2010) montrent que les travailleurs québécois adhèrent, en grande partie, aux nouvelles normes managériales basées notamment sur l'individualisation du travail, l'implication subjective des travailleurs, et leur potentiel créatif. Ils remarquent alors un lien concomitant entre ce « nouvel esprit libéral » et des transformations culturelles, notamment vis-à-vis des significations attribuées au travail. Certains *ethos* du travail, plus particulièrement ceux qui

valorisent l'affirmation de l'individualité au travail et la quête d'autonomie, sont en phase avec les valeurs managériales véhiculées par le modèle productif émergent.

La deuxième explication avancée souligne le poids de l'état du marché du travail dans lequel les jeunes débutent leur vie active. Ils sont confrontés à l'effritement de la société salariale (Castel, 2003), et à la montée des emplois atypiques. Devant des perspectives professionnelles peu enviables, les jeunes verraient à la baisse leurs attentes matérielles à l'égard du travail, notamment en termes de salaires et de sécurité de l'emploi, pour se concentrer sur des attentes expressives (Gonthier, de Lescure, 2012). Autrement dit, « face au rétrécissement des horizons temporels et au contexte d'incertitudes fortes dans lequel s'inscrivent désormais les trajectoires professionnelles, [les] jeunes actifs peuvent vouloir investir leur énergie dans un travail qui leur procure du "plaisir" à court terme et revêt de la valeur à leurs propres yeux » (Delay, 2008, p. 25).

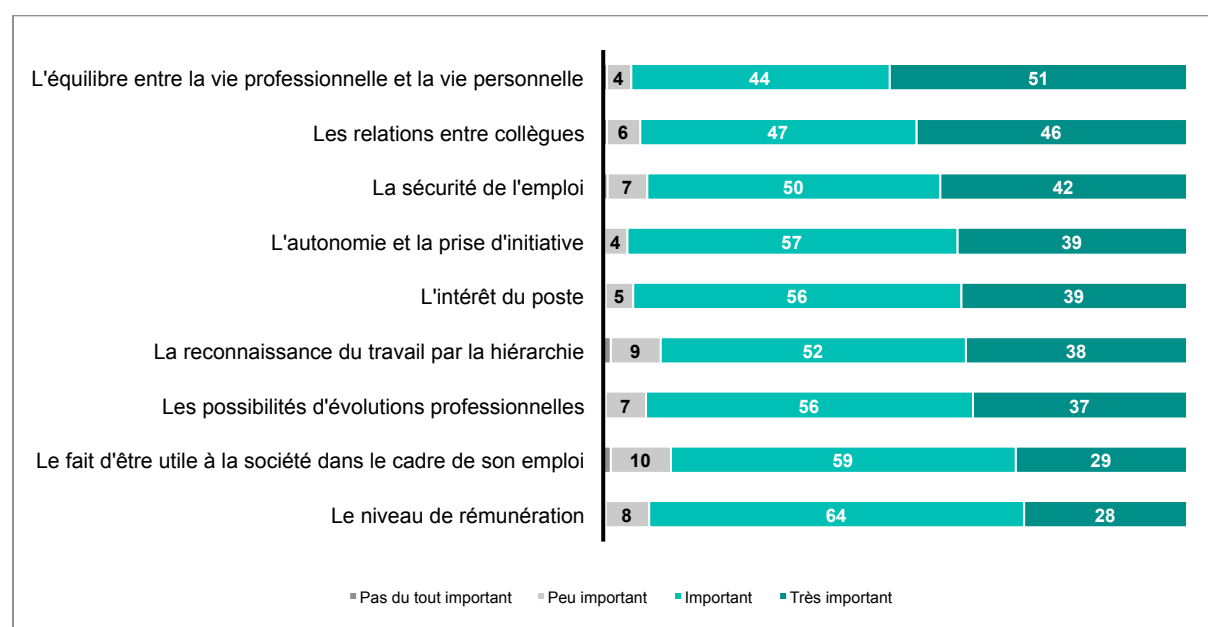
2. Prendre en compte l'ambivalence des composantes du travail

Cette première vue d'ensemble du rapport au travail des jeunes, marqué par l'épanouissement personnel au travail ou en-dehors de celui-ci, doit être nuancée. Aborder le travail en le découpant en dimensions distinctes laisse entendre que celles-ci formeraient un ensemble uniforme et cohérent. Or, les données de Génération 2013 montrent clairement que ce n'est pas le cas. Au sein des regroupements que nous avons réalisés *a posteriori*, les jeunes opèrent des différences. Concrètement, si nous nous concentrons sur la dimension matérielle du travail, les jeunes n'accordent pas le même niveau d'importance aux trois facettes qui la composent. Ils sont 42 % à penser que la sécurité de l'emploi est « très importante », alors qu'ils sont 37 % à faire de même pour les possibilités d'évolution professionnelle, et 28 % pour le niveau de rémunération. Au regard de ces résultats, se cantonner à une approche macro, à travers des indicateurs agrégés, sans entrer dans le détail des représentations que les jeunes associent à chaque facette du travail, fait courir le risque d'occulter des éléments du rapport au travail des jeunes, et surtout son ambivalence. En effet, est-il correct d'affirmer que les jeunes sont relativement peu attachés à la dimension matérielle du travail alors que la sécurité de l'emploi est, pour la majorité d'entre eux, « très importante » ? Les études qui basent leurs analyses sur une distinction entre orientations expressive, instrumentale ou sociale du travail ont tendance à ne pas s'intéresser aux disparités qu'elle peut cacher (Delay, 2008 ; Gonthier, de Lescure, 2012 ; Méda, Vendramin, 2010), comme nous venons de le montrer avec la dimension matérielle du travail. Nous faisons alors le choix de nous éloigner de ce type d'approche afin, d'au contraire, nous pencher sur le regard que les jeunes portent sur chaque facette du travail.

Cette démarche amène à brosser un portrait plus nuancé du rapport au travail des jeunes. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle se détache des autres aspects du travail : il est le seul item de la liste qui récolte un pourcentage de réponse « très important » (51 %) supérieur au pourcentage de réponse « important » (44 %), ce qui démontre la place particulière qu'il occupe dans les représentations des jeunes vis-à-vis du travail (**Graphique 2**). Les relations entre collègues ne sont pas autant valorisées, mais elles constituent tout de même une composante non négligeable de leur regard sur le travail : 46 % des jeunes qui ont terminé leur formation initiale trois ans auparavant jugent

que cet élément est « très important ». Ensuite, un bloc de facettes du travail récolte des niveaux d'importance similaires auprès des jeunes. Il s'agit de la sécurité de l'emploi, qui présente un pourcentage légèrement supérieur, comparé aux autres éléments de ce bloc (42 % estiment qu'elle est « très importante »), l'autonomie/la prise d'initiative (39 %), l'intérêt du poste (39 %), la reconnaissance du travail par la hiérarchie (38 %), et enfin, les possibilités d'évolutions professionnelles (37 %). Deux items se démarquent des autres par l'importance moindre que les jeunes leur accordent. Le niveau de rémunération est « très important » pour seulement 28 % des jeunes. Le fait d'être utile à la société dans le cadre de son emploi est *a priori* l'aspect le moins mis en avant car il cumule, à la fois, le taux d'importance global le plus faible (88 % pensent qu'il est « important » ou « très important »), et une part de réponse « très important » peu élevée (29 %).

GRAPHIQUE 2. POINT DE VUE SUR LE TRAVAIL EN GÉNÉRAL (EN %)



Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013.

ENCADRÉ 1. PRÉCISION MÉTHODOLOGIQUE : SE CONCENTRER SUR LA MODALITÉ « TRÈS IMPORTANT »

Comme nous l'avons évoqué au début de ce rapport, nous faisons le choix de prendre en compte uniquement les modalités « très important » des différentes facettes du travail abordées dans le questionnaire. En effet l'analyse détaillée des réponses montre que se référer uniquement au le taux d'importance, c'est-à-dire les modalités « important » ou « très important », conduit à ignorer la portée de certains résultats. Pour illustrer ce propos, nous pouvons prendre deux exemples. L'équilibre entre vies professionnelle et personnelle et l'intérêt du poste ont tous les deux étaient jugés « important » ou « très important » par 95 % des jeunes sortants du système éducatif en 2013. Cependant, ils sont respectivement 51 % et 39 % à déclarer qu'ils sont « très importants ». De même, 92 % des jeunes affirment que la sécurité de l'emploi ou le niveau de rémunération sont « importants » ou « très importants », mais ils sont 42 % à considérer le premier et 28 % à penser le deuxième comme étant « très important ». Devant ces écarts, il semble invraisemblable d'affirmer que l'équilibre entre travail et hors travail et l'intérêt du poste ont le même niveau d'importance pour les jeunes ; de même pour la sécurité de l'emploi ou le niveau de rémunération. Par conséquent, nous supposons que la modalité de réponse « très important » est là où se joue réellement le rapport au travail des jeunes, au sens où elle donne à voir les aspects du travail qu'ils « distinguent » ou « singularisent », d'où l'intérêt de se concentrer sur ce type de réponse.

Dès lors, que pouvons-nous dire du rapport au travail des jeunes ? Pouvons-nous réellement en déduire que les jeunes voient davantage le travail comme un lieu de développement personnel où il est possible de se faire plaisir, de s'exprimer, d'étendre ses capacités ? La réponse à cette question est complexe et démontre l'ambivalence du rapport au travail des jeunes, qui peut difficilement se résumer en trois dimensions figées. Deux aspects du travail se démarquent par rapport aux autres items énumérés dans le questionnaire. Les jeunes mettent particulièrement en avant l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle et les relations entre collègues. D'après notre découpage, ces deux éléments ne sont pas issus de la même dimension, et seulement l'un d'entre eux correspond à une composante « expressive » du travail. Néanmoins, ils dépeignent une vision du travail où le bien-être subjectif et l'épanouissement personnel sont fondamentaux. Effectivement, développer des relations sociales enrichissantes, ou travailler dans une ambiance apaisée, et être en mesure de s'engager dans des sphères extra-professionnelles sources de reconnaissance ou de construction identitaire recouvrent un registre similaire¹⁶. Ce constat confirmerait que les jeunes font preuve d'une posture « expressive » à l'égard du travail au sens où leurs réponses laissent transparaître un attachement à la qualité de vie ou aux possibilités de s'épanouir. Cependant, deux observations, complémentaires, conduisent à relativiser cette idée. D'abord, des facettes du travail classées dans la dimension expressive se voient attribuer, par les jeunes, un niveau d'importance similaire à celui de composantes « sociales » ou « matérielles ». D'après eux, l'intérêt du poste et l'autonomie ou la prise d'initiative sont tout aussi importants que les possibilités d'évolution professionnelle ou la reconnaissance du travail par la hiérarchie. Ainsi, affirmer de façon absolue que les jeunes se représentent le travail comme un lieu de développement personnel revient à donner un poids notable à des éléments qui ne sont pas

¹⁶ Ce rapprochement que nous réalisons entre deux aspects du travail qui ne relèvent pas de la même dimension, d'après la distinction que nous avons mise en œuvre dans un premier temps, vient appuyer la critique que nous avons formulée à l'égard de cet outil analytique. Les individus n'attribuent pas une signification unique à chaque élément composant le travail. Il est difficile de classer une facette de celui-ci dans une seule dimension étant donné qu'il peut être à la croisée de plusieurs orientations du travail.

particulièrement mis en avant par les jeunes, tout du moins, par rapport à d'autres composantes du travail. Ensuite, dans la continuité des propos précédents, des facettes du travail ne relevant pas de considérations « expressives » sont valorisées par les jeunes. C'est le cas, entre autres, de la sécurité de l'emploi qui fait partie des items qui récoltent le nombre de réponses « très important » le plus élevé, et qui est proche de l'intérêt du poste et de l'autonomie. Insister sur le fait que les jeunes font preuve d'un rapport expressif au travail implique de laisser sous silence, ou tout du moins de minoriser, l'importance qu'ils attribuent à certaines attentes matérielles, et plus spécifiquement à la sécurité de l'emploi. Dans cette perspective, nous nous éloignons des analyses réalisées par certaines études, qui insistent sur le moindre attachement des jeunes à la dimension matérielle du travail qui privilégieraient les attentes expressives envers celui-ci (Gonthier, Lescure, 2012) : les jeunes sont bien amenés à valoriser certains aspects matériels du travail, notamment la sécurité de l'emploi.

En définitive, l'enquête Génération 2013 permet de conclure, dans une certaine mesure, que le rapport au travail des jeunes est caractérisé par une forme de prédominance de considérations expressives, car l'idée de bien-être au travail et d'épanouissement personnel est particulièrement valorisée à travers l'importance attribuée à certains aspects du travail. Néanmoins, le constat de ce rapport « expressif » au travail au sein de la jeunesse s'accompagne de deux nuances. La première est que les jeunes ne valorisent pas de la même manière l'ensemble des éléments expressifs du travail : certains d'entre eux, notamment l'intérêt du poste et l'autonomie ou la prise d'initiative, ne sont pas particulièrement mis en avant par les jeunes. La seconde est que certaines composantes matérielles ou sociales du travail sont autant voire davantage plébiscitées par les jeunes que des facettes relevant de la dimension expressive du travail. C'est notamment le cas de la sécurité de l'emploi. Nous voyons ici l'ambivalence des représentations des jeunes sur le travail, qui exige de s'intéresser plus en détail aux éléments du travail mentionnés dans le questionnaire de Génération 2013.

2. Une aspiration forte à l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle

1. Un attachement au travail, mais un désir fort de l'équilibrer avec d'autres sphères de vie

Près de la moitié des jeunes pensent que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est une facette « très importante » du travail. Cette question de la symétrie entre sphère professionnelle et sphère extra-professionnelle prend une signification spécifique pour les jeunes. De ce point de vue, nous confirmons des observations déjà exposées par d'autres travaux. Les jeunes sont porteurs d'une « conception polycentrique de l'existence » (Méda, Vendramin, 2010). Leur vie, identité, système de valeurs est structurée autour de divers « centres », ou sphères d'existence (travail, famille, loisirs, etc.). Ils ne s'investissent pas uniquement dans le travail, mais également à l'extérieur de celui-ci. Il y aurait alors « une certaine "relativisation" du travail au regard d'autres activités ou d'autres valeurs, aussi bien comme élément de l'identité que comme activité jugée plus ou moins importante que d'autres » (Garner *et al.*, 2006, p. 39) ; la famille, en particulier, est un lieu d'investissement et d'ancrage identitaire notable.

Cependant, cette importance accordée aux possibilités de jongler entre travail et hors travail ne doit pas laisser penser que les jeunes délaissent le travail, ou tout du moins que celui-ci occupe une place marginale dans leur vie ou dans leurs préoccupations. D'une part, la majorité des jeunes déclarent que celui-ci représente une part importante de leur vie, ils sont même plus nombreux que les autres classes d'âges à l'affirmer (Gonthier, Lescure, 2012). D'autre part, quand les jeunes sont invités à déterminer leur priorité trois ans après la fin de leur formation, c'est-à-dire au moment de l'enquête¹⁷, ils se positionnent davantage sur des considérations professionnelles, et beaucoup moins sur une dimension extra-professionnelle. Ils sont seulement 15 % à exprimer vouloir « ménager leur vie hors travail », tandis que la majorité (85 %) cite plutôt le souci de « trouver ou conserver un emploi stable », ou « d'améliorer leur situation professionnelle ». Donc, les jeunes expriment une forme d'attachement au travail, tout du moins sur le court terme.

La posture des jeunes à cet égard peut sembler paradoxale : le travail est la priorité à ce moment de leur parcours, mais la symétrie entre travail et hors travail est une valeur qu'ils mettent en avant. Ce constat montre surtout l'ambivalence et la complexité des attitudes des jeunes à l'égard du travail. Plus précisément, si pour eux le travail n'est pas central et doit laisser place à d'autres dimensions de leur vie, il en constitue toutefois un élément essentiel. « La vie professionnelle continue de représenter un élément majeur [...] mais [...] la place hégémonique ou exclusive qui pourrait lui être attribuée est contestée » (Delay, 2008, p. 6). Par ailleurs, plusieurs interprétations peuvent être proposées pour tenter d'éclaircir les résultats obtenus à travers Génération 2013, et qui constituent des pistes de réflexion que nous tenterons de creuser, ou d'illustrer, par la suite.

¹⁷ La question était formulée de la manière suivante dans Génération 2013 : « Votre priorité aujourd'hui, c'est plutôt : De trouver ou conserver un emploi stable / d'améliorer votre situation professionnelle / de ménager votre vie hors travail ? »

D'abord, l'apparent écart entre la forte importance octroyée à l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle et l'affirmation de la priorité de la dimension professionnelle au moment présent pourraient s'expliquer par une différence de temporalité. Autrement dit, les deux questions posées ne mesurent pas la même chose, et plus spécifiquement, elles pourraient capter, indirectement, des rapports au temps distincts. Interroger les jeunes sur leurs priorités actuelles implique de s'intéresser à un temps assez réduit, situé aux alentours du moment de l'enquête. La question de l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle peut refléter les aspirations des jeunes, et donc, se situer dans un horizon temporel plus flou, ou tout du moins, plus lointain : c'est vers quoi le jeune veut tendre, dans l'idéal, dans un futur plus ou moins proche. De fait, ces jeunes qui réalisent leurs premiers pas dans la vie active sont dans une situation instable, notamment vis-à-vis de l'emploi, et susceptible d'évoluer à court terme. Il est alors compréhensible que leurs perspectives professionnelles occupent leur esprit à cette étape de leur trajectoire. Néanmoins, si le travail est la priorité aujourd'hui, la perspective d'avoir des enfants, de devoir potentiellement gérer une vie de famille, de s'installer dans un emploi stable et donc de pouvoir « se poser » pour pouvoir se consacrer à d'autres sphères que le travail pourrait pousser les jeunes à valoriser la symétrie entre travail et hors travail. Certes, cet aspect du travail n'est pas un enjeu maintenant pour les jeunes, mais il pourrait l'être à l'avenir, d'où le fait qu'ils en tiennent compte et qu'il revête une certaine importance dans la façon dont ils se représentent le travail.

Ensuite, cette instabilité professionnelle, conjuguée à la dégradation des conditions d'emploi qui touche particulièrement les jeunes, les pousserait à adopter une forme de retrait vis-à-vis de la sphère professionnelle (Garner *et al.*, 2006). En effet, les jeunes sont surreprésentés parmi les salariés qui cumulent des risques psychosociaux au travail (emploi nuisible pour la santé, pénible physiquement, manque de reconnaissance, mauvaises relations entre collègues, etc.) [Beque, 2014]. Afin d'échapper à un contexte professionnel insatisfaisant, incertain, voire anxiogène, les jeunes chercheraient à s'engager dans d'autres dimensions, ou tout du moins, à contrebalancer les déconvenues ou insatisfactions vécues dans la vie professionnelle par des gratifications obtenues à travers la vie familiale, les loisirs, les amis, etc.

Enfin, la jeunesse est un âge de la vie caractérisé par l'idée d'expérimentation. Au cours de celle-ci, l'identité de l'individu se construit au gré d'expériences disparates, selon une logique d'approximation, d'essais et d'erreurs (Galland, 1990). Cette « recherche de soi » pousserait les jeunes à explorer différentes possibilités, et donc, à investir une multitude de sphères, sans se cantonner seulement à la sphère professionnelle. La construction identitaire des jeunes ne passerait pas uniquement par le travail, mais également par d'autres éléments (Offe, 1985). L'attention portée par les jeunes à la symétrie entre vies professionnelle et personnelle reflèterait alors ce temps de la jeunesse marqué par une forme « d'apesanteur », « d'indétermination sociale », ou « d'incohérence statutaire » (Mauger, 2010) où le travail doit laisser la possibilité de s'impliquer dans d'autres lieux de construction identitaire. Dans cette perspective, le travail ne doit pas empiéter sur les sphères extra-professionnelles.

Nous essaierons, dès lors, d'examiner ces trois hypothèses, de manière plus ou moins directe, à partir des informations à disposition dans Génération 2013. Dans un premier temps, nous déterminerons si les jeunes les plus démunis face à l'emploi occupent une position de retrait à l'égard du travail, symbolisée par une importance plus prononcée accordée à l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle. Dans un second temps, nous tiendrons compte du fait que la vie des jeunes ne se réduit pas exclusivement au travail, ils sont susceptibles d'explorer et de se consacrer à d'autres dimensions. C'est pourquoi il nous semble pertinent de ne pas se contenter d'analyser le rapport au travail des jeunes à

travers le prisme de leur situation professionnelle, mais de le faire également au regard de la vie qu'ils mènent en dehors du travail. Pour ce faire, nous tenterons de voir dans quelle mesure leurs représentations de la symétrie entre travail et hors travail sont liées à leur situation conjugale. Pour finir, nous soulignerons que l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle est un enjeu fort pour les jeunes femmes, qui anticipent probablement la charge familiale qu'elles devront endosser dans le futur.

2. Étudier l'effet de la situation professionnelle : distance ou surinvestissement dans le travail ?

Quels sont les liens entre la position professionnelle du jeune et sa façon de voir la symétrie entre vies professionnelle et personnelle ? Connaissant un contexte professionnel peu valorisant, les jeunes occupant une situation défavorable à l'égard de l'emploi s'impliqueraient dans d'autres dimensions de leurs vies afin de mettre à distance cet univers peu gratifiant pour eux et de chercher d'autres sources de gratification ou de reconnaissance. Ainsi, d'après ce raisonnement, les jeunes les plus précaires penseraient davantage que cet aspect du travail est important.

Parmi les jeunes qui sont actifs¹⁸ trois ans après leur sortie du système éducatif, ceux qui sont en emploi voient davantage l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, comparés à ceux qui sont au chômage. Les premiers sont 54 % à estimer qu'il est « très important » alors que les seconds sont 40 %. Cet écart se retrouve également dans la priorité actuelle des jeunes : les jeunes en emploi sont 17 % à désirer « ménager leur vie hors travail », contre seulement 5 % des jeunes chômeurs. Par ailleurs, les jeunes actifs qui sont « satisfaits » de leur situation professionnelle actuelle mettent plus en avant l'équilibre entre travail et hors travail, que ceux qui sont « insatisfaits » (53 % contre 48 %). Les « satisfaits » professionnellement portent plus leur priorité actuelle sur la vie extra-professionnelle que les « insatisfaits » (19 % contre 7 %).

ENCADRE 2. PRÉCISION MÉTHODOLOGIQUE : EXCLUSION DE CERTAINES SITUATIONS DE « NON-EMPLOI »

L'enquête Génération 2013 récolte des informations concernant la situation professionnelle occupée par les jeunes au printemps 2016, c'est-à-dire trois ans après la fin de la formation initiale. Diverses situations de « non-emploi » sont alors captées : chômage, reprise d'études, formation, ou autres situations d'inactivité. Lorsque nos analyses du rapport au travail des jeunes tiennent compte de leur position professionnelle au moment de l'enquête, nous faisons le choix de ne pas inclure l'ensemble des situations de « non-emploi ». Seulement les jeunes actifs, c'est-à-dire qui sont soit en emploi, soit au chômage, sont retenus. Entre autres, le regard que les jeunes en formation ou en reprise d'études portent sur le travail n'est pas examiné. En effet, ils sont dans des logiques professionnelles ou personnelles spécifiques, et assez hétérogènes : souhait de réorientation ou d'avancement professionnel, reprise d'un projet d'étude interrompu, stratégie pour augmenter son « employabilité », etc. (Mora, Robert, 2017). Nous supposons alors que leurs attentes à l'égard du travail sont particulières et demanderaient des analyses distinctes et approfondies.

¹⁸ La catégorie des jeunes actifs recouvre à la fois les jeunes en emploi (actifs occupés), et les jeunes au chômage. Elle exclut donc, les jeunes qui occupent les autres types de situations de « non emploi » mesurées dans Génération 2013.

L'insertion professionnelle étant profondément liée au niveau ou au type de diplôme obtenu par les jeunes (Le Rhun, Pollet, 2011), nous pouvons nous demander si les différences de représentation que nous observons ici sont le fait de la position professionnelle en soi, ou du niveau de diplôme. Effectivement, différentes attitudes à l'égard de la symétrie entre travail et hors travail ressortent en fonction du diplôme détenu par les jeunes. Une tendance assez claire se dégage : les plus diplômés sont plus nombreux à mettre en avant cette facette du travail. Ils sont 39 % à la juger « très importante » lorsqu'ils ne possèdent aucun diplôme, contre 47 % des diplômés du secondaire. Les diplômés du supérieur, que cela soit du supérieur court ou long, se distinguent nettement des autres jeunes par l'attention qu'ils portent à cet aspect : près de six diplômés du supérieur sur dix estiment qu'il est « très important » (respectivement 58 % et 59 %) [Tableau 1]. À niveau de diplôme égal, les écarts de représentation vis-à-vis de cette composante du travail entre jeunes en emploi et jeunes au chômage subsistent. Globalement, ce sont les non-diplômés et les diplômés du secondaire au chômage (respectivement 36 % et 39 %) qui déclarent le moins souvent que la symétrie entre les différentes sphères est « très importante ».

TABLEAU 2. IMPORTANCE DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIES PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE SELON LA SITUATION PROFESSIONNELLE ET LE PLUS HAUT NIVEAU DE DIPLOME OBTENU

% Très important	Non diplômé	Diplômé du secondaire	Diplômé du supérieur court	Diplômé du supérieur long	Ensemble
En emploi	42	49	59	60	54
Au chômage	36	39	46	53	40
Ensemble	39	47	58	59	51

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, actifs, occupés ou non, au printemps 2016

Note : l'enseignement supérieur court correspond aux diplômes allant de bac + 2 à bac + 4, l'enseignement supérieur long équivaut aux diplômés supérieurs ou égaux à bac + 5.

À caractéristiques similaires¹⁹, les jeunes chômeurs ont une probabilité plus faible de déclarer que l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle est « très important » par rapport aux jeunes qui occupent un emploi trois ans après la fin de leurs études (Annexe 1). Néanmoins, même s'il a un effet plus ambivalent, le niveau de diplôme joue également sur cette probabilité. Diplômés de l'enseignement secondaire et jeunes détenant un bac + 5 ou un diplôme supérieur ont une chance similaire de déclarer cet aspect comme étant « très important ». Être diplômé du supérieur court augmente cette probabilité, alors que ne détenir aucun diplôme la réduit par rapport aux jeunes qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur long.

Un essai d'explication pour interpréter cette tendance des jeunes qui sont en recherche d'emploi à être relativement peu sensibles à ces questions d'équilibre entre travail et hors travail peut être trouvé dans les travaux réalisés par Christian Baudelot et Michel Gollac (2003) sur les liens entre bonheur et travail.

¹⁹ Afin de démêler les effets des différentes variables socio-économiques, une régression logistique a été réalisée. Cette méthode statistique consiste à étudier l'influence d'une série de facteurs sur une variable donnée. Elle permet de faire ressortir « l'effet propre » de chacun des facteurs pris indépendamment les uns des autres. Pour le dire simplement, elle revient à raisonner « toutes choses égales par ailleurs » (AFSA, 2016).

Ils remarquent que les individus présentant les conditions d'emploi les plus difficiles font plus souvent du travail une des conditions du bonheur. En particulier, c'est l'absence de travail « qui en suscite le désir et le fait le mieux mesurer sa valeur, et cela d'autant plus que cette absence est subie » (Baudelot, Gollac, 2003, p. 68). Autrement dit, le travail serait central pour les jeunes chômeurs parce qu'il manque. Dès lors, ce qui importe pour eux serait avant tout le travail, et pas ce qui se passe autour de celui-ci. Avoir un emploi qui permet d'équilibrer travail, famille, loisirs, etc., ne serait pas l'enjeu le plus fort pour eux, c'est d'abord avoir un emploi qui compterait. Dans cette perspective, ils n'adoptent pas une position de retrait à l'égard de la sphère professionnelle. Ils ne cherchent pas à surinvestir d'autres dimensions de leur vie pour mettre à distance leurs déceptions professionnelles. De même, nous pouvons imaginer que ces jeunes au chômage ont certaines attentes envers le travail, et plus spécifiquement, leurs critères pour définir un emploi acceptable sont différents. L'important étant de travailler, ils seraient prêts à sacrifier leur vie personnelle en acceptant des horaires décalés ou des heures supplémentaires, par exemple, et donc de consentir à des conditions de travail moins favorables à l'engagement dans d'autres sphères. Cette moindre exigence participerait à une relativisation chez eux du poids de l'équilibre entre travail et hors travail.

Les jeunes qui occupent un emploi salarié au printemps 2016 et qui ont les statuts et les conditions d'emploi les moins avantageux tendent à moins souligner l'importance de l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle. De même, ils déclarent moins souvent désirer « ménager leur vie hors travail » à l'heure actuelle. Les représentations des jeunes à cet égard dépendent de la précarité de leur emploi. Ils sont 56 % à déclarer que cet aspect est « très important » lorsqu'ils sont en emploi à durée indéterminée (CDI ou statut de fonctionnaire), contre 50 % de ceux qui ont un emploi à durée déterminée. Ce sont surtout les jeunes intérimaires qui font preuve d'un moindre intérêt pour la symétrie entre travail et hors travail : ils sont 45 % à la trouver « très importante », contre 50 % des jeunes en contrat aidé et 51 % de ceux qui occupent un autre type d'emploi à durée déterminée (CDD, saisonnier, intermittent du spectacle, etc.). Par ailleurs, les jeunes qui ont les niveaux de salaire les plus élevés tendent à accentuer davantage le poids de cette composante du travail. Les 25 % de jeunes touchant les salaires les plus bas sont 49 % à juger que l'équilibre entre sphère professionnelle et sphère extra-professionnelle est « très important », alors qu'ils sont 57 % parmi les 25 % ayant les salaires les plus élevés. Comparés à ceux qui sont en temps partiel « subi », c'est-à-dire souhaitant travailler à temps plein, ceux qui exercent un emploi à temps plein le valorisent également davantage (Encadré 3). Enfin, des écarts de perception sont observables selon la catégorie socioprofessionnelle des jeunes. Les cadres et ceux faisant partie des professions intermédiaires sont plus nombreux à juger qu'équilibrer travail et hors travail est « très important » (58 %) par rapport aux jeunes employés (52 %), et surtout aux jeunes ouvriers (45 %).

ENCADRE 3. DISTINGUER LE RAPPORT AU TRAVAIL DES JEUNES EN TEMPS PARTIEL « SUBI » ET EN TEMPS PARTIEL « CHOISI »

Se contenter de faire la différence entre jeunes salariés à plein temps et jeunes salariés à temps partiel n'est pas suffisant pour rendre compte des disparités de représentation vis-à-vis du travail. Effectivement, « les emplois à temps partiel correspondent à des situations individuelles bien différentes les unes des autres [...] considérer l'emploi et les salariés à temps partiel comme une catégorie homogène ne rend pas compte de la réalité » (Galtier, 1999, p. 57). Ils peuvent être en temps partiel mais vouloir travailler à temps plein (temps partiel « subi »), alors que d'autres ne le désirent pas (temps partiel « choisi »).

Les jeunes en temps partiel « choisi » sont plus sensibles à l'engagement dans les sphères extra-professionnelles. De ce point de vue, ils se rapprochent de la posture des salariés à plein temps. Ces derniers sont 54 % à penser que cette composante du travail est « très importante », contre 59 % des jeunes en temps partiel « choisi ». La part de jeunes salariés qui affirment que leur priorité actuelle est de « ménager leur vie hors travail » est équivalente dans les deux cas (respectivement 18 % et 21 %). Au contraire, les jeunes en temps partiel « subi » montrent un intérêt moindre pour cette dimension du travail : ils sont 44 % à la considérer « très importante » et seulement 7 % déclarent que leurs préoccupations actuelles se situent en-dehors du travail. De plus, être à temps partiel « choisi » ou « subi », en soi, a une influence assez forte sur la probabilité de juger l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle comme étant « très important » lorsque nous raisonnons à caractéristiques similaires (Annexe 1).

Interpréter ces différentes postures à l'égard du travail est complexe à partir de l'enquête Génération car elle ne permet pas de caractériser les motivations derrière le recours au temps partiel. Néanmoins, nous pouvons noter que les jeunes salariés en emploi précaire, les moins diplômés, et les femmes sont les plus souvent employés à temps partiel tout en souhaitant l'être à temps plein, ce qui rejoint le constat déjà fait dans d'autres études sur l'ensemble des salariés (Pak, 2013). Ainsi, nous pouvons faire l'hypothèse que les écarts de perception que nous mettons en évidence reflètent les logiques disparates du recours au temps partiel. Pour certains jeunes, celui-ci représente la possibilité d'investir des sphères extra-professionnelles (gérer sa vie familiale, avoir du temps libre pour d'autres activités, etc.), et pour d'autres, il est la résultante de difficultés d'insertion professionnelle, ou autrement dit un « faute de mieux » accepté par manque de choix. Dans ce deuxième cas, l'attention des jeunes se porte plus sur le travail que sur ce qui se passe en dehors de celui-ci.

Cependant, en contrôlant l'influence d'une série d'autres variables, nous voyons que, pour les jeunes salariés, cette dimension professionnelle n'est pas, globalement, un facteur déterminant dans l'importance donnée à la symétrie entre travail et hors travail (Annexe 1). Dès lors, quel élément permet-il d'expliquer les écarts d'attitude des jeunes à l'égard de l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle ? Tout comme les jeunes actifs, le niveau de diplôme est une variable qui a un poids significatif dans l'importance assignée à cette facette du travail. Les plus diplômés sont ceux qui manifestent un attachement plus fort à celle-ci. Lorsque nous nous intéressons aux jeunes salariés qui ont des statuts d'emploi similaires, des différences de perception continuent d'être visibles en fonction du niveau de diplôme (**Tableau 3**). Ce sont les jeunes sans qualifications en emploi à durée déterminée qui ont le moins tendance à être sensibles à cet élément du travail. En maîtrisant l'effet d'autres variables, le niveau de diplôme apparaît bien comme un facteur influant sur l'importance de cette composante du travail pour les jeunes salariés (Annexe 1). Les jeunes sans qualification ont moins de chance que les diplômés du supérieur long d'affirmer que les possibilités d'équilibrer travail et hors

travail sont « très importantes ». *A contrario*, pour les diplômés de l'enseignement supérieur court, cette probabilité est plus élevée que pour les jeunes diplômés du supérieur long.

TABLEAU 3. IMPORTANCE DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIES PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE SELON LE PLUS HAUT NIVEAU DE DIPLOME ET LE STATUT D'EMPLOI

% Très important	Emploi à durée indéterminée	Emploi à durée déterminée	Ensemble
Non diplômé	44	39	41
Diplômé du secondaire	49	49	49
Diplômé du supérieur court	61	55	59
Diplômé du supérieur long	59	58	59
Ensemble	56	50	53

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, qui occupent un emploi salarié au printemps 2016.

Au-delà de la position professionnelle et du niveau de diplôme, nous nous devons de noter que d'autres éléments doivent également être pris en compte dans l'examen des différences de posture des jeunes vis-à-vis de la symétrie entre travail et hors travail. En effet le rapport au travail des jeunes découle, tout du moins en partie, de la socialisation familiale et l'origine sociale participerait à expliquer que certains jeunes y sont plus sensibles. Lorsque les jeunes ont une mère cadre, ils sont 57 % à la juger « très importante », contre 50 % des jeunes dont la mère occupe une autre position professionnelle. Exactement le même écart se retrouve entre jeunes fils ou filles de pères cadres et de père non cadres. De même, 49 % des jeunes dont aucun des parents n'est cadre affichent une forme d'attachement à cet aspect, tandis qu'ils sont 55 % dès lors qu'au moins un des deux parents est cadre, et enfin 60 % lorsque les deux parents le sont. En contrôlant notamment l'influence du niveau de diplôme ou de la situation professionnelle, cette socialisation familiale apparaît bien être déterminante dans l'importance attribuée à la symétrie entre sphères professionnelles et extra-professionnelles (Annexe 1). En particulier, si nous nous concentrons seulement sur les jeunes salariés, la position sociale de la mère ressort de ce point de vue, si l'on compare des jeunes qui ont une mère cadre à ceux qui ont une mère ouvrière ou qui n'a jamais travaillé.

Par conséquent, notre hypothèse de départ qui consistait à voir si des conditions d'emploi ou de travail difficiles s'accompagnent d'une mise à distance du travail, et donc d'un intérêt plus grand pour les possibilités de s'engager dans d'autres sphères, est clairement invalidée. Pour les jeunes salariés, le type d'emploi occupé n'influence pas l'importance assignée à cette facette du travail, lorsque nous tenons compte des effets d'autres variables. Au contraire, chez les jeunes actifs, le poids de la position professionnelle dans l'importance attribuée à la symétrie entre travail et hors travail est bien établi. Cependant, l'absence d'emploi ne s'accompagne pas chez les jeunes d'une attitude de retrait vis-à-vis du travail, à l'opposé, il va de pair avec une forme de surinvestissement de celui-ci par rapport à d'autres dimensions de leurs vies. Par ailleurs, la position professionnelle ne suffit pas à expliquer les écarts de posture des jeunes vis-à-vis de l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle : niveau

de diplôme et, de manière plus ponctuelle, origine sociale jouent sur l'importance qu'ils accordent à cette facette du travail.

3. Vie personnelle et désir d'équilibre : éléments de réponse à travers la conjugalité

La question de l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle ne doit pas être uniquement examinée au regard de la position professionnelle des jeunes. Les dimensions « extrinsèques » au travail, à savoir la vie personnelle des jeunes, sont également susceptibles d'influencer l'attention qu'ils portent à cet aspect du travail. Comme nous l'avons mentionné, la jeunesse est un temps d'expérimentation durant lequel les individus sont susceptibles de profiter de cette période « d'apesanteur » pour investir des sphères diverses. C'est pourquoi il est d'autant plus intéressant de se pencher sur ce que les jeunes expérimentent en dehors du travail, et sur la manière dont cela peut modifier leur regard sur le travail. Une vie personnelle « intense », et plus particulièrement une vie familiale « dense » supposant d'avoir suffisamment de temps à lui consacrer, ou tout du moins conciliable avec son activité professionnelle, va-t-elle de pair avec une plus grande importance attribuée à l'équilibre entre travail et hors travail ?

L'enquête Génération 2013 dispose peu d'informations sur la vie personnelle ou familiale des jeunes interrogés. Entre autres, nous ne sommes pas en mesure de savoir si les jeunes sortants du système éducatif ont des enfants alors que la parentalité apparaît être un élément fondamental pour comprendre le rapport au travail des individus et, plus particulièrement, la question de la conciliation entre travail et famille (Garner *et al.*, 2009). Ainsi, nous ne sommes pas en mesure de réaliser une étude minutieuse des liens entre vie personnelle et rapport au travail. Toutefois, nous essayons, ici, d'approcher ce sujet à partir de la seule question de l'enquête permettant de caractériser la situation conjugale du jeune, même si elle est imparfaite. Cette question a notamment comme limite de mesurer la conjugalité à travers la situation d'habitation²⁰. Toutes les situations ne sont pas captées. Par exemple, nous ne savons pas si les jeunes vivant seuls ou chez leurs parents sont en couple. Nous avons néanmoins choisi d'exploiter cette question afin d'examiner, même de manière imprécise, le rôle que joue la vie en-dehors du travail sur l'importance que les jeunes accordent à l'équilibre entre sphères professionnelle et extra-professionnelle. Cependant, pour les raisons exposées ci-dessus, nos résultats sont à lire avec précaution.

Les jeunes qui vivent en couple trois ans après la fin de leur formation initiale valorisent plus l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle que les autres jeunes. Ils sont 60 % à le juger « très important », alors que c'est le cas de 51 % de ceux qui vivent seuls. Cette proportion est beaucoup moins élevée parmi les jeunes qui vivent chez leurs parents (44 %). De même, être dans un logement indépendant, que cela soit en couple ou seul, s'accompagne d'une priorité plus forte donnée à la vie extra-professionnelle. Ils sont respectivement 20 % et 18 % à désirer, à l'heure actuelle, « ménager leur vie hors travail », ils sont deux fois moins nombreux parmi ceux cohabitant avec leurs parents (9 %). L'écart d'importance attribuée à l'équilibre des sphères d'existence entre les jeunes qui vivent seuls et ceux qui vivent en couple laisse

²⁰ Elle catégorise les jeunes en trois situations : vit seul (y compris foyer ou colocation), vit chez ses parents, ou vit en couple.

penser que le simple fait de vivre dans un logement indépendant n'est pas le seul facteur permettant d'expliquer cette différence. Le regard porté sur cette composante du travail semble bien dépendre du statut conjugal du jeune. Afin de saisir « l'effet propre » de la conjugalité, il est nécessaire de « neutraliser » l'influence d'autres variables, notamment du fait que les jeunes qui cohabitent avec leurs parents tendent à avoir des difficultés à accéder à une situation professionnelle stable (Castell *et al.*, 2016). À caractéristiques équivalentes, la situation conjugale détermine bien l'importance que les jeunes attribuent à l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle. Vivre en couple augmente la probabilité de juger cet élément comme étant « très important » par rapport à un jeune qui vit seul (Annexe 1). En définitive, les données de Génération 2013 iraient bien dans le sens d'un attachement plus fort à la symétrie entre travail et hors travail lorsque les jeunes ont une vie conjugale relativement « aboutie », c'est-à-dire qu'ils partagent un logement avec leur conjoint.

ENCADRÉ 4. DES JEUNES INACTIFS DISTANTS À L'ÉGARD DU TRAVAIL

Lorsque nous avons examiné les disparités des représentations attachées à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle au regard des positions professionnelles, nous nous sommes concentrée sur les jeunes actifs, et nous avons délibérément mis de côté certaines situations de « non-emploi », dont les jeunes inactifs*. Toutefois, ces derniers se détachent des autres jeunes à cet égard. S'ils mettent autant en avant cette composante du travail que les jeunes en emploi (respectivement 51 % et 54 % d'entre eux la jugent « très importante »), nous pouvons supposer qu'ils ne le font pas pour les mêmes raisons. Pour ceux en emploi, l'attachement à cette dimension du travail serait lié aux tensions qu'ils peuvent ressentir entre les sphères. Les potentielles difficultés d'articulation qu'ils vivent les encouragent à voir la question de l'équilibre entre travail et hors travail comme un enjeu. Concernant les jeunes inactifs, l'attachement qu'ils manifestent à l'égard de cette facette du travail serait plutôt le reflet de leurs situations spécifiques qui impliquent un investissement conséquent dans des sphères extra-professionnelles : congé parental, parent au foyer, congé maladie, bénévolat, etc. Effectivement, ils déclarent davantage vouloir « ménager leur vie hors travail » (23 %) que les jeunes en emploi (17 %).

À travers ce bref focus sur les jeunes inactifs, nous souhaitons souligner que certaines catégories de jeunes, même si elles sont minoritaires, ont un rapport plus distant au travail, au sens où ils s'investissent avant tout dans d'autres dimensions de leur vie (vie familiale, engagement associatif, préoccupations personnelles liées à une maladie, etc.). Parler du « rapport au travail des jeunes » amène trop souvent à penser uniquement aux jeunes en emploi, ou en recherche d'emploi, et à laisser de côté la panoplie de situations personnelles en dehors de ces deux catégories et de leur spécificité à l'égard du regard porté sur le travail.

* L'inactivité dans Génération 2013 regroupe les situations de non-emploi autres que le chômage, la formation ou la reprise d'études.

4. L'enjeu de l'équilibre entre travail et hors travail pour les jeunes femmes

Les jeunes femmes déclarent plus souvent que les jeunes hommes que l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle est « très important » ; elles sont 56 % contre 46 % des jeunes hommes. L'articulation et, plus précisément, la symétrie entre les diverses sphères d'existence représenteraient un enjeu plus vivace pour les jeunes femmes. Celles-ci sont-elles plus investies dans leur vie en dehors du travail et donc porteraient-elles une attention accrue à cet aspect du travail ? Cela ne

semble pas être le cas, puisqu'elles ne déclarent pas davantage (16 %) que les hommes (14 %) que leur priorité actuelle est de « ménager leur vie hors travail ». Ainsi, trois ans après la fin de leurs études, la grande majorité des femmes sont préoccupées par leur vie professionnelle. Comment expliquer alors cette sensibilité plus grande que les jeunes femmes expriment vis-à-vis de cette dimension du travail ?

L'âge moyen des mères à l'accouchement du premier enfant a fortement augmenté depuis plusieurs décennies : il a crû de 4,5 ans depuis 1974, et s'établit à 28,5 ans en 2015. Ce phénomène s'explique, en partie, par la progression du niveau d'études des femmes, qui réalisent des études plus longues et donc repoussent l'arrivée du premier enfant, et par l'augmentation de leur taux d'activité (Volant, 2017). Les jeunes femmes interrogées dans l'enquête Génération 2013 ont, en moyenne, un peu moins de 22 ans. Elles sont, pour la plupart, dans leur « vingtaine ». Elles sont dans un moment de leur parcours caractérisé par l'entrée dans la vie active, sans contrainte familiale²¹ ; elles ont récemment fini leurs études et ne doivent pas gérer une vie de famille. Elles sont donc, à l'instant présent, concentrées sur leur vie professionnelle. « Le problème principal des jeunes femmes [...] n'est pas d'ajuster leur activité aux enfants, parce qu'en majorité elles n'en ont pas (encore) » (Meur *et al.*, 2010, p. 119). Si, pour les femmes, la « vingtaine » est la période de l'insertion professionnelle, la « trentaine » est marquée par la nécessité de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Cette séquence est marquée par la naissance des enfants, qui représente l'arrivée de nouvelles contraintes familiales. Les jeunes parents sont confrontés à la question de l'articulation entre sphères professionnelle et extra-professionnelle. Cependant, celle-ci se poserait plus intensément chez les jeunes femmes car « le surplus de tâches domestiques, les impératifs liés à l'éducation des enfants, les nouvelles contraintes horaires, conduisent à une réorganisation des temps de vie, qui touche particulièrement les femmes » (Pailhé, Solaz, 2010, p. 32). Dès lors, elles sont amenées à mettre en place des stratégies de conciliation qui peuvent prendre des formes diverses : interruption d'activité, passage à un emploi à temps partiel, etc. L'importance accordée au travail diminuerait donc à l'arrivée des enfants afin de laisser plus de place à la vie familiale. Parmi les actifs occupés, ceux qui ont un enfant en bas âge expriment en effet moins souvent un attachement au travail, et c'est d'autant plus vrai chez les femmes (Garner *et al.*, 2006).

Pourtant, les jeunes femmes se situant dans leur « vingtaine » qui ne sont pas, *a priori*, encore concernées par les problématiques liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale privilégient tout de même l'équilibre entre travail et hors travail. Réaliser des analyses qui tiennent compte de la situation conjugale des jeunes montre en effet la prégnance de cet effet du sexe sur l'importance accordée à la symétrie entre vie professionnelle et vie personnelle : quelle que soit la situation conjugale, les jeunes femmes mettent cet aspect en avant davantage que les jeunes hommes (**Tableau 4**). Ce résultat est confirmé en raisonnant à caractéristiques similaires, permettant notamment de contrôler le fait que des écarts d'insertion professionnelle subsistent entre jeunes hommes et femmes (Couppié, Épiphane, 2019). Les jeunes femmes ont plus de chance de juger que cette composante du travail est « très importante » par rapport aux jeunes hommes (Annexe 1). Afin d'interpréter cet écart de perception, nous mobilisons l'hypothèse que nous avons formulée précédemment, à savoir que les questions sur le rapport au travail posées dans Génération 2013 se situent dans une temporalité floue et peuvent capter les aspirations des jeunes à l'égard du travail, c'est-

²¹ Comme nous l'avons évoqué précédemment, l'enquête Génération 2013 ne permet pas de savoir si les jeunes interrogés ont des enfants. Nous ne sommes donc pas capables de vérifier si la majorité des jeunes femmes sont bien sans enfant, trois ans après la fin de leurs études.

à-dire ce vers quoi ils veulent tendre dans un futur plus ou moins proche. Ainsi, nous pouvons imaginer que les jeunes femmes anticipent qu'à l'arrivée du premier enfant, la charge de concilier travail et famille pèsera sur elles. En prévision de ce moment où elles auront une contrainte familiale à gérer, et des stratégies qu'elles devront peut-être déployer, elles intégreront dans leur vision du travail de manière générale, l'importance de pouvoir équilibrer vies professionnelle et personnelle. En définitive, nos résultats donneraient à voir l'intériorisation des jeunes femmes, dès le début de leur vie active, de leurs futures responsabilités dans la gestion de la vie familiale.

TABLEAU 4. IMPORTANCE DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIES PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE SELON LE SEXE ET LA SITUATION CONJUGALE

% Très important	Vit chez ses parents	Vit en couple	Vit seul	Ensemble
Homme	41	55	49	46
Femme	48	63	54	56
Ensemble	44	60	51	51

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013.

3. Place des relations sociales et de la reconnaissance au travail par la hiérarchie

1. Une importance des relations entre collègues qui dépend des rapports sociaux vécus par les jeunes dans leur emploi

Les jeunes sont attentifs à l'ambiance au sein du travail : ils sont 46 % à penser que les relations entre collègues sont « très importantes ». Cette facette du travail fait partie de celles les plus mises en avant par les jeunes, qui aspirent donc à une bonne entente au sein du collectif de travail. Comme nous l'avons déjà mentionné, à travers cet accent mis sur les relations sociales dans le cadre du travail, les jeunes montrent un attachement au bien-être dans leur environnement de travail. Des relations enrichissantes participent à leur épanouissement personnel, notamment en participant à leur construction identitaire. Le questionnaire de Génération 2013 donne également à voir les représentations que les jeunes associent à d'autres types de rapports sociaux au sein de l'univers professionnel, à savoir ceux entretenus avec la hiérarchie. De manière plus précise, ils sont 38 % à penser que la reconnaissance du travail par la hiérarchie est « très importante ». Son importance est moins accentuée que celle des relations entre collègues, mais elle est tout de même mise en avant par une part non négligeable des jeunes.

Quels types de relations sociales les jeunes expérimentent-ils dans leur travail ? L'enquête Génération 2013 ne permet pas de décrire en détail cette dimension de la situation professionnelle des jeunes. Toutefois, elle interroge les jeunes qui sont salariés trois ans après la fin de leurs études²² sur le soutien qu'ils ont reçu de la part de leurs collègues lors de leur prise de fonction. Cette question constitue un moyen, limité mais parlant, d'appréciation des liens que ces jeunes tissent avec leurs collègues. La très grande majorité d'entre eux apparaissent avoir des relations professionnelles apaisées. Près de neuf jeunes sur dix déclarent qu'ils ont été soutenus par leurs collègues lorsqu'ils ont débuté (**Tableau 5**). Ils sont d'ailleurs plus de huit sur dix à affirmer l'avoir été de manière spontanée, c'est-à-dire sans l'avoir demandé à leurs collègues. Une grande partie de ceux qui n'ont pas reçu de soutien affirment qu'ils n'en avaient pas besoin. Une question similaire se concentre sur les rapports avec leur supérieur hiérarchique : à ce niveau également, les relations apparaissent bienveillantes ; ils sont 79 % à dire que leur supérieur les a aidés à trouver leur place dans l'entreprise.

²² À l'exception des jeunes qui sont, au printemps 2016, dans une séquence d'emploi caractérisée par une succession de missions d'intérim contiguës.

TABLEAU 5. RELATIONS SOCIALES EXPERIMENTÉES PAR LES JEUNES DANS LE CADRE DE LEUR EMPLOI (EN %)

Apport de soutien des collègues lors de la prise de fonction	
Oui	92,2
<i>Sans avoir à le demander</i>	85,2
<i>A dû les solliciter pour être aidé</i>	7,0
Non	7,8
<i>A demandé du soutien mais sans l'obtenir</i>	1,0
<i>Avait besoin de soutien mais n'a pas osé le demander</i>	0,8
<i>N'avait pas besoin de soutien</i>	6,1
Ensemble	100
Aide du supérieur hiérarchique à trouver sa place dans l'entreprise	
Oui	78,5
Non	21,5
Ensemble	100

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, qui occupent un emploi salarié au printemps 2016, à l'exception de ceux qui cumulent plusieurs missions d'intérim contiguës dans la même séquence d'emploi.

L'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux pose une série de questions assez précises visant à décrire les rapports sociaux connus par les salariés dans le cadre de leur emploi (Beque *et al.*, 2019). Les résultats concernant les 20-24 ans, qui en sont issus, confirment *a priori* ce que nous constatons à travers Génération 2013, à savoir que les jeunes salariés évoluent dans des univers professionnels caractérisés par une assez bonne entente avec leurs collègues. En 2016, 84 % estiment qu'ils sont aidés par leurs collègues lorsqu'ils ont du mal à faire un travail délicat ou compliqué. Ils sont également 44 % à être tout à fait d'accord pour affirmer que ces derniers les aident à mener leurs tâches, et 52 % à être tout à fait d'accord pour dire que leurs collègues sont amicaux. En outre, les 20-24 ans semblent avoir des rapports apaisés avec leur supérieur hiérarchique : pour 57 % d'entre eux, leur supérieur hiérarchique leur fait toujours confiance pour bien faire leur travail, ils sont respectivement 32 % et 33 % à être tout à fait d'accord pour dire que celui-ci prête attention à ce qu'ils disent, et qu'il les aide à mener leurs tâches à bien.

En définitive, les jeunes salariés s'inscrivent dans des environnements professionnels où les rapports sociaux sont bienveillants. Dès lors, nous pouvons nous demander s'il existe un lien entre la qualité des relations sociales connues par les jeunes dans le cadre du travail et l'importance qu'ils assignent aux relations entre collègues et à la reconnaissance du travail par la hiérarchie. Des rapports sociaux détériorés s'accompagnent-ils d'une forme de frustration, ou d'insatisfaction, et donc d'attentes plus grandes en termes de relation ou de reconnaissance au travail ?

Dans le cas de la reconnaissance du travail par la hiérarchie, l'existence de ce lien est, globalement, peu avérée. En effet, la relation avec le supérieur hiérarchique ou avec les collègues joue un rôle mineur dans l'attention portée à cet élément du travail. L'écart de perception entre jeunes qui ont reçu de l'aide de la part de leur supérieur et ceux qui n'en ont pas eu est réduit (respectivement 43 % et 39 % estiment que la

reconnaissance du travail par la hiérarchie est « très importante »). Le constat est similaire lorsque nous confrontons le regard des jeunes qui ont été aidé par leurs collègues à ceux qui ne l'ont pas été (42 % contre 43 %). Ces résultats se confirment par les analyses à caractéristiques similaires. Le soutien reçu par les collègues lors de la prise de poste est un facteur qui ne joue pas sur l'importance attribuée à cette facette (Annexe 2). Par rapport aux jeunes qui n'ont pas été aidés, les jeunes auxquels le supérieur hiérarchique a apporté une aide pour trouver leur place au sein de l'entreprise ont plus de chance d'estimer qu'elle est « très importante », même si cet effet est relatif.

Toutefois, les rapports sociaux expérimentés par les jeunes salariés et leurs attitudes à l'égard des relations entre collègues sont bien liés. Si le rapport que les jeunes salariés entretiennent avec leur supérieur hiérarchique n'est pas déterminant dans l'importance donnée à cette facette du travail (51 % des jeunes qui ont été soutenus par leur supérieur la considèrent « très importante » contre 47 % de ceux qui n'ont jamais été aidés), les relations sociales avec les collègues ont clairement un rôle dans le regard des jeunes à cet égard. Environ la moitié des jeunes salariés qui ont reçu le soutien de leurs collègues lors de leur arrivée jugent cette composante « très importante » (51 %) ; *a contrario*, ils sont seulement 37 % parmi les jeunes qui n'ont pas reçu ce type de soutien. Lorsque nous contrôlons l'effet d'autres variables, comparés à ceux qui n'ont pas eu ce support, les jeunes qui ont bénéficié d'une aide de la part de leurs collègues ont une probabilité plus grande de valoriser l'importance de cet aspect du travail. Le soutien des collègues fait partie des facteurs qui pèsent le plus sur cet aspect (Annexe 3).

Par conséquent, entretenir de bonnes relations au sein du collectif de travail va de pair avec une sensibilité accrue à cet aspect du travail. De ce point de vue, l'hypothèse que nous avons formulée est invalidée : avoir des relations dégradées avec son supérieur hiérarchique est indépendant de la manière de considérer l'importance de la reconnaissance du travail par la hiérarchie. Par ailleurs, des « mauvaises » relations avec leurs collègues n'incitent pas les jeunes à être plus sensibles à cet élément du travail. Cependant, il nous faut noter que ce constat ne doit pas être uniquement analysé à partir de la « qualité » des relations interpersonnelles vécues au travail. En effet, se contenter d'analyser ces résultats à partir de la simple opposition entre « bonnes » ou « mauvaises » relations sociales n'est pas suffisant pour rendre compte des rapports que les jeunes entretiennent avec un collectif de travail. Comme nous l'avons vu précédemment, les jeunes qui n'ont pas reçu le soutien de leurs collègues lors de leur prise de fonction estiment, pour la plupart, qu'ils n'en avaient pas besoin (**Tableau 5**). Par conséquent, nous ne captions pas ici de « mauvaises » relations, mais plutôt un emploi nécessitant moins la collaboration entre les employés, ou une posture plutôt « individualiste » du jeune à l'égard de son emploi (celui-ci considérant, par exemple, qu'il est capable de réaliser seul les tâches assignées). Dans ce cas, le collectif de travail occuperait une place moindre. Cette configuration professionnelle s'accompagne alors d'une attention moindre aux relations entre collègues : les jeunes qui n'ont pas reçu d'aide et qui affirment qu'ils n'en avaient pas besoin sont ceux qui déclarent le moins souvent que les relations entre collègues sont « très importantes » (34 %) par rapport aux autres jeunes, et notamment ceux qui ont demandé du soutien mais sans l'obtenir (46 %), ou ceux qui n'ont pas osé en demander (50 %). Ainsi, ces jeunes tendraient à moins mettre en avant l'importance des relations sociales avec les collègues, non pas parce qu'ils expérimenteraient des « mauvais » rapports avec leurs collègues, mais parce que leur travail serait plus « individualiste », au sens où il ne requiert pas ou peu de relations interpersonnelles. L'intégration à un collectif de travail ne représenterait pas vraiment un enjeu pour ces jeunes dans leur vie professionnelle, elle aurait donc une moindre importance.

En définitive, cette question de la posture à l'égard des rapports sociaux au travail mériterait des études plus poussées. Il s'agirait de regarder plus en détail l'influence de la « qualité » des relations interpersonnelles, ainsi que celle de leur forme (travail « individualiste » ou, au contraire, reposant sur un collectif fort) sur la vision que les jeunes ont de cet élément du travail. Dans cette perspective, la notion d'importance accordée aux « relations entre collègues » est floue et peut couvrir des réalités très diverses qu'il serait intéressant d'explorer, afin de comprendre les attentes des jeunes de ce point de vue. Effectivement, des entretiens réalisés dans le cadre du programme de recherche européen Social Pattern of Relations to Work (SPREW) apportent des précisions quant aux types de liens que les jeunes souhaitent tisser avec leurs collègues : ils désirent moins appartenir à un groupe social, éventuel porteur de revendications collectives, qu'entretenir un petit réseau de personnes qu'ils voient quotidiennement, ou tout du moins régulièrement (Méda, Vendramin, 2010). Ainsi, dire que les jeunes pensent que les « relations entre collègues » sont très importantes reste une affirmation générale, qui ne dit rien du type de relations ni, de manière plus générale, du modèle d'intégration au sein d'un collectif de travail, souhaité par les jeunes.

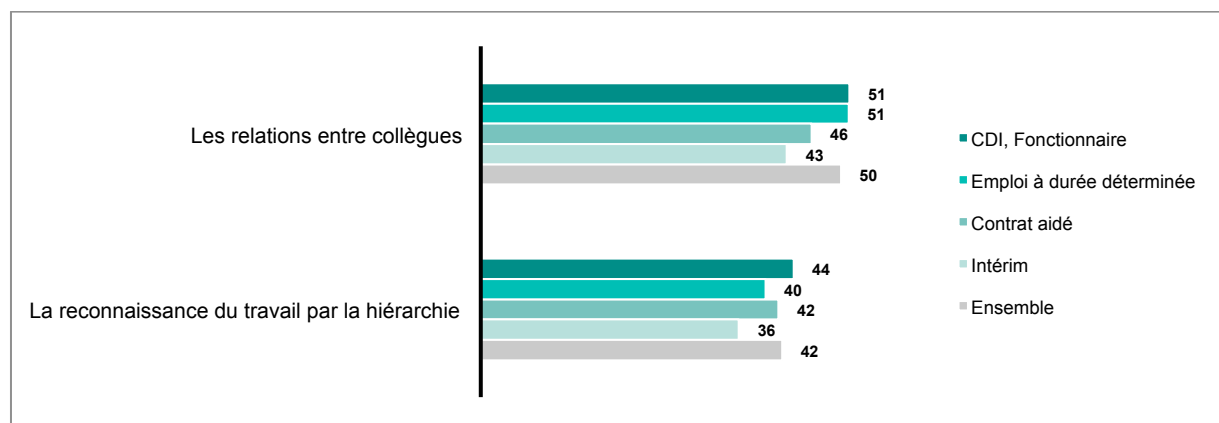
2. Des jeunes intérimaires peu intégrés et qui réalisent un travail peu reconnu

Les relations entre collègues et la reconnaissance du travail par la hiérarchie sont deux composantes du travail inégalement valorisées par les jeunes en fonction de leur position professionnelle. Les jeunes en emploi trois ans après leur sortie du système éducatif sont plus attentifs à ces deux composantes du travail que les jeunes au chômage au même moment. Ces derniers sont 38 % à affirmer que les relations entre collègues sont « très importantes » et 30 % à faire de même pour la reconnaissance du travail par la hiérarchie, alors qu'ils sont respectivement 50 % et 41 % parmi les jeunes qui ont un emploi. En neutralisant les effets d'autres variables, les jeunes en emploi ont toujours plus de chance que ceux au chômage de considérer que la reconnaissance du travail ou les relations entre collègues comptent (Annexe 2. et 3).

À première vue, l'emploi occupé ne donne pas lieu, chez les jeunes salariés, à des disparités en termes d'importance attribuée à ces deux composantes du travail. Les jeunes en emploi à durée indéterminée ne sont pas plus nombreux à les mettre en avant comparés à ceux qui ont un emploi à durée déterminée (respectivement 51 % et 48 % pour les relations entre collègues, 44 % et 40 % pour la reconnaissance du travail par la hiérarchie). Cependant, en examinant plus en détail la posture des jeunes en emploi à durée déterminée, des écarts apparaissent. Si ceux qui occupent d'autres formes d'emploi que les contrats aidés ou les missions d'intérim se rapprochent du point de vue des jeunes en emploi à durée indéterminée au sujet de l'importance attribuée aux relations entre collègues (dans les deux cas, ils sont 51 % à les juger « très importantes »), les jeunes en contrat aidé (46 %), et surtout les jeunes intérimaires (43 %) y sont moins sensibles (**Graphique 3**). Le lien entre précarité et importance attribuée à la reconnaissance du travail par la hiérarchie est un peu plus ambigu, mais un constat ressort : les jeunes intérimaires valorisent moins cette composante du travail (43 % contre 42 % des jeunes salariés). Ainsi, le jeune intérimaire se démarque par un attachement moindre à la « qualité » des rapports sociaux dans le cadre du travail. La position spécifique de cette catégorie de jeunes se confirme par ailleurs à caractéristiques équivalentes : si l'on prend les jeunes en emploi à durée

indéterminée comme situation de référence, les intérimaires ont une probabilité moins élevée de déclarer que ces deux aspects du travail sont « très importants » (Annexe 2 et 3). Comment expliquer cette posture spécifique affichée par les jeunes intérimaires ?

GRAPHIQUE 3. IMPORTANCE DES RELATIONS ENTRE COLLÈGUES ET DE LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL PAR LA HIÉRARCHIE, SELON LE TYPE D'EMPLOI OCCUPÉ (% TRÈS IMPORTANT)



Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, qui occupent un emploi salarié au printemps 2016.

L'examen de leurs relations avec leurs collègues ne fait pas apparaître d'écart avec les autres jeunes. Parmi les intérimaires, 92 % jugent que leurs collègues leur ont apporté un soutien lors de leur prise de poste, ce qui représente la même proportion que l'ensemble des jeunes salariés. Néanmoins, la littérature à ce sujet et, plus particulièrement, certaines enquêtes qualitatives, soulignent le contexte professionnel spécifique dans lequel les intérimaires évoluent de ce point de vue. D'une part, ils représentent pour les employeurs une main-d'œuvre temporaire, flexible, voire interchangeable. Ils constituent une plus-value évidente pour ces derniers, qui sont alors tentés d'en embaucher un grand nombre. Les salariés permanents voient d'un œil inquiet l'embauche plus ou moins massive de ce type de travailleurs, perçue comme une menace. Des formes de rivalité, ou de concurrence, peuvent s'installer entre les intérimaires et les autres salariés. D'autre part, étant par définition une main-d'œuvre temporaire, ces travailleurs occupent une « place à part », qui se donne plus ou moins à voir symboliquement (pas d'accès au vestiaire, équipement ou vêtement de travail non attitré, etc.). Cette « séparation » avec les autres salariés ne fournit pas un cadre favorable au développement de la sociabilité. Les jeunes intérimaires étant vus comme « de passage », les employés permanents ne font pas nécessairement des efforts pour les intégrer au sein du collectif de travail. À ce sujet, un jeune homme ouvrier intérimaire dans l'agroalimentaire depuis deux ans explique : « on avait vraiment l'impression d'être comme des Kleenex [...] Sachant que l'on était là pour un temps limité, [les salariés permanents] n'ont pas cherché à nous connaître et à nous intégrer. On sentait bien qu'ils avaient l'habitude de voir du monde passer. Ils s'en foutaient qu'on soit là encore demain ou non. Je n'ai pas eu de lien avec les salariés de cette boîte, et je m'en moquais, tout comme eux » (Papinot, 2009, p. 495). En conséquence, nous présumons que l'enquête Génération 2013, et notamment les questions sur le

soutien des collègues²³, n'est pas adaptée pour saisir le fait que les jeunes intérimaires s'inscrivent bien en réalité dans des rapports sociaux spécifiques dans le cadre de leur emploi pouvant expliquer la moindre importance qu'ils assignent aux relations entre collègues.

Toutefois, l'enquête Génération 2013 permet bien de montrer que les jeunes intérimaires, comparés aux jeunes salariés de manière générale, ont des rapports plus compliqués avec leur hiérarchie. Alors que 79 % des jeunes salariés affirment que leur supérieur les a aidés à trouver leur place au sein de l'entreprise, ils sont seulement 66 % lorsqu'ils sont en mission d'intérim. Effectivement, les jeunes intérimaires expriment un manque de signes de reconnaissance, notamment de la part de la hiérarchie, pour le travail qu'ils réalisent (Papinot, 2016). Les jeunes chercheraient alors les marques de reconnaissance par d'autres canaux : par exemple, être pris en mission dans une entreprise où l'on a déjà eu l'occasion de travailler est vu comme une preuve de réalisation de bon travail, ou tout du moins, que l'on a laissé une bonne impression. En définitive, le constat d'une attention moindre portée par ces jeunes à la reconnaissance du travail par la hiérarchie serait la conséquence d'une combinaison de ces éléments : leurs supérieurs hiérarchiques montrent peu de marques de reconnaissance, et pour ces jeunes cette dernière passe par d'autres biais que la hiérarchie.

3. Une sensibilité accrue des femmes et des plus diplômés vis-à-vis...

La dimension professionnelle ne permet pas d'expliquer à elle seule les différences de perception à l'égard des rapports sociaux qui se jouent au travail, au sein de la jeunesse dans son ensemble. Deux facteurs de distinction ressortent des analyses : le niveau de diplôme et le sexe. Globalement, les femmes et les plus diplômés mettent davantage en avant les relations entre collègues et la reconnaissance du travail par la hiérarchie.

... des relations entre collègues

Les plus diplômés tendent à accentuer davantage l'importance des relations entre collègues. Les jeunes qui ont un diplôme supérieur ou égal à bac + 5 sont 49 % à juger cette facette du travail comme « très importante », ils sont 52 % à faire de même lorsqu'ils ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur court (allant de bac + 2 à bac + 4) [Graphique 4]. En comparaison, respectivement 45 % et 36 % des diplômés du secondaire et de ceux qui n'ont aucun diplôme soulignent cette importance. Cet effet du diplôme est indépendant de la situation professionnelle des jeunes au moment de l'enquête. En effet, en raisonnant à situation professionnelle comparable, des différences selon le diplôme subsistent parmi les jeunes actifs ou salariés, même si elles sont variables (Tableau 6). Pour le dire simplement, lorsque les jeunes sont dans des situations d'emploi favorables, les écarts selon le niveau de diplôme

²³ À ce niveau plusieurs limites peuvent être énumérées. D'abord, cette question ne concerne pas les jeunes qui sont, au printemps 2016, dans une période où ils enchaînent plusieurs missions d'intérim. Seuls les intérimaires qui ont eu une seule mission ces derniers mois sont concernés. Ensuite, la question laisse entendre que « les collègues » forment une catégorie homogène. Or, pour le jeune intérimaire ce n'est pas forcément le cas : les liens tissés entre « collègues permanents » ou « collègues intérimaires » ne représentent pas les mêmes enjeux en termes d'insertion professionnelle.

tendent à se réduire. L'effet « propre » du niveau de diplôme est vérifié à caractéristiques socio-économiques similaires. Comparés aux salariés diplômés du supérieur long, les non-diplômés ont moins de chances de valoriser les relations entre collègues, tandis que l'inverse se produit pour les diplômés du supérieur court et les diplômés du secondaire (Annexe 3).

TABLEAU 6. IMPORTANCE DES RELATIONS ENTRE COLLÈGUES SELON LE PLUS HAUT NIVEAU DE DIPLOME ET LA SITUATION PROFESSIONNELLE

% Très important	Actifs		Salariés	
	En emploi	Au chômage	Emploi à durée indéterminée	Emploi à durée déterminée
Non diplômé	41	34	47	39
Diplômé du secondaire	49	36	51	49
Diplômé du supérieur court	53	44	55	52
Diplômé du supérieur long	49	45	49	52
Ensemble	50	38	51	48

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, actifs, occupés ou non, au printemps 2016.

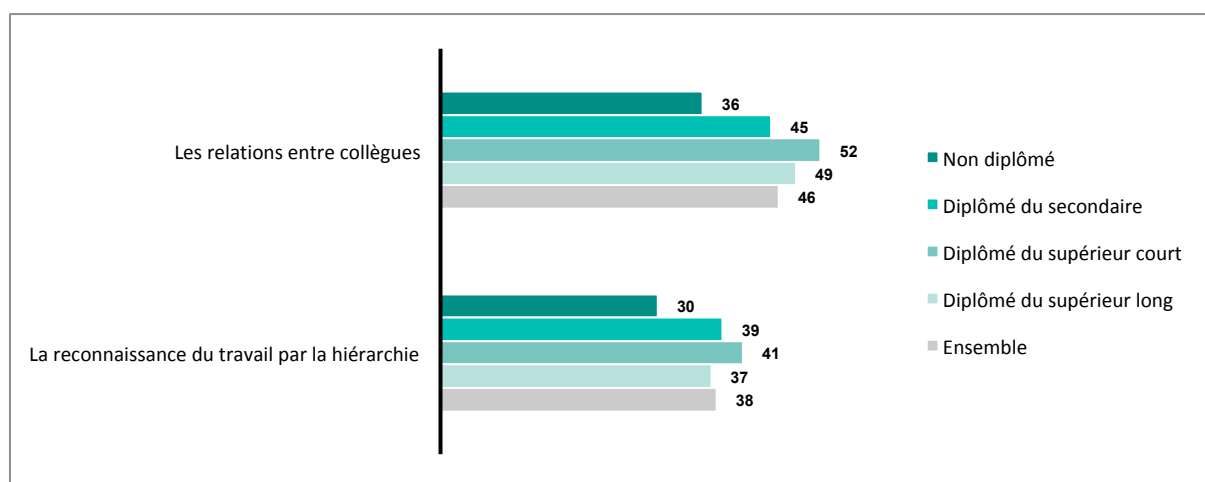
Par ailleurs, le fait de maîtriser l'effet d'une série de variables socio-économiques permet de mettre en évidence des facteurs de distinction qui apparaissent peu, ou pas, dans les analyses descriptives. C'est le cas notamment du milieu social d'origine. Il apparaît notamment que les jeunes salariés dont les parents, père ou mère, n'ont jamais travaillé ont une probabilité moindre d'estimer que les relations entre collègues sont « très importantes » comparé aux jeunes dont père ou mère sont cadre (Annexe 3). Cette probabilité est plus élevée si le père est agriculteur, artisan, commerçant ou chef d'entreprise, et si la mère fait partie des professions intermédiaires. Le sexe est également une variable qui ressort de ces analyses. Les femmes ont plus de chance que les hommes de déclarer que les relations entre collègues sont « très importantes ». Cette légère tendance des jeunes femmes à valoriser cette facette du travail peut être expliquée par les théories du *care*. Celles-ci initiées par Carol Gilligan aux États-Unis avec son enquête ont mis en évidence des différences entre hommes et femmes lorsqu'il s'agit d'exprimer des décisions morales. Alors que les premiers réfléchissent plutôt en termes de calculs ou de droits, les femmes prennent plutôt en compte les relations sociales. Ainsi, le *care* serait, entre autres, le « souci prioritaire des rapports avec autrui » (Gilligan, [1982] 2008, p. 37). À partir de cette grille d'analyse, nous pouvons formuler l'idée que cette tendance des jeunes femmes à se « soucier » d'autrui transparaîtrait dans leur rapport au travail par une sensibilité plus grande aux relations interpersonnelles avec leurs collègues.

... de la reconnaissance du travail par la hiérarchie

Au sujet de la reconnaissance du travail par la hiérarchie, l'effet du niveau de diplôme apparaît moins univoque que ce que nous avons observé pour les relations entre collègues. L'écart se fait surtout entre non-diplômés et les autres jeunes. En effet, ceux qui n'ont aucun diplôme sont seulement 30 %

à déclarer que cette reconnaissance est « très importante » alors qu'ils sont 38 % à penser ainsi parmi l'ensemble des jeunes sortants du système éducatif (**Graphique 4**). Une nouvelle fois, cet effet du niveau de diplôme se vérifie à caractéristiques équivalentes. Les jeunes sans diplôme ont moins de chance de voir l'importance de cette facette que ceux qui ont un diplôme équivalent ou supérieur à bac +5 (Annexe 2). De même, par rapport à ces derniers, les diplômés de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement supérieur court sont davantage susceptibles d'affirmer que celle-ci est « très importante ».

GRAPHIQUE 4. IMPORTANCE DES RELATIONS ENTRE COLLÈGUES ET DE LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL PAR LA HIÉRARCHIE SELON LE PLUS HAUT NIVEAU DE DIPLOME OBTENU (% TRÈS IMPORTANT)



Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013.

De plus, en fonction de leurs origines ethnoraciales, les jeunes mettent inégalement en avant cette question des relations entre collègues. Les jeunes dont les parents sont nés à l'étranger privilégient un peu plus souvent cette question de la reconnaissance du travail par la hiérarchie. Lorsque leur père ou leur mère sont nés en France (DOM-TOM y compris), ils sont 37 % à affirmer son importance, contre 41 % de ceux dont le père ou la mère sont nés à l'étranger. Cet écart subsiste à caractéristiques similaires : même si cette dimension ne fait pas partie des facteurs qui jouent le plus dans l'importance attribuée à cet élément du travail, son influence, et plus particulièrement celle du lieu de naissance du père, est non négligeable. Cette analyse peut être approfondie en distinguant les pays de naissance. Globalement, lorsque le père ou la mère sont nés en Europe, l'attachement à la reconnaissance du travail par la hiérarchie affichée par le jeune se rapproche de celle des jeunes dont les parents sont nés en France. Mais, les jeunes dont les parents sont nés au Maghreb, au Moyen-Orient ou en Afrique (hors Maghreb) valorisent davantage cette composante du travail.

Enfin, la reconnaissance du travail n'est pas valorisée avec la même intensité par les jeunes hommes ou les jeunes femmes. Pour 42 % de ces dernières, elle est « très importante », contre 34 % parmi les jeunes hommes. Comment expliquer cette posture spécifique des jeunes femmes ? Deux éléments de réponse, complémentaires, peuvent être avancés. Le premier consiste à envisager que les jeunes femmes cherchent davantage à obtenir une forme de validation de leur engagement de la part d'autrui au sein de la sphère professionnelle, parce que la reconnaissance du travail réalisé, notamment de la part des supérieurs hiérarchiques, participe de leur construction identitaire. La seconde souligne que les jeunes générations de femmes sont plus optimistes et ambitieuses vis-à-vis de leur avenir

professionnel : « le travail devient de plus en plus essentiel dans la construction de leurs identités sociales, conduisant à un engagement dans une "carrière" et permettant de réaliser ses ambitions » (Bonnet *et al.*, 2018, p. 90). Cependant, comparées aux hommes, elles restent plus pessimistes, et anticipent des difficultés plus grandes dans leur future carrière professionnelle. La reconnaissance du travail par le supérieur hiérarchique représenterait, pour elles, un indicateur encourageant dans leur potentiel avancement professionnel, d'où le fait qu'elles y sont plus attentives. Autrement dit, les jeunes femmes intérioriseraient l'idée que leurs carrières professionnelles risquent d'être freinées, le moindre signe de valorisation de leur travail représenterait ainsi, à leurs yeux, un signe positif, un appui, pour leur avenir professionnel, surtout lorsqu'il provient du supérieur hiérarchique.

4. Un travail, pour quoi faire ?

4.1. Un travail pour soi, mais pas nécessairement un travail pour la société

Comme nous l'avons mentionné au début de ce rapport, il est délicat de conclure de manière absolue que le travail est avant tout vu par les jeunes comme un moyen de se réaliser, ou de s'épanouir. En effet, si effectuer un travail intéressant, où il est possible de prendre des initiatives, est « important » cela l'est tout autant que d'autres éléments, par exemple la possibilité d'évoluer professionnellement ou d'avoir son travail reconnu par la hiérarchie. Ce constat vient quelque peu nuancer ce que d'autres travaux ont déjà mis en évidence (Méda, Vendramin, 2010 ; Delay, 2008).

Toutefois, nous voyons que l'épanouissement ou la réalisation de soi prévaut sur l'idée que le travail permet de contribuer à la société. Près d'un jeune sur trois estime que le fait d'être utile à la société dans le cadre de son emploi est « très important », alors qu'ils sont près de quatre sur dix à affirmer la même chose à l'égard de l'intérêt du poste ou de l'autonomie. L'utilité sociale du travail fait partie des aspects du travail qui récoltent les taux d'importance les plus faibles. Les jeunes verraient le travail principalement comme un élément qui doit apporter à soi, un moyen de se faire plaisir, de s'exprimer, moins comme quelque chose qui apporte à la société. Dans cette perspective, l'enquête Génération 2013 vient renforcer les observations déjà réalisées par ailleurs. Pour Ronald Inglehart (1990) les sociétés post-industrielles ont connu des changements découlant de leur développement économique. Entre autres, le travail prendrait des significations nouvelles. D'après lui, plusieurs phases se succèdent. Dans un premier temps, les sociétés sont structurées autour de la tradition, et du respect de l'autorité. Dans ce contexte, le travail est considéré une obligation à l'égard de la société. Dans un second temps, le travail est vu comme une source de sécurité économique, il permet d'accéder à une rétribution monétaire stable. Finalement, le développement économique permettant aux individus de moins se préoccuper de leur propre sécurité matérielle, le bien-être subjectif, et la réalisation personnelle deviennent des valeurs majeures de ces sociétés. Ainsi, le « souci de soi au travail tend à l'emporter sur le devoir de travailler » (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001, p. 6).

4.2. Situation professionnelle et attentes en termes de contenu du travail

L'épanouissement dans l'emploi va-t-il de pair avec des attentes exacerbées envers le contenu du travail ?

Pour les jeunes salariés, cette attente de développement de soi dans leur emploi est-elle satisfaite ? La majorité d'entre eux déclare bien qu'ils se réalisent professionnellement dans l'emploi qu'ils occupent actuellement²⁴. Plus précisément, ils sont 47 % à « tout à fait » se réaliser, et 38 % à « plutôt » se

²⁴ Une consigne à destination des enquêteurs précisait que « se réaliser professionnellement » était équivalent à « s'épanouir au travail ».

réaliser. Seulement 15 % ont un emploi qui ne leur permet pas de se réaliser professionnellement. Le sentiment de s'épanouir au travail apparaît lié à une vision du travail qui permet de s'exprimer ou de développer son identité. Les jeunes salariés qui affirment qu'ils peuvent tout à fait s'épanouir au travail sont davantage attentifs à l'intérêt du poste, à l'autonomie, et même à l'utilité sociale de l'emploi (**Tableau 7**). Par conséquent, l'importance accordée au travail et l'épanouissement ressenti dans son propre emploi sont interdépendants. Ces résultats se vérifient en contrôlant l'effet d'autres variables. Les salariés qui ne s'épanouissent pas au travail ont moins de chance de juger l'intérêt du poste, l'autonomie, ou l'utilité sociale « très importants » par rapport à ceux qui affirment tout à fait s'épanouir dans leur emploi (Annexe 4, 5, et 6). Comparés à ces derniers, ceux qui déclarent « plutôt » se réaliser professionnellement ont également moins de chance de mettre en avant l'importance de ces composantes du travail.

TABLEAU 7. POINT DE VUE SUR LE TRAVAIL EN GENERAL SELON LA REALISATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'EMPLOI OCCUPE

		% Très important	L'intérêt du poste	L'autonomie et la prise d'initiative	Le fait d'être utile à la société dans le cadre de son emploi
Réalisation professionnelle	Oui, tout à fait		44	45	35
	Oui, plutôt		37	36	26
	Non		35	40	27
	Ensemble		40	41	30

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, qui occupent un emploi salarié au printemps 2016.

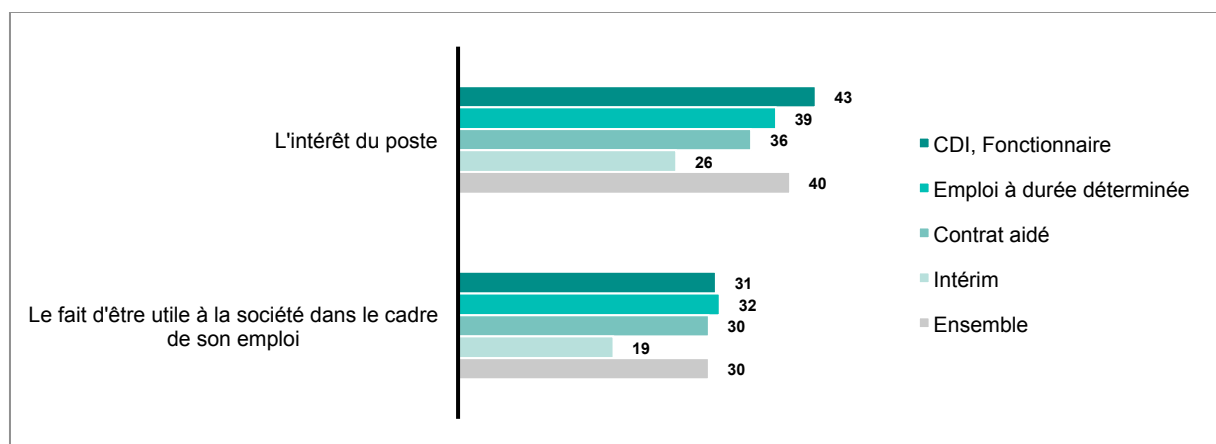
Lecture : 44 % des jeunes salariés pensant que leur emploi actuel leur permet tout à fait de se réaliser professionnellement estiment que l'intérêt du poste est « très important ».

S'il existe bien une relation entre sentiment d'épanouissement et importance attribuée à ces facettes du travail, caractériser son sens est complexe. Le rapport au travail des jeunes influe-t-il sur le fait qu'ils occupent des emplois intéressants ? Pour le dire autrement, ceux qui ont une conception du travail où le contenu de celui-ci a une place significative s'orienteraient plutôt vers des emplois qui leur plaisent, où ils se sentent utiles, et dans lesquels ils peuvent être autonomes. Il s'agirait alors d'interroger le rôle de leurs représentations vis-à-vis du travail dans la construction de leur projet professionnel, ou plus généralement dans leur insertion professionnelle. Afin de satisfaire leurs attentes envers le travail, ils se dirigeraient vers des emplois en adéquation avec celles-ci. Faut-il, au contraire en déduire que les expériences professionnelles des jeunes façonnent la manière dont ils se représentent le travail ? En d'autres termes, occuper un emploi intéressant, permettant de prendre des initiatives rendraient les jeunes plus sensibles à ces éléments du travail. Dans cette perspective, les expériences professionnelles des jeunes contribueraient à façonner le regard qu'ils portent sur le travail.

Des jeunes intérimaires moins concernés par l'intérêt ou l'utilité sociale du travail

Le contenu du travail correspond-il à une dimension inégalement accentuée par les jeunes en fonction de leur position professionnelle ? Premièrement, parmi les actifs, en emploi ou au chômage, des différences émergent bien. Les jeunes au chômage sont 31 % à considérer que l'intérêt du poste est « très important » alors qu'ils sont 41 % parmi ceux qui occupent un emploi trois ans après la fin de leur scolarité. Cet écart se répète également au sujet de l'autonomie ou de la prise d'initiative (41 % de jeunes en emploi et 35 % de chômeurs soulignant son importance), et de l'utilité sociale de l'emploi (31 % des jeunes en emploi contre 24 % parmi ceux au chômage). Cependant, après avoir contrôlé l'influence d'une série d'autres variables, ce constat doit être nuancé. Effectivement, pour les jeunes actifs, la situation professionnelle, chômage ou non, n'a pas un rôle déterminant dans les représentations que les jeunes développent au sujet de l'intérêt du poste ou l'autonomie (Annexe 4, et 5). Toutefois, celle-ci exerce bien une influence sur la manière dont les jeunes perçoivent l'utilité sociale de l'emploi : comparés à ceux en emploi, les jeunes chômeurs ont bien une probabilité moindre de déclarer que cet aspect du travail est « très important » (Annexe 6). Cette tendance des jeunes qui recherchent un emploi à être moins attentifs au fait d'être utiles dans le cadre de leur emploi peut être lue au regard de la littérature sociologique sur les chômeurs. Le chômage est une expérience qui peut prendre des formes diverses et donc être vécu différemment, mais il est souvent associé à un sentiment de honte, ou de dévalorisation : les chômeurs, en particulier, sont amenés à ressentir une forme d'inutilité sociale (Schnapper, 1981). Ainsi, l'épreuve du chômage pour les jeunes, s'accompagnerait d'une forme de dévalorisation de leurs compétences, ou d'une manière plus générale, de leur capacité à participer ou contribuer à la société, rendant alors difficile la valorisation de l'utilité sociale de l'emploi.

Parmi les jeunes qui occupent un emploi salarié trois ans après la fin de leur formation initiale, des divergences assez marquées existent selon le statut de cet emploi, tout du moins concernant les représentations formulées envers l'intérêt du poste et l'utilité sociale de l'emploi. L'emploi précaire tendrait à s'accompagner d'une sensibilité moindre à l'intérêt du poste. Effectivement, si 43 % des jeunes qui ont un emploi à durée indéterminée considèrent que cette facette est « très importante », ils sont 36 % seulement à penser de même lorsqu'ils sont en emploi à durée déterminée. Plus précisément, ces derniers sont 36 % à mettre en avant cette composante du travail lorsqu'ils sont en contrat aidé, et 26 % lorsqu'ils sont en intérim (**Graphique 5**). Les représentations formulées à l'égard de l'utilité sociale de l'emploi se distinguent peu en fonction de l'emploi occupé par les jeunes. Seulement les intérimaires se démarquent des autres jeunes par une attention moins marquée envers cet aspect du travail. Par rapport aux jeunes en emploi à durée indéterminée, les intérimaires ont en effet une probabilité moindre d'estimer que l'intérêt du poste ou le fait d'être utile à la société sont « très importants » à caractéristiques similaires (Annexe 4, Annexe 6). Par ailleurs, si nos analyses descriptives ne mettaient en évidence aucun lien entre la manière de voir l'autonomie ou la prise d'initiatives et le type d'emploi des jeunes salariés, celui-ci devient visible en raisonnant à caractéristiques équivalentes. Les jeunes intérimaires ont en effet plus de chances de considérer que l'autonomie est une composante « très importante » du travail que les jeunes en CDI ou fonctionnaires (Annexe 5).

GRAPHIQUE 5. IMPORTANCE DE L'INTÉRÊT DU POSTE ET DE L'UTILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOI SELON LE TYPE D'EMPLOI OCCUPÉ (% TRÈS IMPORTANT)

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, qui occupent un emploi salarié au printemps 2016

Une nouvelle fois, les jeunes intérimaires apparaissent se distinguer par une posture spécifique à l'égard du travail. Deux pistes peuvent être proposées pour expliquer cette position particulière de leur part. Tout d'abord, le travail intérimaire est souvent caractérisé par des tâches répétitives, simples, demandant peu de qualification, et qui sont, par conséquent, peu valorisables ou valorisantes. De plus, du fait de la concurrence entre intérimaires et employés permanents, ces jeunes peuvent se voir confier par ces derniers les tâches les plus ingrates. De ce point de vue, le travail intérimaire se rapproche du « sale boulot » (Papinot, 2009). Cet aspect du travail intérimaire se vérifie à travers l'enquête Génération 2013 : les jeunes en intérim ont moins souvent l'impression qu'ils se réalisent professionnellement. Ils sont 28 % à penser ainsi contre 47 % de l'ensemble des salariés (**Tableau 8**). À ce sujet, nous pouvons reprendre les propos de Sonia, qui alterne chômage et mission d'intérim dans l'agr-alimentaire pendant un an : « Une chose est sûre, c'est qu'il n' faut pas travailler en intérim dans le but de te faire plaisir au travail [...] ça ne t'apporte pas grand-chose au niveau du contenu. Ce n'est pas très difficile les tâches, pas besoin de réfléchir quoi » (Papinot, 2016, p. 102). Nous pouvons alors envisager que la moindre valeur attribuée par ces jeunes travailleurs à l'intérêt et à l'utilité sociale du travail serait liée au contenu même de leur activité professionnelle.

TABLEAU 8. REALISATION PROFESSIONNELLE SELON LE TYPE D'EMPLOI OCCUPE (EN %)

	Oui, tout à fait	Oui, plutôt	Non
CDI, fonctionnaire	48	39	13
Emploi à durée déterminée	45	38	17
Contrat aidé	52	35	13
Intérim	28	38	34
Ensemble	47	38	34

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, qui occupent un emploi salarié au printemps 2016

Lecture : 48 % des jeunes salariés en CDI ou fonctionnaire pensent que leur emploi actuel leur permet tout à fait de se réaliser professionnellement.

La seconde explication que nous avançons consiste à tenir compte des motivations qui sous-tendent le recours des jeunes à l'intérim. Si cette forme d'emploi recouvre des logiques variées (Jourdain, 2002 ; Glaymann, 2008), pour beaucoup de jeunes, elle représente un « intérim d'insertion professionnelle ». En d'autres termes, face aux difficultés pour accéder à un emploi, le travail intérimaire représente un « choix par défaut », une situation acceptée temporairement le temps de « trouver sa place ». D'une certaine manière, « peu importe, du moment [qu'ils] travaillent » (Couronné, 2016). Les jeunes consentiraient à réaliser, pendant un certain temps, des tâches peu intéressantes, dans le simple but d'avoir un emploi. L'intérim est alors une situation provisoire avant de décrocher un « bon boulot » qui serait, entre autres, « un boulot qui [te] plaît un minimum ». En définitive, leur attention moins prégnante vis-à-vis du contenu du travail, que cela soit l'intérêt du poste ou le fait d'être utile à la société dans le cadre de son emploi, correspondrait à une résignation de leur part à endurer un travail peu intéressant ou gratifiant. Dès lors, leurs attentes envers le travail, et plus particulièrement envers son contenu, reflètent ce manque d'exigence : cette dimension est reléguée au second plan. Ce type d'explication pourrait également s'appliquer aux jeunes chômeurs qui, comme nous l'avons vu, sont également moins sensibles à l'intérêt du poste ou à l'utilité sociale. Puisqu'ils souhaitent trouver, au plus vite, un emploi, ils auraient des exigences moindres en termes de contenu d'emploi, ce qui se refléterait dans leur rapport au travail. Nous pouvons même imaginer que ces jeunes, chômeurs ou intérimaires, sont amenés à reconfigurer leurs aspirations vis-à-vis du travail. Cette question se pose d'autant plus pour les jeunes intérimaires qui sont susceptibles de vivre des situations de déclassement, c'est-à-dire qui occupent un poste qu'ils estiment être « en dessous » de ce à quoi ils pourraient prétendre au regard de leur formation. De fait, les jeunes qui sont en mission d'intérim trois ans après la fin de leurs études affirment plus souvent être employés en dessous de leur niveau de compétence. En effet, ils sont 27 % à penser ainsi, contre 44 % parmi l'ensemble des jeunes salariés. Alors que ces jeunes ont pu, au cours de leur formation, construire un projet professionnel dans lequel ils expriment certaines aspirations à l'égard du travail (types de métiers, ou de tâches réalisées, entre autres), accepter un travail intérimaire en dessous de leurs compétences viendrait contrarier ces perspectives professionnelles. Si l'intérêt du poste et l'utilité à la société étaient importants dans leurs projections, les nécessités de l'insertion professionnelle les forcent à réévaluer leurs jugements à ce propos.

ENCADRE 5. FOCUS SUR LES JEUNES INDEPENDANTS

Dans le cadre de cette étude, nous nous concentrons, le plus souvent, sur les jeunes qui occupent un emploi salarié trois ans après leur sortie du système éducatif, et nous laissons de côté ceux qui occupent d'autres formes d'emploi, et plus spécifiquement les jeunes indépendants. En gardant à l'esprit les réserves que nous avons formulées en introduction en direction de la formulation des questions, l'enquête Génération 2013 permettrait de voir que les jeunes indépendants portent un regard spécifique sur le travail, comparés notamment aux jeunes salariés (**Graphique 6**). Entre autres, ils mettent davantage en avant l'intérêt du poste, l'autonomie ou la prise d'initiative, mais moins la sécurité de l'emploi ou le niveau de rémunération. Ce constat fait écho à la motivation principale exprimée par les jeunes qui se sont mis au moins une fois à leur compte au cours des trois années qui ont suivi la fin de leur formation initiale. En effet, les raisons ayant trait à la réalisation personnelle sont plus citées que celles qui se rapportent aux considérations matérielles. Plus précisément, la première motivation exprimée est le souhait d'être indépendant (48 %), et la deuxième est le « goût d'entreprendre, d'affronter de nouveaux défis » (20 %). L'envie d'augmenter ses revenus est mentionnée seulement par une minorité (9 %).

GRAPHIQUE 6. POINT DE VUE SUR LE TRAVAIL EN GENERAL DES JEUNES INDEPENDANTS (% TRES IMPORTANT)



Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, qui sont salariés ou indépendants au printemps 2016

Le statut d'emploi n'est pas le seul élément pouvant influencer sur la manière dont les jeunes salariés se représentent le contenu du travail. La catégorie socioprofessionnelle du jeune doit également être prise en compte pour comprendre le regard que les jeunes portent sur cette dimension du travail. L'intérêt du poste est la composante qui donne le plus à voir cette relation. Les cadres sont deux fois plus nombreux que les ouvriers à déclarer que l'intérêt du poste est « très important ». Plus précisément, c'est le cas de 26 % des jeunes ouvriers, 33 % des employés, 44 % des jeunes faisant partie des professions intermédiaires, et enfin 45 % des cadres. À caractéristiques similaires, les jeunes ouvriers et employés ont bien une probabilité moindre, par rapport aux cadres, de mettre en avant l'importance de cette variable (Annexe 4). À première vue, l'autonomie ou la prise d'initiative suivrait une tendance similaire : 45 % des cadres expriment une forme d'attachement vis-à-vis de cette facette, contre 42 % des professions intermédiaires, 37 % des employés, et 39 % des ouvriers. Cependant, en contrôlant l'influence d'autres variables, le lien entre catégorie socioprofessionnelle et importance accordée à l'autonomie diffère de ce que nous avons pu voir précédemment. Cette fois, ce sont les jeunes employés qui ont une probabilité plus élevée par rapport aux cadres d'affirmer qu'elle est « très importante », alors que cette probabilité est plus élevée pour les jeunes relevant des professions intermédiaires (Annexe 5). Enfin, la perception de l'utilité sociale donne lieu à une distinction entre jeunes ouvriers et les autres jeunes salariés : ces derniers sont 30 % à affirmer son importance, contre 24 % des ouvriers. Effectivement, à caractéristiques similaires, les ouvriers ont moins de chance de se représenter l'utilité sociale de cette manière que les jeunes cadres (Annexe 6).

3. Une utilité sociale de l'emploi qui a son importance pour les jeunes travaillant dans le public

Au-delà du statut d'emploi, les représentations des jeunes salariés au sujet de l'utilité sociale de l'emploi divergent selon le secteur dans lequel ils sont employés. Les salariés travaillant dans le secteur public sont plus nombreux à estimer que cette facette du travail est « très importante » (36 %) que ceux employés dans le privé (29 %). En contrôlant l'influence d'autres caractéristiques des jeunes, cet effet se confirme : travailler dans le public augmente les chances de valoriser l'importance de l'utilité sociale de l'emploi (Annexe 6). Tenir compte du statut d'emploi permet de nuancer quelque peu ce constat. En effet, les jeunes qui sont fonctionnaires trois ans après la fin de leurs études déclarent plus souvent que l'utilité sociale de l'emploi est « très importante » (40 %) comparé aux jeunes en CDI, que cela soit dans le public (32 %) ou dans le privé (30 %). En s'intéressant seulement aux jeunes en CDD, l'écart entre public et privé ressort : 38 % des jeunes qui ont un CDD dans le public insistent sur l'importance de cette facette, contre 26 % des jeunes en CDD dans le privé.

Deux lectures complémentaires peuvent être apportées pour mieux comprendre cette attitude vis-à-vis du travail. D'une part, travailler dans ce secteur serait une « vocation » : les jeunes attachés à l'idée que le travail est une contribution à la société choisiraient de se diriger plutôt dans le public. La décision de s'engager dans ce type de carrière mêlerait « désir de servir ou d'être socialement utile » (Dreyfus, 2006, p. 495) et « intérêt particulier pour le service public, éventuellement en adéquation avec des opinions ou engagement » (Daussin-Benichou, *et al.*, 2015, p. 112). Le choix d'emploi, et plus particulièrement d'emploi dans le public, découlerait alors d'un rapport au travail dans lequel l'utilité sociale est accentuée. D'autre part, la nature même du travail réalisé au sein du secteur public rendrait en quelque sorte les jeunes plus attentifs à cet élément du travail. Il existerait un *ethos* de service public, qui équivaut notamment à l'adhésion à une série de valeurs comme la défense l'intérêt général, ou la neutralité, l'idée que le bien public passe avant les intérêts personnels (Hugrée *et al.*, 2015 ; Norris, 2003). L'aide à autrui peut également être une dimension importante de leur travail. Par ailleurs, parce qu'ils ne peuvent pas être confrontés à de enjeux politiques et sociaux dans le cadre de leur emploi, « l'utilité sociale » de leur emploi peut leur paraître plus évidente qu'à un salarié du privé. Ainsi, pour le dire simplement, cette attention portée au fait d'être utile dans le cadre de son emploi serait la résultante de cet *ethos* de service public.

3. Les plus diplômés particulièrement attentifs à l'intérêt du poste

Les jeunes sont plus ou moins attentifs au contenu même du travail en fonction de leur niveau de diplôme. Cette relation est particulièrement forte concernant l'intérêt du poste. Les plus diplômés se déclarent plus souvent attachés à cette facette du travail. Ceux qui détiennent un diplôme supérieur ou égal à bac + 5 le déclarent plus de deux fois plus que les non-diplômés (**Graphique 7**). Les diplômés de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur court (de bac +2 à bac +4) affichent un attachement plus fort à cet aspect du travail que les non-diplômés, mais moins intense néanmoins que celui des diplômés du supérieur long. Cette différence selon le niveau de diplôme se retrouve à situation professionnelle comparable (**Tableau 9**). Ainsi, nous devons nuancer ce que nous avons

constaté précédemment au sujet des jeunes intérimaires. Si l'intérêt du poste est un élément qui occupe une place relativement peu significative dans le regard qu'ils portent sur le travail, il l'est plus ou moins en fonction de leur diplôme. Ils sont en effet 22 % à juger que l'intérêt du poste est « très important » quand ils n'ont pas de diplôme ou qu'ils sont diplômés du secondaire tandis qu'ils sont 39 % parmi ceux qui ont un diplôme du supérieur²⁵. En contrôlant l'effet d'autres variables, le diplôme apparaît bien avoir une influence en soi sur l'importance attribuée à cette composante du travail (Annexe 4). Les jeunes salariés non diplômés ont moins de chance de la mettre en avant que ceux qui ont un bac +5 ou un diplôme plus élevé, cette probabilité est au contraire plus élevée pour les jeunes qui ont un diplôme du supérieur court.

TABLEAU 9. IMPORTANCE DE L'INTÉRÊT DU POSTE SELON LE PLUS HAUT NIVEAU DE DIPLOME ET LA SITUATION PROFESSIONNELLE

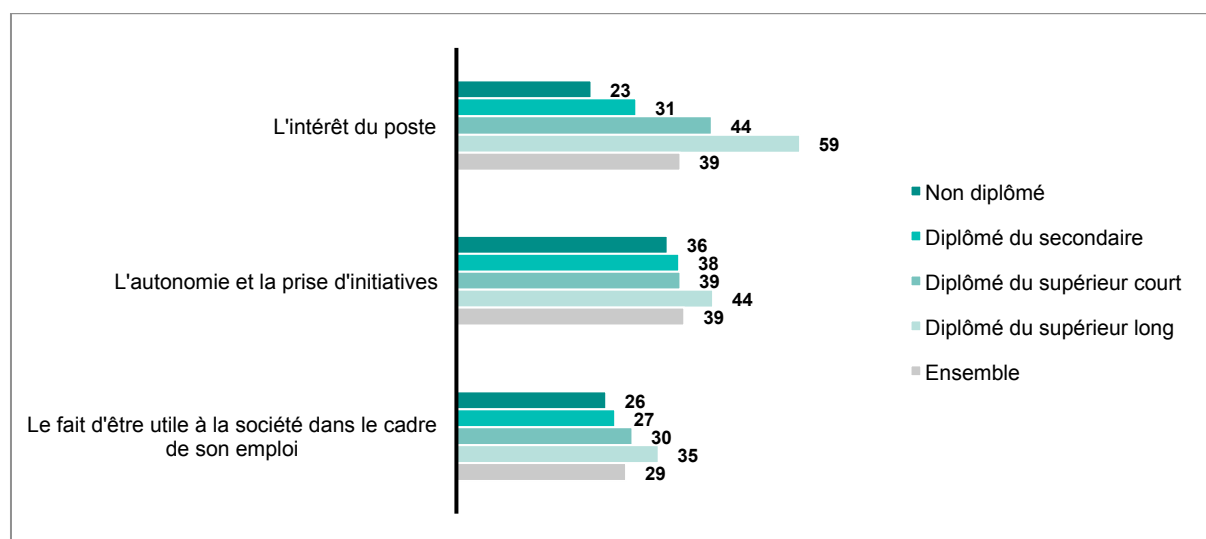
% Très important	Actifs		Salariés	
	En emploi	Au chômage	Emploi à durée indéterminée	Emploi à durée déterminée
Non diplômé	21	25	24	19
Diplômé du secondaire	32	25	32	31
Diplômé du supérieur court	43	45	43	42
Diplômé du supérieur long	60	57	59	61
Ensemble	41	31	43	36

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, actifs, occupés ou non, au printemps 2016

Concernant l'utilité sociale, un effet du diplôme peut également être noté. Notamment, les jeunes diplômés du supérieur long ont tendance à affirmer plus souvent que les autres son importance (35 % d'entre eux contre 26 % de non-diplômés) [Graphique 7]. Néanmoins, cette relation est plus ambivalente et moins univoque que ce qui est observé pour l'intérêt du poste. Entre autres, le seul résultat qui ressort de l'analyse à caractéristiques équivalentes revient à voir que les non-diplômés ont une probabilité moins élevée que les jeunes qui détiennent *a minima* un bac +5 de déclarer cet élément comme étant « très important » (Annexe 6). Enfin, à première vue, l'autonomie ou la prise d'initiatives est bien un élément du travail qui apparaît lié au diplôme détenu par les jeunes. En particulier, les diplômés du supérieur long sont ceux qui déclarent un peu plus souvent que l'autonomie est « très importante ». Cependant, en raisonnant à caractéristiques similaires, cette relation s'inverse, et rejoint des observations déjà mises en évidence pour les jeunes intérimaires ou les jeunes ouvriers : parmi les jeunes salariés, les non-diplômés ont plus de chance de souligner l'importance de cet aspect du travail que ceux qui ont un bac +5 ou plus, tandis que les diplômés du supérieur long ont moins de chance de penser ainsi (Annexe 5).

²⁵ Les effectifs étant réduits, il n'est pas possible de mobiliser une classification de diplômes plus détaillée.

GRAPHIQUE 7. IMPORTANCE DE L'INTÉRÊT DU POSTE, DE L'AUTONOMIE ET DE L'UTILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOI SELON LE PLUS HAUT NIVEAU DE DIPLOME OBTENU (% TRÈS IMPORTANT)

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013.

Une nouvelle fois, le niveau de diplôme à lui seul ne permet pas d'expliquer l'attention que certaines jeunes portent à ces composantes du travail. Concernant l'utilité sociale de l'emploi, peu de différences sont à noter, cependant l'autonomie et, surtout, l'intérêt du poste sont deux aspects dont l'importance varie selon la catégorie socioprofessionnelle des parents. Globalement, les jeunes dont les parents sont cadres les mettent plus en avant. En effet, 35 % des enfants dont aucun des deux parents n'est cadre estiment que l'intérêt du poste est « très important », contre 56 % de ceux dont les deux parents sont cadres. Pour l'autonomie, cette différence correspond à 38 % et 46 %. Cet effet de l'origine sociale se retrouve à caractéristiques similaires, même s'il peut varier en fonction des populations étudiées. Ainsi, parmi les jeunes actifs, avoir un père employé, une mère qui n'a jamais travaillé ou qui est ouvrière diminue les chances de voir l'intérêt du poste comme étant « très important » par rapport aux jeunes dont le père ou la mère sont cadres. De la même façon, cette probabilité est plus élevée chez les jeunes qui ont une mère faisant partie de la catégorie des professions intermédiaires. De même, lorsque le père ou la mère sont agriculteurs, artisans, commerçants ou chefs d'entreprise, la probabilité de montrer un attachement à l'autonomie est plus élevée, tandis qu'elle l'est moins quand le père n'a jamais travaillé ou que la mère est ouvrière.

Par ailleurs, le sexe apparaît être une variable qui peut également jouer un rôle dans l'importance accordée à l'intérêt du poste, même si l'effet est relativement faible par rapport à d'autres facteurs. 43 % des jeunes femmes affirment en effet que cette composante du travail est « très importante », contre 35 % des jeunes hommes. À caractéristiques sociales et professionnelles équivalentes, cet écart entre femmes et hommes subsiste (Annexe 4). Cet effet est moins clair pour l'autonomie ou le fait d'être utile à la société à travers son emploi, mais il apparaît tout de même à plusieurs reprises. Les jeunes femmes ont une probabilité plus forte que les jeunes hommes d'affirmer que l'autonomie ou la prise d'initiative est « très importante ». Néanmoins, cette influence est plus forte parmi les jeunes salariés que parmi les jeunes actifs (Annexe 5). De même, les femmes actives ont plus de chance que les hommes de mettre en avant l'utilité sociale de l'emploi, mais ce résultat ne se retrouve pas parmi les jeunes salariés.

5. Des attentes matérielles diverses

1. Un niveau de rémunération pas « très important », mais une attente plus présente chez certains jeunes

Avec l'utilité sociale de l'emploi, le niveau de rémunération fait partie des composantes du travail listées dans le questionnaire de Génération 2013 qui récoltent les taux d'importance les moins élevés. Près de trois jeunes sur dix estiment, trois ans après la fin de leurs études, que le niveau de rémunération est « très important ». Ce résultat vient remettre quelque peu en cause l'image d'une jeunesse consumériste, travaillant seulement pour la rétribution monétaire, et cherchant à maximiser son profit à tout prix. Au contraire, comme d'autres études ont déjà pu le montrer, les jeunes affichent des attentes matérielles moindres à l'égard du travail (Gonthier, de Lescure, 2012).

Cependant, le niveau de rémunération est un aspect du travail inégalement mis en avant selon la situation professionnelle vécue par les jeunes. Les chômeurs sont moins sensibles à celui-ci : comparés aux jeunes qui sont en emploi trois ans après leur sortie du système éducatif, ils affirment moins souvent qu'il est « très important » (respectivement 22 % et 30 %). Cet effet de l'absence d'emploi se confirme à caractéristiques équivalentes : par rapport aux jeunes en emploi, les chômeurs ont plus de chance de considérer cette facette du travail comme étant « très importante » (Annexe 7). Cette posture spécifique des jeunes chômeurs peut être interprétée comme la logique du « travail avant tout » que nous avons décrite précédemment. Les jeunes à la recherche d'un emploi afin de s'insérer professionnellement auraient des critères plus larges en termes d'emploi et, plus particulièrement, de niveau de salaire. Leur préoccupation première est de trouver un emploi, les exigences vis-à-vis du salaire ou d'autres critères sont reléguées au second plan.

Parmi les jeunes salariés, l'importance assignée au niveau de rémunération dépend du statut de l'emploi. Les jeunes en emploi à durée déterminée affirment moins souvent qu'il est « très important » (26 %), comparés notamment aux jeunes qui occupent un emploi à durée indéterminée (32 %) ou qui sont en contrat aidé (31 %). Les jeunes intérimaires se détachent des autres salariés par une plus grande importance attribuée au niveau de rémunération (37 %). À caractéristiques équivalentes, les jeunes en emploi à durée déterminée ou en contrat aidé ont une probabilité plus élevée de juger cette facette du travail comme « très importante » que les jeunes en emploi à durée indéterminée. Au contraire, cette probabilité est bien moins forte chez les jeunes intérimaires (Annexe 7). Alors que pour l'intérêt du poste, jeunes chômeurs et jeunes intérimaires adoptent des attitudes similaires, nous voyons qu'ils se distinguent sur cette question du niveau de rémunération. Ainsi, les jeunes intérimaires, contrairement aux jeunes chômeurs, ne seraient pas prêts à renier sur leur salaire afin d'accéder à un emploi, ou plutôt dans leur cas, d'accéder à un meilleur emploi. Comment expliquer alors l'attachement qu'ils affichent à l'égard du niveau de rémunération ? Dans la continuité d'hypothèses que nous avons déjà formulées au sujet des jeunes intérimaires, nous pouvons avancer l'idée qu'il s'agit pour eux d'emploi provisoire, permettant donc d'avoir un revenu en attendant de « trouver sa place ». C'est pourquoi ils développent un rapport avant tout instrumental avec leur emploi, et donc, nous pouvons imaginer, avec le travail de manière générale. Pour le dire autrement, il ne s'agit pas de réaliser un travail

intéressant, il s'agit avant tout d'avoir un salaire. De plus, les conditions de travail globalement difficiles, avec en particulier des tâches peu gratifiantes et des rapports sociaux dégradés, pousseraient les jeunes à accentuer encore plus ce rapport instrumental à leur activité professionnelle afin de la rendre « supportable ». Pour l'illustrer, nous pouvons reprendre les propos du jeune ouvrier intérimaire dans l'agroalimentaire que nous avons déjà cités précédemment : « Je n'ai pas eu de lien avec les salariés de cette boîte et je m'en moque, tout comme eux. Je n'ai pas travaillé là que pour la paie, c'est tout, rien d'autre » (Papinot, 2009, p. 495). Les mauvaises relations sociales sont, ici, relativisées par la rétribution monétaire obtenue, qui permet alors de mettre à distance un aspect rebutant de son activité professionnelle. Par ailleurs, il est assez intéressant de noter que cette valorisation de la rémunération se ressent également dans la manière dont ils perçoivent leur salaire. Les jeunes intérimaires ont un niveau de salaire moins élevé que les jeunes en emploi à durée indéterminée. Ces derniers touchent en moyenne 1745 € mensuel net, contre 1402 € mensuel net pour les intérimaires. Cependant, les intérimaires déclarent davantage qu'ils sont « très bien » ou « plutôt bien » payés : ils sont 75 % à penser ainsi, contre 65 % des jeunes occupant un CDI ou étant fonctionnaire.

Étudier l'attachement des jeunes au niveau de la rémunération amène nécessairement à se demander si le montant des salaires qu'ils perçoivent a une influence sur celui-ci. Toucher des salaires bas rend-il plus sensible à cette composante du travail ? La réponse à cette question semble négative : le niveau de salaire ne permet pas de différencier des postures à l'égard de cette composante du travail (**Tableau 10**). Les 25 % de jeunes salariés qui perçoivent les salaires les plus bas accordent autant d'importance au niveau de rémunération que les 25 % des salariés les mieux rémunérés, et ce même à temps de travail égal²⁶. Ainsi, *a priori*, le niveau de salaire n'entrerait pas en compte dans la manière dont les jeunes se représentent le niveau de rémunération.

TABLEAU 10. IMPORTANCE DU NIVEAU DE RÉMUNÉRATION SELON LE SALAIRE MENSUEL NET PERÇU (PRIMES INCLUSES)

% Très important	Temps plein	Temps partiel	Ensemble
1er quartile	31	27	29
2e quartile	31	29	31
3e quartile	33	28	33
4e quartile	30	30	30
Ensemble	31	28	31

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, qui occupent un emploi salarié au printemps 2016

Note : les quartiles partagent la distribution des salaires en quatre parties égales représentant chacune un quart de l'échantillon. Le premier quartile correspond aux 25 % des jeunes touchant les salaires les plus bas, soit des salaires égaux ou inférieurs à 1 364 € pour les salariés à temps plein, à 650 € pour les salariés à temps partiel, et à 1 278 € pour l'ensemble des salariés.

²⁶ Durée de travail et montant de salaire sont, par nature, liés. Il est, donc, essentiel, dans ce type d'analyse, de prendre en considération le fait qu'être à plein temps implique le plus souvent d'avoir un salaire plus élevé que les travailleurs à temps partiel (Pak, 2013).

Cependant, l'opinion des jeunes sur le salaire perçu trois ans après la fin de leurs études apparaît bien déterminante dans le regard qu'ils portent sur le niveau de rémunération. Effectivement, ceux qui se considèrent comme « plutôt mal payés » déclarent qu'il est « très important » (48 %) davantage que ceux qui se jugent « très bien payés » (30 %) [Tableau 11]. Cet écart se confirme chez les jeunes salariés travaillant à temps plein²⁷ : 49 % de ceux qui estiment être « plutôt mal payés » valorisent le niveau de rémunération contre 26 % de ceux qui jugent être « très bien payés ». Des analyses à caractéristiques équivalentes, réalisées parmi les jeunes salariés travaillant à temps plein, corroborent le fait que le jugement porté sur le niveau de salaire perçu compte davantage que le niveau même de ce salaire pour comprendre comment les jeunes appréhendent l'importance du niveau de rémunération (Annexe 7). Le montant du salaire a bien un effet en soi : les jeunes qui perçoivent les salaires les moins élevés ont plus de chance de considérer que cette facette est « très importante ». Cependant, cette variable « objective » pèse moins que la variable « subjective », à savoir le jugement que les jeunes portent sur le niveau de leur salaire actuel. Par rapport aux jeunes « très bien payés », ceux qui se voient comme « plutôt mal payés » ont une probabilité supérieure de mettre en avant le niveau de rémunération. Ainsi, le montant du salaire, donnée certes objective, ne permet pas réellement de rendre compte et de comprendre leur rapport au travail. Un même niveau de salaire peut-être vu différemment par les jeunes, en fonction de leurs attentes.

TABLEAU 11. IMPORTANCE DU NIVEAU DE RÉMUNERATION SELON L'OPINION SUR LE SALAIRE PERÇU

	Salariés à temps plein	Ensemble Ensemble des salariés (à temps plein ou partiel)
% Très important		
Très bien payé	26	30
Plutôt bien payé	25	27
Normalement payé	31	35
Plutôt mal payé	49	48
Ensemble	28	31

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, qui occupent un emploi salarié au printemps 2016.

Cette observation laisse entendre que le montant du salaire est une donnée, certes objective, mais qui ne permet pas réellement de saisir ce qu'il représente pour les jeunes : correspond-il à leurs attentes, notamment eu égard à leur niveau de formation ? Permet-il de couvrir les dépenses que le jeune envisage ? Un même niveau de salaire peut être vu différemment par un jeune en fonction de ses réponses à ces questions. Par conséquent, les attentes, en termes de rémunération, exprimées par les

²⁷ Vu les effectifs trop réduits, nous ne sommes pas en mesure de faire les mêmes analyses pour les jeunes salariés à temps partiel.

jeunes ne portent pas uniquement sur une question d'insuffisance ou d'abondance de ressources, mais elles peuvent englober des dimensions beaucoup plus larges, et plus éloignées que la simple dimension monétaire. Ainsi, comprendre le rapport des jeunes au travail à travers le prisme du montant de salaire qu'ils perçoivent n'est pas des plus pertinents. En effet, s'il représente une donnée « objective », il ne capte pas nécessairement certaines considérations qui ont leur importance sur leur posture vis-à-vis du niveau de rémunération.

Par ailleurs, d'autres éléments que la situation professionnelle jouent sur l'importance assignée au niveau de rémunération. Parmi les facteurs notables nous pouvons citer le niveau de diplôme ainsi que l'origine ethnoraciale des jeunes. Effectivement, les jeunes diplômés du supérieur long tendent à mettre moins en avant l'importance de cet aspect du travail : ils sont 22 % contre 28 % de l'ensemble des jeunes. Cet effet se confirme à caractéristiques similaires : comparés aux diplômés du supérieur long, les non-diplômés et les diplômés du secondaire ont une probabilité supérieure d'estimer que le niveau de rémunération est « très important » (Annexe 7). De même, lorsque les jeunes ont des parents nés à l'étranger, ils valorisent plus l'importance de celui-ci. Les jeunes qui ont deux parents nés en France sont 26 % à penser qu'il est « très important », alors qu'ils sont 30 % dès lors qu'un de leurs parents est né à l'étranger, et enfin 38 % lorsque leurs deux parents sont nés à l'étranger. En contrôlant l'effet d'autres variables, avoir un père ou une mère nés à l'étranger augmente bien les chances de mettre en avant le niveau de rémunération.

2. Une intériorisation de l'incertitude, et de la « valeur » de la sécurité de l'emploi

La sécurité de l'emploi est l'une des facettes du travail qui récoltent les taux d'importance les plus élevés avec 42 % des jeunes qui la considèrent « très importante ». Alors que les autres composantes « matérielles » du travail sont relativement peu mises en avant par les jeunes, celles-ci se démarquent. C'est pour cette raison qu'il est difficile d'affirmer de manière absolue que les jeunes ne font pas preuve d'attentes matérielles vis-à-vis du travail : la sécurité de l'emploi est un élément auquel ils sont attachés. L'accent mis sur cet aspect du travail peut être la conséquence d'une intériorisation de la part de la jeunesse qui entre dans la vie active de « la transformation des normes d'accès à l'emploi » (Bonnet *et al.*, 2018, p. 92), et plus particulièrement du caractère profondément instable du système d'emploi. En d'autres termes, « ils ont intériorisé l'incertitude sur les marchés du travail et la considèrent comme une norme » (Sarfati, 2015, p. 12). Dans cette perspective, les jeunes évoluant dans un contexte professionnel instable, la sécurité de l'emploi est recherchée, et donc revêt une importance particulière.

Contrairement aux autres composantes que nous avons examinées précédemment, la situation professionnelle des jeunes a un rôle relativement limité sur la façon dont ils perçoivent cette sécurité de l'emploi. Ou, plus précisément, elle a un rôle moins prégnant que ce que nous pourrions imaginer de prime abord. D'abord, les jeunes actifs, qu'ils soient en emploi ou au chômage, sont tout aussi nombreux à estimer qu'elle est une facette « très importante » du travail (ils sont respectivement 43 % et 40 %). Néanmoins, à caractéristiques similaires, être chômage augmente bien les chances de déclarer que cet aspect du travail est « très important » par rapport aux jeunes en emploi. Ensuite, si nous nous concentrons cette fois seulement sur les jeunes salariés, peu d'écarts sont mis au jour. Les

jeunes occupant les statuts les plus précaires, à savoir ceux qui sont en contrat aidé ou en intérim, tendent à valoriser un peu plus souvent cet élément du travail (**Tableau 12**). Mais, les différences sont limitées. De plus, en raisonnant à caractéristiques socio-économiques similaires, cet effet du type d'emploi disparaît quasi complètement. Ce manque de différence en fonction de la situation professionnelle renforce l'idée d'une intériorisation de l'incertitude chez l'ensemble des jeunes. La stabilité de l'emploi étant un « bien rare », il a d'autant plus de valeur à leurs yeux. Ceux qui occupent une position stable sont conscients de leur chance d'avoir obtenu un tel statut, d'où le fait qu'ils mettent en avant la sécurité de l'emploi. La sécurité de l'emploi serait d'autant plus précieuse pour les jeunes qu'elle représente un moyen d'acquérir une forme d'autonomie, en particulier par l'accès facilité au logement ou au crédit.

Cependant, cette apparente intériorisation de l'instabilité et de l'incertitude plus ou moins commune aux jeunes sortants du système éducatif ne doit pas laisser penser que cette question de la sécurité de l'emploi se pose avec la même acuité pour l'ensemble des jeunes. S'il existe une forme de conscience commune de l'instabilité, et donc une accentuation sur la sécurité de l'emploi, pour certains jeunes, la sécurité ou la stabilité est une préoccupation au quotidien. Nous pouvons alors imaginer que la sécurité de l'emploi n'a pas nécessairement la même signification pour eux. « Trouver ou conserver un emploi stable » est une préoccupation beaucoup plus présente chez les jeunes au chômage que parmi ceux qui sont en emploi (73 % contre 41 %). De même, au sein des salariés, les plus précaires, à savoir en emploi à durée déterminée ou en contrat aidé (53 %), et surtout en intérim (64 %) citent plus souvent cette priorité en comparaison des jeunes en emploi à durée indéterminée (34 %).

TABLEAU 12. IMPORTANCE DE LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI ET PRIORITÉ ACTUELLE SELON LE TYPE D'EMPLOI OCCUPÉ

	Sécurité de l'emploi % Très important	Trouver ou conserver un emploi stable	
			En %
CDI, Fonctionnaire	43		34
Emploi à durée déterminée	45		53
Contrat aidé	47		53
Intérim	49		64
Ensemble	44		43

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, qui occupent un emploi salarié au printemps 2016.

En dehors de la position professionnelle, d'autres facteurs expliquent que certains jeunes accordent plus d'importance à la sécurité de l'emploi (Annexe 8). En effet, le sexe est une variable qui permet de les différencier à ce niveau. Les jeunes femmes ont une probabilité plus élevée de considérer que cet élément du travail est « très important ». De plus, les jeunes mettent également inégalement en avant cet aspect en fonction du niveau de diplôme qu'ils ont obtenu. Plus spécifiquement, les jeunes qui détiennent un diplôme de l'enseignement secondaire, ainsi que ceux qui sont diplômés de l'enseignement supérieur court (compris entre bac + 2 et bac + 4) ont plus de chances de juger

l'importance de la sécurité de l'emploi par rapport aux jeunes qui ont un diplôme équivalent ou supérieur à bac + 5. Enfin, si l'origine sociale des jeunes ne semble pas, globalement, influencer sur cette importance, l'origine ethnoraciale a un effet assez clair : les jeunes dont la mère est née à l'étranger ont une probabilité supérieure d'estimer que la sécurité de l'emploi est « très importante », comparés aux jeunes dont la mère est née en France (y compris DOM-TOM).

Conclusion

Si la littérature en sciences sociales a tendance à insister sur l'idée que les jeunes font preuve d'un rapport expressif au travail en considérant qu'il est un moyen pour eux de s'épanouir, l'enquête Génération 2013 invite à relativiser quelque peu ce type de constat. Les jeunes expriment bien un désir assez fort d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ils considèrent que le travail ne doit pas être l'unique sphère où s'investir et qu'il ne doit donc pas empiéter sur la famille, les amis, l'engagement associatif, les loisirs, etc. Le travail n'est pas la seule source de construction identitaire, la vie en dehors du travail y participe aussi. Cependant, contrairement à ce que certains discours peuvent véhiculer, les jeunes ne se désintéressent pas totalement du travail. Ils montrent une forme d'attachement à celui-ci en affirmant que leurs préoccupations, à ce stade de leur parcours, se situent du côté de leur vie professionnelle. Ainsi, le travail apparaît être chez eux une valeur importante, qui occupe une grande partie de leur esprit. Les relations interpersonnelles comptent également pour les jeunes. Par ce biais, ils aspirent à une bonne entente au sein de l'environnement professionnel, et par extension à une forme de bien-être au travail. De même, les relations entre collègues peuvent participer à la construction identitaire des jeunes, en les aidant par exemple à développer certaines capacités. Dans cette perspective, l'importance accordée aux relations entre collègues et l'idée d'épanouissement personnel sont fortement liées. Par ailleurs, les jeunes envisagent le travail comme quelque chose qui contribue à soi, plutôt que quelque chose qui contribue à la société. Ils aspirent à un travail intéressant, qui leur fait plaisir, et où ils peuvent s'exprimer en prenant des initiatives. L'enquête Génération 2013 vient conforter dans une certaine mesure les résultats d'autres travaux : les jeunes expriment relativement peu d'attentes matérielles à l'égard du travail. Plus particulièrement, le niveau de rémunération n'est pas un élément de premier plan. Par conséquent, l'image du jeune consumériste, matérialiste, souhaitant travailler uniquement pour le salaire, doit être relativisée.

Toutefois, les aspirations des jeunes vis-à-vis du travail ne peuvent se résumer exclusivement à une prévalence des considérations expressives. D'une part, certaines composantes du travail relevant de cette dimension ne sont pas particulièrement distinguées par les jeunes. C'est le cas notamment de l'intérêt du poste et de l'autonomie ou de la prise d'initiatives. Affirmer que les jeunes formulent en priorité des attentes expressives envers le travail amène à ignorer le fait que les jeunes ne mettent pas au même niveau les éléments qui constituent cette orientation prise par le travail. Pour eux, l'équilibre entre travail et hors travail ne signifie pas la même chose que l'autonomie. D'autre part, leurs aspirations intègrent également des considérations matérielles. Effectivement, la sécurité de l'emploi fait partie des éléments qui récoltent les taux d'importance les plus élevés. Par conséquent, celle-ci occupe une place significative dans le regard que les jeunes portent sur le travail. L'incertitude qui règne sur le marché du travail rendrait les jeunes sensibles à cette facette du travail. La stabilité étant un « bien rare », ou tout du moins étant perçu comme tel, la sécurité de l'emploi prend, pour les jeunes, une signification toute particulière. À cela s'ajoute le fait que, dans notre société, la sécurité de l'emploi conditionne d'autres aspects que la simple vie professionnelle : accès à un logement, difficulté à se projeter dans l'avenir, etc.

Si nos résultats s'éloignent quelque peu d'autres études réalisées sur le rapport au travail, et plus particulièrement sur le rapport des jeunes au travail, ils se situent dans leur continuité au sens où ils participent à déconstruire une série de représentations sur les attitudes que les jeunes ont à l'égard du

travail. En effet, la posture des jeunes vis-à-vis du travail inquiète. Cette nouvelle génération ne se comporterait pas de la même manière que leurs aînés, mais surtout, ils auraient des attitudes considérées comme problématiques. Cet imaginaire a été en grande partie remis en cause par les sciences sociales qui soulignent, au contraire, les similitudes entre jeunes et plus âgés. Opposer rapport au travail des jeunes et rapport au travail des autres générations a peu de sens. Ces travaux s'intéressant aux différences intergénérationnelles, ils consistent avant tout à comparer les cohortes d'âges. Or, ces approches explorent peu la dimension intragénérationnelle des représentations à l'égard du travail, elles laissent entendre que ces groupes d'âges forment des catégories homogènes. Des facteurs de distinction tels que le sexe, ou la situation professionnelle sont peu explorés. Nous avons alors souhaité, à travers l'exploitation de l'enquête Génération 2013, déplacer la focale en ne cherchant pas à analyser la posture des jeunes à l'égard du travail au regard du comportement des autres classes d'âges, mais plutôt en tenant compte de la diversité qui caractérise la jeunesse. Autrement dit, il s'agissait d'explorer les écarts de perception au sein de celle-ci, et de souligner les éventuelles différences intragénérationnelles.

Les jeunes ne tissent pas en effet la même relation au travail en fonction de leur profil ou de leur situation, professionnelle ou personnelle. De ce point de vue, nous pouvons souligner plusieurs constats réalisés à partir de l'enquête Génération 2013. Tout d'abord, comprendre les perceptions des jeunes sur le travail nécessite de s'intéresser à la position professionnelle. Les jeunes les moins favorisés de ce point de vue tendent à davantage à insister sur la dimension matérielle du travail. Le contenu même du travail, l'ambiance au sein de celui-ci, ou encore les possibilités de consacrer du temps à sa vie en dehors du travail sont des composantes du travail qui ont une importance moindre face à la nécessité de trouver ou conserver un emploi, et donc de recevoir un revenu pour subvenir à ses besoins. Ces jeunes sont moins exigeants sur la « qualité » du travail.

De ce point de vue, nous pouvons noter que les jeunes chômeurs et les jeunes intérimaires se distinguent par une attention moins forte à l'équilibre entre travail et hors travail, l'intérêt du poste, l'utilité sociale du poste, ou aux relations entre collègues, mais une sensibilité plus accrue à l'égard du niveau de rémunération. Ensuite, certaines caractéristiques sociodémographiques des jeunes doivent être prises en compte afin de comprendre comment ils envisagent le travail. Ainsi, le niveau de diplôme a un effet en soi prégnant sur les représentations des jeunes. Les plus diplômés tendent à considérer davantage la qualité de vie au travail, la réalisation de soi, ou le contenu même du travail. De plus, jeunes femmes et jeunes hommes ne voient pas nécessairement le travail de la même manière. Notamment, les femmes mettent davantage en avant l'intérêt du poste, les relations entre collègues et la reconnaissance du travail par la hiérarchie. Nous avons aussi pu voir que l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle est un enjeu significatif pour les jeunes femmes qui ont terminé leur formation initiale trois ans auparavant : elles intérioriseraient et anticiperaient la charge d'articuler travail et famille à la naissance des enfants. Enfin, si certains aspects du travail donnent lieu à des écarts entre les jeunes assez marqués, ce n'est pas le cas de la sécurité de l'emploi. Contrairement à ce que nous pourrions instinctivement imaginer, globalement, les jeunes lui attribuent des niveaux d'importance similaires. Plus spécifiquement, des écarts limités sont à noter seulement entre les jeunes occupant des situations professionnelles différentes. Entre autres, chômeurs et jeunes en emploi sont aussi nombreux à valoriser cette facette du travail. Ce relatif manque de différences de perception entre les jeunes au sujet de la sécurité de l'emploi renforce l'idée d'une intériorisation généralisée par la jeunesse de l'incertitude inhérente au marché du travail. Cependant, cet attachement à la sécurité de

L'emploi relativement commun à l'ensemble des jeunes ne signifie pas que la stabilité de l'emploi est désirée avec la même intensité par tous. En effet, trouver ou conserver un emploi reste une préoccupation présente surtout chez les jeunes précaires.

En définitive, c'est « le » rapport au travail des jeunes » qui doit être questionné. Face à ces résultats, à l'hétérogénéité des représentations que nous avons constatée, il est difficile de conclure qu'il existe « un » rapport au travail des jeunes, au sens où les jeunes afficheraient une vision commune du travail. Il est alors nécessaire de tenir compte de la diversité des postures que les jeunes adoptent vis-à-vis du travail. Par conséquent, le pluriel est de rigueur afin de rendre visible cette multiplicité : il s'avère alors plus judicieux de parler de « rapports » au travail des jeunes.

L'éclairage statistique que nous apportons sur les rapports des jeunes au travail met en exergue certains éléments qui pourraient être approfondis, que cela soit par des travaux complémentaires quantitatifs ou qualitatifs. Nous avons souligné le fait que le niveau de diplôme contribue en soi à expliquer les différences de perception à l'égard du travail. Deux hypothèses, complémentaires, pourraient alors être explorées de ce point de vue. Premièrement, les expériences réalisées dans le cadre scolaire, que cela soit, entre autres, le contenu de la formation suivie, ou les périodes d'immersion en milieu professionnel. Ainsi, le parcours scolaire et le temps de la scolarité participent à façonner le rapport au travail des jeunes. À ce propos, nous nous devons de souligner que les jeunes que nous avons étudiés à travers l'enquête Génération 2013 représentent une frange précise de la jeunesse, à savoir celle qui a déjà terminé ces études initiales. Nous nous sommes donc intéressée à des jeunes qui se situent à un moment spécifique de leur parcours de vie. Dès lors, ce type d'échantillon permet difficilement de capter les éventuelles variations de représentation du travail au fil du parcours d'études. Deuxièmement, les différentiels de représentation du travail montrés par les jeunes selon leur niveau de diplôme seraient le reflet de choix ou stratégies d'orientation distincts. Autrement dit, les jeunes qui valorisent l'intérêt du poste, la sécurité de l'emploi, ou un autre type d'élément du travail tendraient à investir certaines formations. Le rapport au travail serait, par conséquent, l'un des déterminants du parcours scolaire.

Par ailleurs, les résultats de l'enquête Génération 2013 invitent à creuser la manière dont les jeunes considèrent les différents aspects du travail. D'une part, il serait intéressant de voir, plus en détail, ce que recouvre l'importance attribuée par les jeunes à certaines facettes que nous avons analysées. C'est le cas, par exemple, des relations entre collègues : comment les jeunes se représentent-ils ces relations ? Privilégient-ils la constitution d'un groupe servant de base à la solidarité au travail, ou le développement de relations interpersonnelles ? D'autre part, le portrait que nous avons dressé des rapports au travail des jeunes gagnerait à être complété en considérant des éléments du travail non abordés dans l'enquête Génération, mais susceptible d'avoir de la valeur aux yeux des jeunes : pénibilité physique des tâches, horaires, proximité géographique avec le domicile, etc.

Bibliographie

- Aeberhardt R., Crusson L., Pommier P., 2011, « Les politiques d'accès à l'emploi en faveur des jeunes : qualifier et accompagner », *France, portrait social*, p. 153-72.
- Baudelot C., Gollac M., 1997, « Faut-il travailler pour être heureux ? », *INSEE Première*, n° 560.
- Baudelot C., Gollac M. 2003 *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.
- Beque M., 2014, « Les risques psychosociaux au travail. Un panorama d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010 », *Dares Analyses*, n° 31.
- Beque M., Kingsada A., Mauroux A., 2019, « Les rapports sociaux au travail », *Synthèse.Stat'*, n°27.
- Blanpain N., Buisson G., 2016, « Projections de population à l'horizon 2070, deux fois plus de personnes de 75 ans ou plus qu'en 2013 », *Insee Première*, n°1619.
- Bonnet E., Mazari Z., Verley É., 2018, « De la "qualité de l'emploi" au "rapport au travail" des jeunes : des évolutions paradoxales », dans *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Marseille (Céreq Essentiels), p. 196.
- Bréchon P., 2016, « Résultats pour la France, le sens du travail », *Résultats détaillés de l'International Social Survey Programme*.
- Cahuc P., Zylberberg A., Galland O., Carcillo S. 2011 *La machine à trier: comment la France divise sa jeunesse*, Paris, Eyrolles.
- Casoinic D., 2016, « Les comportements des générations Y et Z à l'école et en entreprise », *Économie et management*, n° 160, p. 29-96.
- Castel R., 2003, *L'insécurité sociale: qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil.
- Castell L., Rivalin R., Thouilleux C., 2016, « L'accès à l'autonomie résidentielle pour les 18-24 ans : un processus socialement différencié », *France, portrait social. Édition 2016*, INSEE/Références.
- Castera D., Gougain N., 2019, *Les jeunes et l'avenir du travail*, Conseil économique, social et environnement/Avis.
- Cortesero R., Mélo D., Meziani Remichi Y., Vendassi P., 2018, « Les jeunes, ressources et risques pour l'entreprise ? Regards de recruteurs sur la jeunesse », *INJEP Analyses & Synthèses*, n° 11.
- Couppié T., Épiphané D., 2019, « Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes... », *CEREQ Bref*, n° 373.
- Couronné J., 2016, « "Peu importe, du moment que je travaille" L'usine comme "goût de nécessité" », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], n° 10.
- Dagnaud M. 2013 *Génération Y: les jeunes et les réseaux sociaux, de la dérision à la subversion*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Daussin-Benichou J.-M., Idmachiche S., Leduc A., Pouliquen E., 2015, « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France, portrait social*.
- Davoine L., Méda D., 2008, *Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?*, CEE/Document de travail n° 96-1.

- Dejoux C., Wechtler H., 2011, « Diversité générationnelle : implications, principes et outils de management », *Management & Avenir*, n° 3, vol. 43, p. 227-238.
- Delay B., 2008, *Les jeunes: un rapport au travail singulier? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*, CEE/Document de travail n° 104.
- Demazière D., Zune M., 2018, « Qu'est-ce que le travail quand on n'a pas d'emploi ? Le travail non salarié à l'aune des projections d'avenir des chômeurs », *Formation emploi*, n° 141, p. 133-152.
- Desplats M., Pinaud F. 2011 *Manager la génération Y: travailler avec les 20-30 ans*, Paris, Dunod.
- Dreyfus F., 2006, « Servir l'état, un idéal encore moderne ? », *Pouvoirs*, n° 117, p. 5-15.
- Dubar C., 2001, « La construction sociale de l'insertion professionnelle », *Education et sociétés*, n° 7, p. 23-36.
- Dubois Y., Koubi M., 2017, « Report de l'âge de la retraite et taux d'emploi des seniors : le cas de la réforme des retraites de 2010 », *INSEE Analyses*, n° 30.
- Farvaque N., 2018, « 20 ans de politiques de l'emploi à destination des jeunes », dans *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Marseille, CEREQ/Essentiels, p. 196.
- Galland O., 1990, « Un nouvel âge de la vie », *Revue française de sociologie*, p. 529-551.
- Galtier B., 1999, « Les temps partiels: entre emplois choisis et emplois "faute de mieux" », *Économie et statistique*, n° 321, p. 57-77.
- Garner H., Méda D., Sénik C., 2006, « La place du travail dans les identités », *Économie et statistique*, n° 393, p. 21-40.
- Gauthier M. 2008 *Insertion professionnelle des policiers des générations X et Y: bilan raisonné de la littérature*, Québec, Institut national de la recherche scientifique, Urbanisation, culture et société.
- Gilligan C. [1982] 2008, *Une voix différente : la morale a-t-elle un sexe ?*, Paris, Flammarion.
- Gonthier F., Lescure E. de, 2012, « Malheureux en emploi, heureux au travail ? », dans *Une jeunesse différente? Les valeurs des jeunes Français depuis 30 ans*, Paris, Documentation Française.
- Henrard V., Ilardi V. 2017 *Quand l'école est finie: premiers pas dans la vie active de la génération 2013: résultat de l'enquête 2016*, Marseille, CEREQ.
- Howe N., Strauss W. 2000 *Millennials rising: the next great generation*, New York, Vintage Books.
- Hugrée C., Penissat É., Spire A., 2015, « Les différences entre salariés du public et du privé après le tournant managérial des États en Europe », *Revue française de sociologie*, n°1, vol. 56, , p. 47-73.
- Inglehart R. 1997 *Modernization and postmodernization: cultural, economic, and political change in 43 societies*, Princeton, NJ, Princeton Univ. Pr.
- Inglehart R., Baker W., 2000, « Modernization, cultural, change, and the persistence of traditional values », *American Sociological Review*, vol. 65, p. 19-51.
- Jugnot S., 2015, « Politiques d'emploi en faveur des jeunes : quels leviers pour quels effets ? », *Cahiers de l'action*, n° 45, p. 17-20.
- Koubi M., Anis M., 2017, « Projections à l'horizon 2070, une hausse moins soutenue du nombre d'actifs », *INSEE Première*, n° 1646.
- Labadie F. (dir.), 2012, *Inégalités entre jeunes sur fond de crise. Rapport de l'Observatoire de la jeunesse*, Paris, La Documentation française.

- Lardellier P., 2017, « "Y" et digital natives, faux concepts et vrais slogans. Une lecture critique de deux "ressources sûres" de la doxa numérique », *Hermès, La Revue*, n° 78, p. 151-158.
- Le Rhum B., Pollet P., 2011, « Diplômes et insertion professionnelle », *France, portrait social*, INSEE.
- Longo M.E., 2018, « Rapports des jeunes au travail, pratiques d'emploi et diplômes: L'amalgame de parcours différenciés », *Agora débats/jeunesses*, n° 79, p. 67-85.
- Loriol M., 2017, *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de littérature (2006-2016)*, INJEP/Rapport d'étude.
- Marbot E. 2005 *Les DRH face au choc démographique: 20, 40, 60... comment les faire travailler ensemble*, Paris, Éditions d'Organisation.
- Mauger G., 2010, « Jeunesse : essai de construction d'objet », *Agora débats/jeunesses*, n° 56, p. 9-24.
- Méda D., 2010, « Comment mesurer la valeur accordée au travail ? », *Sociologie*, n° 1, vol. 1, p. 121-140.
- Méda D., 2013, « Quels changements à la mesure des attentes posées sur le travail ? », *La nouvelle revue du travail*, n° 2.
- Méda D., Vendramin P., 2010, « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS* [en ligne].
- Méda D., Vendramin P. 2013 *Réinventer le travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- Mercure D., Vultur M. 2015 *La signification du travail: nouveau modèle productif et « ethos » du travail au Québec*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S., 2010, « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE*, n° 114, p. 113-133.
- Mora V., Robert A., 2017, « Retours précoces sur la voie des diplômés : vers une formation "tout au long du début de la vie" ? », *CEREPQ Bref*, n° 360.
- Nicole-Drancourt C., 1992, « L'idée de précarité revisitée », *Travail et emploi*, n° 52, p. 57-70.
- Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L. 2001 *Les jeunes et le travail, 1950-2000*, Paris, Presses universitaires de France.
- Norris P., 2003, « Is There Still a Public Service Ethos? Work Values, Experience, and Job Satisfaction among Government Workers », in Donajue J.D., Nye J.S., *For the People? Can We Fix Public Service?*, Washington (DC), Brookings Institution Press.
- Offe C., 1985, « Le travail comme catégorie de la sociologie », *Les Temps modernes*, n° 466.
- Pailhé A., Solaz A., 2010, « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 24, p. 29.
- Pak M., 2013, « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est "choisi" ou "subi" », *Dares Analyses*, n° 005.
- Papinot C., 2009, « Jeunes intérimaires et ouvriers permanents en France : quelle solidarité au travail ? », *Relations industrielles*, n° 64, p. 489-506.
- Papinot C., 2016, « Le "chômage-intérim" en début de vie active : quelle socialisation salariale ? Quel accès à l'indépendance ? », *Informations sociales*, n° 195, p. 16-25.
- Paugam S. 2000 *Le salarié de la précarité: les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses Universitaires de France.

- Pichault F., Pleyers M., 2012, « Pour en finir avec la génération Y... enquête sur une représentation managériale », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, n° 108, p. 39-54.
- Pijoan N., Chevance A., 2012, « Coopérations intergénérationnelles : quels outils mobilisés pour quels objectifs ? », *La Revue des Sciences de Gestion*, n° 253, 1, p. 69-78.
- Pouget J. 2013, *Intégrer et manager la génération Y*, Paris, Vuibert.
- Pralong J., 2009, « La "Génération Y" au travail : un péril jeune ? », XX^e Congrès de l'AGRH, Toulouse.
- Prévost J.-B., 2012, *L'emploi des jeunes*, Conseil économique, social et environnemental, Avis.
- Saba T., 2009, « Les différences intergénérationnelles au travail : faire la part des choses », *Gestion*, n° 34, p. 35-37.
- Sarfati F., 2015, « L'insertion professionnelle des jeunes entre précarité, incertitude et expérimentation », *Cahiers de l'action*, 45, 2, p. 9-16.
- Volant S., 2017, « Un premier enfant à 28,5 ans en 2015 : 4,5 ans plus tard qu'en 1974 », *INSEE Première*, n° 1642.
- Zoll R. 1992, *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne. Essai sur les mutations socioculturelles*, Paris, Editions Kimé.

Annexes

ANNEXE 1. PROBABILITES ESTIMEES DE CONSIDERER QUE L'EQUILIBRE ENTRE VIES PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE EST « TRES IMPORTANT » (MODELE LOGIT)

		MODÈLE 1		MODÈLE 2	
		Coefficients	Odds ratio	Coefficients	Odds ratio
Constante		0,08 **		0,05	1,05
Sexe	Homme	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	Femme	0,15 ***	1,16	0,17 ***	1,19
Situation d'habitation et conjugale	Vit seul (y compris foyer, colocation)	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	Vit chez ses parents	-0,12 ***	0,89	-0,09 ***	0,92
	Vit en couple	0,20 ***	1,22	0,18 ***	1,20
Catégorie socioprofessionnelle du père	Agriculteur, artisan, commerçant, chef d'entreprise	-0,05	0,95	-0,09	0,92
	Ouvrier	-0,05	0,95	0,06	1,06
	Employé	0,03	1,03	0,09 *	1,09
	Technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	-0,02	0,98	-0,08	0,92
	Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	N'a jamais travaillé	0,03	1,03	-0,09	0,91
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	Agricultrice, artisan, commerçante, cheffe d'entreprise	0,11 *	1,12	0,10	1,11
	Ouvrière	-0,06	0,94	-0,14 **	0,87
	Employée	0,07 **	1,07	0,03	1,03
	Technicienne, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	-0,07	0,93	0,10	1,10
	Cadre, ingénieure, profession libérale, professeure	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	N'a jamais travaillé	-0,11 **	0,89	-0,11 **	0,89
Lieu de naissance du père	En France (DOM-TOM inclus)	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	À l'étranger	-0,04	0,96	-0,02	0,98
Lieu de naissance de la mère	En France (DOM-TOM inclus)	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	À l'étranger	0,09 ***	1,10	0,09 **	1,09
Plus haut niveau de diplôme obtenu	Non diplômé	-0,23 ***	0,80	-0,37 ***	0,69
	Diplômé du secondaire	-0,08 ***	0,93	0,02	1,02
	Diplômé du supérieur court	0,22 ***	1,24	0,24 ***	1,27
	Diplômé du supérieur long	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Satisfaction envers la situation professionnelle actuelle	Convient	Ref.	Ref.		
	Ne convient pas	0,05 **	1,05		
Priorité professionnelle actuelle	Trouver ou conserver un emploi stable	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	Améliorer sa situation professionnelle	-0,21 ***	0,81	-0,23 ***	0,79
	Ménager sa vie hors travail	0,47 ***	1,59	0,46 ***	1,58
Situation professionnelle au printemps 2016	Emploi	Ref.	Ref.		
	Chômage	-0,16 ***	0,85		

Statut de l'emploi salarié occupé au printemps 2016	CDI, fonctionnaire		Réf.	Réf.
	Emploi à durée déterminée		-0,05	0,95
	Contrat aidé		0,05	1,05
	Intérim		0,01	1,01
Temps de travail	Temps plein		Réf.	Réf.
	Temps partiel subi		-0,27 ***	0,76
	Temps partiel choisi		0,17 ***	1,19
Secteur d'entreprise	Secteur privé		Réf.	Réf.
	Secteur public		0,03	1,03
Catégorie socioprofessionnelle du jeune	Ouvrier		-0,02	0,98
	Employé		-0,02	0,98
	Profession intermédiaire		0,04	1,04
	Cadre		Réf.	Réf.
Souhait de rester dans l'emploi actuel	Oui, le plus longtemps possible		Réf.	Réf.
	Oui, pour le moment		-0,01	0,99
	Non		0,02	1,02
Emploi actuel permet de se réaliser professionnellement	Oui, tout à fait		Réf.	Réf.
	Oui, plutôt		0,05	1,05
	Non		-0,01	0,99
Sentiment de déclassement	Être employé au-dessus ou à son niveau de compétence		Réf.	Réf.
	Être employé en-dessous de son niveau de compétence		0,04	1,04
Aide du supérieur hiérarchique pour trouver sa place dans l'entreprise	Oui		Réf.	Réf.
	Non		-0,07 ***	0,93
Soutien des collègues lors de la prise de fonction	Oui		Réf.	Réf.
	Non		-0,08 **	0,92
Perception du niveau de salaire	Très bien payé		Réf.	Réf.
	Plutôt bien payé		0,02	1,02
	Normalement payé		-0,03	0,98
	Plutôt mal payé		0,02	1,02

Source : CEREQ, Génération 2013, interrogation 2016

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, le premier modèle porte sur les jeunes actifs, c'est-à-dire en emploi ou au chômage, au printemps 2016, le second modèle concerne les jeunes qui occupent un emploi salarié au printemps 2016

Note : les deux modélisations n'incluent pas exactement les mêmes variables, car elles portent sur deux populations différentes. Notamment, certaines variables mobilisées pour le deuxième modèle sont issues de questions posées seulement aux jeunes salariés, c'est pourquoi elles ne sont pas intégrées dans le premier modèle.

Niveau de significativité : *** significatif au seuil de 1 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; significatif au seuil de 10 %

Lecture : un coefficient positif indique que la modalité correspondante a un effet positif sur l'importance accordée à l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle (probabilité plus grande de voir cet aspect comme étant « très important ») par rapport à la modalité de référence, et inversement pour un coefficient négatif. Ainsi, les femmes ont une probabilité plus forte de penser qu'il est « très important » (coefficient de 0,15) par rapport aux hommes, à caractéristiques similaires.

ANNEXE 2. PROBABILITES ESTIMEES DE CONSIDERER QUE LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL PAR LA HIERARCHIE EST « TRES IMPORTANTE » (MODELE LOGIT)

		MODÈLE 1		MODÈLE 2	
		Coefficients	Odds ratio	Coefficients	Odds ratio
Constante		-0.6 ***		-0,51 ***	
Sexe	Homme	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	Femme	0.17 ***	1.18	0.22 ***	1.24
Situation d'habitation et conjugale	Vit seul (y compris foyer, colocation)	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	Vit chez ses parents	-0.03	0.97	0.02	1.02
	Vit en couple	0.11 ***	1.11	0.09 ***	1.10
Catégorie socioprofessionnelle du père	Agriculteur, artisan, commerçant, chef d'entreprise	0.16 ***	1.18	0.15 ***	1.16
	Ouvrier	0.00	1.00	0.01	1.01
	Employé	0.07 *	1.07	0.07	1.07
	Technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	0.09	1.09	0.03	1.03
	Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	N'a jamais travaillé	-0.34 **	0.71	-0.28	0.76
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	Agricultrice, artisan, commerçante, cheffe d'entreprise	-0.16 ***	0.85	-0.22 ***	0.81
	Ouvrière	0.06	1.06	0.03	1.03
	Employée	-0.01	0.99	0.00	1.00
	Technicienne, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	0.15 **	1.16	0.20 ***	1.22
	Cadre, ingénieure, profession libérale, professeure	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	N'a jamais travaillé	0.04	1.04	0.03	1.03
Lieu de naissance du père	En France (DOM-TOM inclus)	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	À l'étranger	0.09 ***	1.09	0.12 ***	1.13
Lieu de naissance de la mère	En France (DOM-TOM inclus)	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	À l'étranger	0.07 **	1.08	0.08 **	1.08
Plus haut niveau de diplôme obtenu	Non diplômé	-0.16 ***	0.85	-0.20 ***	0.82
	Diplômé du secondaire	0.13 ***	1.14	0.19 ***	1.21
	Diplômé du supérieur court	0.14 ***	1.15	0.16 ***	1.18
	Diplômé du supérieur long	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Satisfaction envers la situation professionnelle actuelle	Convient	Ref.	Ref.		
	Ne convient pas	0.02	1.02		
Priorité professionnelle actuelle	Trouver ou conserver un emploi stable	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
	Améliorer sa situation professionnelle	0.11 ***	1.11	0.10 ***	1.11
	Ménager sa vie hors travail	-0.09 ***	0.92	-0.09 **	0.92
Situation professionnelle au printemps 2016	Emploi	Ref.	Ref.		
	Chômage	-0.24 ***	0.78		
Statut de l'emploi salarié occupé au printemps 2016	CDI, fonctionnaire			Ref.	Ref.
	Emploi à durée déterminée			0.02	1.03

	Contrat aidé		-0.03	0.97
	Intérim		-0.14 *	0.87
Temps de travail	Temps plein		Ref.	Ref.
	Temps partiel subi		-0.07	0.93
	Temps partiel choisi		-0.07	0.94
Secteur d'entreprise	Secteur privé		Ref.	Ref.
	Secteur public		-0.14 ***	0.87
Catégorie socioprofessionnelle du jeune	Ouvrier		-0.05	0.95
	Employé		0,06	1,06
	Profession intermédiaire		-0.05	0.95
	Cadre		Ref.	Ref.
Souhait de rester dans l'emploi actuel	Oui, le plus longtemps possible		Ref.	Ref.
	Oui, pour le moment		-0.05 *	0.95
	Non		0,05	1,05
Emploi actuel permet de se réaliser professionnellement	Oui, tout à fait		Ref.	Ref.
	Oui, plutôt		-0.01	0.99
	Non		-0.15 ***	0.86
Sentiment de déclassement	Être employé au-dessus ou à son niveau de compétence		Ref.	Ref.
	Être employé en-dessous de son niveau de compétence		0.05 *	1.05
Aide du supérieur hiérarchique pour trouver sa place dans l'entreprise	Oui		Ref.	Ref.
	Non		-0.08 ***	0.92
Soutien des collègues lors de la prise de fonction	Oui		Ref.	Ref.
	Non		0.04	1.04
Perception du niveau de salaire	Très bien payé		Ref.	Ref.
	Plutôt bien payé		-0.23 ***	0.79
	Normalement payé		0.03	1.03
	Plutôt mal payé		0.12 *	1.13

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, le premier modèle porte sur les jeunes actifs, c'est-à-dire en emploi ou au chômage, au printemps 2016, le second modèle concerne les jeunes qui occupent un emploi salarié au printemps 2016

Note : les deux modélisations n'incluent pas exactement les mêmes variables, car elles portent sur deux populations différentes. Notamment, certaines variables mobilisées pour le deuxième modèle sont issues de question posée seulement aux jeunes salariés, c'est pourquoi elles ne sont pas intégrées dans le premier modèle.

Niveau de significativité : *** significatif au seuil de 1 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; significatif au seuil de 10 %

ANNEXE 3. PROBABILITES ESTIMEES DE CONSIDERER QUE LES RELATIONS ENTRE COLLEGUES SONT « TRES IMPORTANTES » (MODELE LOGIT)

		MODÈLE 1		MODÈLE 2	
		Coefficients	Odds ratio	Coefficients	Odds ratio
Constante		-0,30 ***		-0,52 ***	
Sexe	Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Femme	0,08 ***	1,09	0,09 ***	1,09
Situation d'habitation et conjugale	Vit seul (y compris foyer, colocation)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Vit chez ses parents	-0,01	0,99	-0,02	0,98
	Vit en couple	0,02	1,02	0,03	1,03
Catégorie socioprofessionnelle du père	Agriculteur, artisan, commerçant, chef d'entreprise	0,13 ***	1,14	0,17 ***	1,19
	Ouvrier	0,10	1,05	0,03	1,03
	Employé	0,01	1,01	0,03	1,03
	Technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	0,05	1,05	0,07	1,07
	Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	N'a jamais travaillé	-0,31 **	0,74	-0,4 **	0,67
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	Agricultrice, artisan, commerçante, cheffe d'entreprise	0,07	1,08	0,01	1,01
	Ouvrière	-0,09 *	0,91	-0,09	0,92
	Employée	0,04	1,04	0,01	1,01
	Technicienne, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	0,10	1,10	0,15 **	1,16
	Cadre, ingénieure, profession libérale, professeure	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	N'a jamais travaillé	-0,17 ***	0,84	-0,13 **	0,88
Lieu de naissance du père	En France (DOM-TOM inclus)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	À l'étranger	-0,01	0,99	-0,04	0,96
Lieu de naissance de la mère	En France (DOM-TOM inclus)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	À l'étranger	0,00	1,00	-0,02	0,98

Plus haut niveau de diplôme obtenu	Non diplômé	-0.21 ***	0.81	-0.26 ***	0.77
	Diplômé du secondaire	0.03	1.03	0.08 **	1.09
	Diplômé du supérieur court	0.20 ***	1.22	0.17 ***	1.19
	Diplômé du supérieur long	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Satisfaction envers la situation professionnelle actuelle	Convient	Réf.	Réf.		
	Ne convient pas	-0.11 ***	0.90		
Priorité professionnelle actuelle	Trouver ou conserver un emploi stable	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Améliorer sa situation professionnelle	-0.07 ***	0.93	-0.08 ***	0.93
	Ménager sa vie hors travail	0.06 *	1.06	0.07 **	1.08
Situation professionnelle au printemps 2016	Emploi	Réf.	Réf.		
	Chômage	-0.13 ***	0.88		
Statut de l'emploi salarié occupé au printemps 2016	CDI, fonctionnaire			Réf.	Réf.
	Emploi à durée déterminée			0.15 ***	1.16
	Contrat aidé			-0.06	0.95
	Intérim			-0.21 ***	0.81
Temps de travail	Temps plein			Réf.	Réf.
	Temps partiel subi			0.03	1.03
	Temps partiel choisi			-0.18 ***	0.83
Secteur d'entreprise	Secteur privé			Réf.	Réf.
	Secteur public			-0.01	0.99
Catégorie socioprofessionnelle du jeune	Ouvrier			0.05	1.05
	Employé			0.1 **	1.10
	Profession intermédiaire			0.00	1.00
	Cadre			Réf.	Réf.
Souhait de rester dans l'emploi actuel	Oui, le plus longtemps possible			Réf.	Réf.
	Oui, pour le moment			-0.05 **	0.95
	Non			-0.06	0.94
Emploi actuel permet de se réaliser professionnellement	Oui, tout à fait			Réf.	Réf.
	Oui, plutôt			-0.01	0.99
	Non			-0.21 ***	0.81

Sentiment de déclassement	Être employé au-dessus ou à son niveau de compétence		Réf.	Réf.
	Être employé en-dessous de son niveau de compétence		0,01	1,01
Aide du supérieur hiérarchique pour trouver sa place dans l'entreprise	Oui		Réf.	Réf.
	Non		0,01	1,01
Soutien des collègues lors de la prise de fonction	Oui		Réf.	Réf.
	Non		-0,28 ***	0,76
Perception du niveau de salaire	Très bien payé		Réf.	Réf.
	Plutôt bien payé		-0,16 ***	0,86
	Normalement payé		-0,07 *	0,93
	Plutôt mal payé		0,13 *	1,13

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, le premier modèle porte sur les jeunes actifs, c'est-à-dire en emploi ou au chômage, au printemps 2016, le second modèle concerne les jeunes qui occupent un emploi salarié au printemps 2016

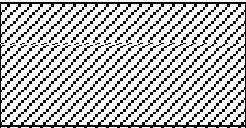

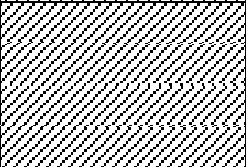
Note : les deux modélisations n'incluent pas exactement les mêmes variables, car elles portent sur deux populations différentes. Notamment, certaines variables mobilisées pour le deuxième modèle sont issues de questions posées seulement aux jeunes salariés, c'est pourquoi elles ne sont pas intégrées dans le premier modèle.

Niveau de significativité : *** significatif au seuil de 1 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; significatif au seuil de 10 %

ANNEXE 4. PROBABILITES ESTIMEES DE CONSIDERER QUE L'INTERET DU POSTE EST « TRES IMPORTANT » (MODELE LOGIT)

		MODÈLE 1		MODÈLE 2	
		Coefficients	Odds ratio	Coefficients	Odds ratio
Constante		-0.42 ***		-0.36 ***	
Sexe	Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Femme	0.15 ***	1.16	0.17 ***	1.18
Situation d'habitation et conjugale	Vit seul (y compris foyer, colocation)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Vit chez ses parents	-0.18 ***	0.83	-0.16 ***	0.85
	Vit en couple	0.06 **	1.06	0.07 **	1.07
Catégorie socioprofessionnelle du père	Agriculteur, artisan, commerçant, chef d'entreprise	0.04	1.04	0.10 *	1.11
	Ouvrier	0.00	0.96	-0.06	0.94
	Employé	-0.15 ***	0.86	-0.09 *	0.91
	Technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	0.00	1.00	-0.03	0.97
	Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	N'a jamais travaillé	0.09	1.10	0.00	1.00
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	Agricultrice, artisan, commerçante, cheffe d'entreprise	-0.02	0.98	-0.09	0.92
	Ouvrière	-0.14 ***	0.87	-0.06	0.94
	Employée	-0.01	0.99	-0.04	0.96
	Technicienne, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	0.13 **	1.14	0.13 *	1.14
	Cadre, ingénieure, profession libérale, professeure	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	N'a jamais travaillé	-0.24 ***	0.79	-0.22 ***	0.80
Lieu de naissance du père	En France (DOM-TOM inclus)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	À l'étranger	0.00	1.00	0.01	1.01
Lieu de naissance de la mère	En France (DOM-TOM inclus)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	À l'étranger	0.08 **	1.08	0.06	1.06

Plus haut niveau de diplôme obtenu	Non diplômé	-0.64 ***	0.53	-0.44 ***	0.64
	Diplômé du secondaire	-0.22 ***	0.80	-0.09 **	0.92
	Diplômé du supérieur court	0.17 ***	1.19	0.18 ***	1.20
	Diplômé du supérieur long	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Satisfaction envers la situation professionnelle actuelle	Convient	Réf.	Réf.		
	Ne convient pas	0.02	1.02		
Priorité professionnelle actuelle	Trouver ou conserver un emploi stable	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Améliorer sa situation professionnelle	0.17 ***	1.18	0.12 ***	1.13
	Ménager sa vie hors travail	-0.07 **	0.94	-0.03	0.97
Situation professionnelle au printemps 2016	Emploi	Réf.	Réf.		
	Chômage	-0.03	0.97		
Statut de l'emploi salarié occupé au printemps 2016	CDI, fonctionnaire			Réf.	Réf.
	Emploi à durée déterminée			0.04	1.04
	Contrat aidé			0.09 *	1.10
	Intérim			-0.14 *	0.87
Temps de travail	Temps plein			Réf.	Réf.
	Temps partiel subi			0.00	1.00
	Temps partiel choisi			-0.12 **	0.89
Secteur d'entreprise	Secteur privé			Réf.	Réf.
	Secteur public			-0.02	0.98
Catégorie socioprofessionnelle du jeune	Ouvrier			-0.24 ***	0.79
	Employé			-0.22 ***	0.81
	Profession intermédiaire			0.00	1.01
	Cadre			Réf.	Réf.
Souhait de rester dans l'emploi actuel	Oui, le plus longtemps possible			Réf.	Réf.
	Oui, pour le moment			-0.15 ***	0.86
	Non			0.13 ***	1.14
Emploi actuel permet de se réaliser professionnellement	Oui, tout à fait			Réf.	Réf.
	Oui, plutôt			-0.08 **	0.92
	Non			-0.13 ***	0.87
Sentiment de déclassement	Être employé au-dessus ou à son niveau de compétence			Réf.	Réf.
	Être employé en-dessous de son niveau de compétence			0.04	1.04

Aide du supérieur hiérarchique pour trouver sa place dans l'entreprise	Oui		Réf.	Réf.
	Non		-0,08 ***	0,92
Soutien des collègues lors de la prise de fonction	Oui		Réf.	Réf.
	Non		0,11 ***	1,12
Perception du niveau de salaire	Très bien payé		Réf.	Réf.
	Plutôt bien payé		-0,16 ***	0,85
	Normalement payé		0,03	1,03
	Plutôt mal payé		0,14 **	1,15

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, le premier modèle porte sur les jeunes actifs, c'est-à-dire en emploi ou au chômage, au printemps 2016, le second modèle concerne les jeunes qui occupent un emploi salarié au printemps 2016

Note : les deux modélisations n'incluent pas exactement les mêmes variables, car elles portent sur deux populations différentes. Notamment, certaines variables mobilisés pour le deuxième modèle sont issues de questions posées seulement aux jeunes salariés, c'est pourquoi elles ne sont pas intégrées dans le premier modèle.

Niveau de significativité : *** significatif au seuil de 1 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; significatif au seuil de 10 %

ANNEXE 5. PROBABILITES ESTIMEES DE CONSIDERER QUE L'AUTONOMIE OU LA PRISE D'INITIATIVE EST « TRES IMPORTANTE » (MODELE LOGIT)

		MODÈLE 1		MODÈLE 2	
		Coefficients	Odds ratio	Coefficients	Odds ratio
Constante		-0.45 ***		-0.37 ***	
Sexe	Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Femme	0.03 *	1.03	0.07 ***	1.07
Situation d'habitation et conjugale	Vit seul (y compris foyer, colocation)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Vit chez ses parents	-0.1 ***	0.91	-0.07 **	0.94
	Vit en couple	0.04	1.04	0.05 *	1.05
Catégorie socioprofessionnelle du père	Agriculteur, artisan, commerçant, chef d'entreprise	0.27 ***	1.30	0.26 ***	1.29
	Ouvrier	0.10	1.07	0.14 ***	1.16
	Employé	0.01	1.01	0.01	1.01
	Technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	0.04	1.04	-0.03	0.97
	Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	N'a jamais travaillé	-0.46 ***	0.63	-0.46 **	0.63
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	Agricultrice, artisan, commerçante, cheffe d'entreprise	0.12 **	1.12	0.11	1.12
	Ouvrière	-0.17 ***	0.84	-0.12 **	0.89
	Employée	-0.05 *	0.95	-0.04	0.96
	Technicienne, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	-0.02	0.98	-0.02	0.98
	Cadre, ingénieure, profession libérale, professeure	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	N'a jamais travaillé	-0.07	0.93	-0.10 *	0.90
Lieu de naissance du père	En France (DOM-TOM inclus)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	À l'étranger	0.03	1.03	0.1 ***	1.10
Lieu de naissance de la mère	En France (DOM-TOM inclus)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	À l'étranger	0.07 **	1.08	0.00	1.00
Plus haut niveau de diplôme obtenu	Non diplômé	0.03	1.03	0.14 **	1.14
	Diplômé du secondaire	0.01	1.01	0.08 **	1.08
	Diplômé du supérieur court	-0.08 ***	0.92	-0.13 ***	0.88

	Diplômé du supérieur long	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Satisfaction envers la situation professionnelle actuelle	Convient	Réf.	Réf.		
	Ne convient pas	-0.01	0.99		
Priorité professionnelle actuelle	Trouver ou conserver un emploi stable	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Améliorer sa situation professionnelle	0.17 ***	1.19	0.20 ***	1.22
	Ménager sa vie hors travail	-0.02	0.98	-0.03	0.97
Situation professionnelle au printemps 2016	Emploi	Réf.	Réf.		
	Chômage	-0.06 **	0.94		
Statut de l'emploi salarié occupé au printemps 2016	CDI, fonctionnaire			Réf.	Réf.
	Emploi à durée déterminée			-0.16 ***	0.85
	Contrat aidé			-0.04	0.96
	Intérim			0.22 ***	1.24
Temps de travail	Temps plein			Réf.	Réf.
	Temps partiel subi			-0.09	0.92
	Temps partiel choisi			-0.02	0.98
Secteur d'entreprise	Secteur privé			Réf.	Réf.
	Secteur public			-0.02	0.98
Catégorie socioprofessionnelle du jeune	Ouvrier			-0.04	0.96
	Employé			-0.20 ***	0.82
	Profession intermédiaire			0.10 ***	1.10
	Cadre			Réf.	Réf.
Souhait de rester dans l'emploi actuel	Oui, le plus longtemps possible			Réf.	Réf.
	Oui, pour le moment			-0.09 ***	0.92
	Non			0.13 ***	1.14
Emploi actuel permet de se réaliser professionnellement	Oui, tout à fait			Réf.	Réf.
	Oui, plutôt			-0.17 ***	0.85
	Non			-0.07 *	0.93
Sentiment de déclassement	Être employé au-dessus ou à son niveau de compétence			Réf.	Réf.
	Être employé en-dessous de son niveau de compétence			0.08 ***	1.09
Aide du supérieur hiérarchique pour trouver sa place dans l'entreprise	Oui			Réf.	Réf.
	Non			-0.09 ***	0.91
Soutien des collègues lors de la prise de fonction	Oui			Réf.	Réf.
	Non			0.03	1.03
Perception du niveau de salaire	Très bien payé			Réf.	Réf.
	Plutôt bien payé			-0.12 ***	0.89
	Normalement payé			-0.08 *	0.92
	Plutôt mal payé			0.17 **	1.19

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, le premier modèle porte sur les jeunes actifs, c'est-à-dire en emploi ou au chômage, au printemps 2016, le second modèle concerne les jeunes qui occupent un emploi salarié au printemps 2016

Note : les deux modélisations n'incluent pas exactement les mêmes variables, car elles portent sur deux populations différentes. Notamment, certaines variables mobilisées pour le deuxième modèle sont issues de questions posées seulement aux jeunes salariés, c'est pourquoi elles ne sont pas intégrées dans le premier modèle.

Niveau de significativité : *** significatif au seuil de 1 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; * significatif au seuil de 10 %

ANNEXE 6. PROBABILITES ESTIMEES DE CONSIDERER QUE LE FAIT D'ETRE UTILE A LA SOCIETE DANS LE CADRE DE SON EMPLOI EST « TRES IMPORTANT » (MODELE LOGIT)

		MODÈLE 1		MODÈLE 2	
		Coefficients	Odds ratio	Coefficients	Odds ratio
Constante		-0,99 ***		-0,79 ***	
Sexe	Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Femme	0,08 ***	1,08	0,04	1,04
Situation d'habitation et conjugale	Vit seul (y compris foyer, colocation)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Vit chez ses parents	-0,09 ***	0,92	-0,1 ***	0,91
	Vit en couple	0,07 ***	1,07	0,06 **	1,06
Catégorie socioprofessionnelle du père	Agriculteur, artisan, commerçant, chef d'entreprise	-0,07	0,93	-0,02	0,98
	Ouvrier	0,12 **	1,13	0,12 **	1,13
	Employé	0,08 *	1,08	0,02	1,02
	Technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	-0,03	0,97	0,02	1,02
	Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	N'a jamais travaillé	-0,19	0,83	-0,26	0,77
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	Agricultrice, artisan, commerçante, cheffe d'entreprise	0,02	1,02	0,05	1,05
	Ouvrière	-0,12 **	0,89	-0,08	0,93
	Employée	0,02	1,02	0,01	1,01
	Technicienne, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	0,14 **	1,16	0,09	1,09
	Cadre, ingénieure, profession libérale, professeure	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	N'a jamais travaillé	-0,07	0,93	-0,03	0,97
Lieu de naissance du père	En France (DOM-TOM inclus)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	À l'étranger	0,12 ***	1,12	0,10 ***	1,10
Lieu de naissance de la mère	En France (DOM-TOM inclus)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	À l'étranger	0,00	1,02	0,07 *	1,07
Plus haut niveau de diplôme obtenu	Non diplômé	-0,09 *	0,91	-0,14 *	0,87
	Diplômé du secondaire	-0,05	0,95	0,03	1,03
	Diplômé du supérieur court	-0,01	0,99	0,00	1,00
	Diplômé du supérieur long	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Satisfaction envers la situation professionnelle actuelle	Convient	Réf.	Réf.		
	Ne convient pas	-0,04 *	0,96		
Priorité professionnelle actuelle	Trouver ou conserver un emploi stable	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Améliorer sa situation professionnelle	0,14 ***	1,15	0,15 ***	1,16
	Ménager sa vie hors travail	-0,12 ***	0,88	-0,16 ***	0,85

Situation professionnelle au printemps 2016	Emploi	Réf.	Réf.	
	Chômage	-0.13 ***	0.88	
Statut de l'emploi salarié occupé au printemps 2016	CDI, fonctionnaire			Réf. Réf.
	Emploi à durée déterminée			0.09 * 1.09
	Contrat aidé			0.16 *** 1.17
	Intérim			-0.41 *** 0.67
Temps de travail	Temps plein			Réf. Réf.
	Temps partiel subi			-0.06 0.94
	Temps partiel choisi			0.06 1.06
Secteur d'entreprise	Secteur privé			Réf. Réf.
	Secteur public			0.13 *** 1.13
Catégorie socioprofessionnelle du jeune	Ouvrier			-0.14 *** 0.87
	Employé			0.03 1.03
	Profession intermédiaire			0.07 ** 1.08
	Cadre			Réf. Réf.
Souhait de rester dans l'emploi actuel	Oui, le plus longtemps possible			Réf. Réf.
	Oui, pour le moment			-0.12 *** 0.89
	Non			-0.04 0.96
Emploi actuel permet de se réaliser professionnellement	Oui, tout à fait			Réf. Réf.
	Oui, plutôt			-0.16 *** 0.85
	Non			-0.10 ** 0.91
Sentiment de déclassement	Être employé au-dessus ou à son niveau de compétence			Réf. Réf.
	Être employé en-dessous de son niveau de compétence			0.09 *** 1.09
Aide du supérieur hiérarchique pour trouver sa place dans l'entreprise	Oui			Réf. Réf.
	Non			-0.01 0.99
Soutien des collègues lors de la prise de fonction	Oui			Réf. Réf.
	Non			0.11 *** 1.11
Perception du niveau de salaire	Très bien payé			Réf. Réf.
	Plutôt bien payé			-0.1 ** 0.91
	Normalement payé			-0.03 0.98
	Plutôt mal payé			0.27 *** 1.31

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, le premier modèle porte sur les jeunes actifs, c'est-à-dire en emploi ou au chômage, au printemps 2016, le second modèle concerne les jeunes qui occupent un emploi salarié au printemps 2016

Note : les deux modélisations n'incluent pas exactement les mêmes variables, car elles portent sur deux populations différentes. Notamment, certaines variables mobilisées pour le deuxième modèle sont issues de questions posées seulement aux jeunes salariés, c'est pourquoi elles ne sont pas intégrées dans le premier modèle.

Niveau de significativité : *** significatif au seuil de 1 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; significatif au seuil de 10 %

ANNEXE 7. PROBABILITES ESTIMEES DE CONSIDERER QUE LE NIVEAU DE REMUNERATION EST « TRES IMPORTANT » (MODELE LOGIT)

		MODÈLE 1		MODÈLE 2		MODÈLE 3	
		Coefficients	Odds ratio	Coefficients	Odds ratio	Coefficients	Odds ratio
Constante		-0.90 ***		-0.60 ***		-0.29 ***	
Sexe	Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Femme	0.01	1.01	0.03	1.03	0.04 *	1.04
Situation d'habitation et conjugale	Vit seul (y compris foyer, colocation)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Vit chez ses parents	-0.04	0.97	-0.01	0.99	-0.01	0.99
	Vit en couple	0.08 ***	1.09	0.08 ***	1.08	0.09 ***	1.09
Catégorie socioprofessionnelle du père	Agriculteur, artisan, commerçant, chef d'entreprise	0.05	1.05	0.06	1.07	0.00	1.00
	Ouvrier	0.00	1.04	0.03	1.03	0.04	1.04
	Employé	0.02	1.02	0.06	1.06	0.08	1.09
	Technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	0.10	1.11	0.10	1.10	0.00	1.00
	Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	N'a jamais travaillé	-0.23	0.79	-0.29	0.75	-0.16	0.86
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	Agricultrice, artisan, commerçante, cheffe d'entreprise	0.13 **	1.14	0.12 *	1.12	0.17 **	1.18
	Ouvrière	-0.01	0.99	0.06	1.07	0.03	1.03
	Employée	-0.05	0.96	-0.09 **	0.92	-0.09 **	0.92
	Technicienne, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	0.08	1.08	0.10	1.10	0.17 **	1.18
	Cadre, ingénieure, profession libérale, professeure	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	N'a jamais travaillé	-0.08	0.93	-0.10 *	0.90	-0.17 ***	0.84
Lieu de naissance du père	En France (DOM-TOM inclus)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	À l'étranger	0.18 ***	1.19	0.23 ***	1.26	0.26 ***	1.30
Lieu de naissance de la mère	En France (DOM-TOM inclus)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	À l'étranger	0.17 ***	1.18	0.14 ***	1.15	0.10 **	1.11
Plus haut niveau de diplôme obtenu	Non diplômé	0.15 ***	1.16	0.13 *	1.14	0.22 ***	1.25
	Diplômé du secondaire	0.19 ***	1.20	0.26 ***	1.29	0.32 ***	1.38
	Diplômé du supérieur court	0.06 *	1.06	0.07 *	1.08	0.03	1.03
	Diplômé du supérieur long	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Satisfaction envers la situation professionnelle actuelle	Convient	Réf.	Réf.				
	Ne convient pas	0.06 **	1.06				

Priorité professionnelle actuelle	Trouver ou conserver un emploi stable	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Améliorer sa situation professionnelle	0,07 ***	1,07	0,07 **	1,07	0,05	1,05
	Ménager sa vie hors travail	0,04	1,04	0,04	1,04	0,04	1,04
Situation professionnelle au printemps 2016	Emploi	Réf.	Réf.				
	Chômage	-0,29 ***	0,75				
Statut de l'emploi salarié occupé au printemps 2016	CDI, fonctionnaire			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Emploi à durée déterminée			-0,23 ***	0,80	-0,23 ***	0,79
	Contrat aidé			-0,17 ***	0,85	-0,04	0,96
	Intérim			0,38 ***	1,47	0,31 ***	1,37
Temps de travail	Temps plein			Réf.	Réf.		
	Temps partiel subi			-0,20 ***	0,82		
	Temps partiel choisi			-0,04	0,96		
Secteur d'entreprise	Secteur privé			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Secteur public			-0,07 ***	0,93	-0,10 ***	0,90
Catégorie socioprofessionnelle du jeune	Ouvrier			-0,04	0,96	0,03	1,03
	Employé			-0,03	0,97	0,03	1,03
	Profession intermédiaire			0,00	0,99	0,00	1,00
	Cadre			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Souhait de rester dans l'emploi actuel	Oui, le plus longtemps possible			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Oui, pour le moment			-0,01	0,99	0,02	1,02
	Non			-0,01	0,99	-0,04	0,96
Emploi actuel permet de se réaliser professionnellement	Oui, tout à fait			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Oui, plutôt			0,03	1,03	0,03	1,03
	Non			-0,08	0,93	-0,04	0,96
Sentiment de déclassement	Être employé au-dessus ou à son niveau de compétence			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Être employé en-dessous de son niveau de compétence			-0,01	0,99	0,02	1,02
Aide du supérieur hiérarchique pour trouver sa place dans l'entreprise	Oui			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Non			-0,09 ***	0,91	-0,10 ***	0,91
Soutien des collègues lors de la prise de fonction	Oui			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Non			0,11 ***	1,11	0,12 ***	1,13
Perception du niveau de salaire	Très bien payé			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Plutôt bien payé			-0,37 ***	0,69	-0,41 ***	0,66
	Normalement payé			0,04	1,04	0,12 **	1,12
	Plutôt mal payé			0,58 ***	1,78	0,65 ***	1,92

Niveau de salaire	1 ^{er} quartile			-0.30 ***	0.74
	2 ^e quartile			-0.16 ***	0.85
	3 ^e quartile			0.15 ***	1.16
	4 ^e quartile			Réf.	Réf.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, le premier modèle porte sur les jeunes actifs, c'est-à-dire en emploi ou au chômage, au printemps 2016, le second modèle concerne les jeunes qui occupent un emploi salarié au printemps 2016, le troisième modèle s'intéresse seulement aux jeunes qui occupent un emploi salarié à temps plein au printemps 2016

Note : les deux modélisations n'incluent pas exactement les mêmes variables, car elles portent sur deux populations différentes. Notamment, certaines variables mobilisés pour le deuxième modèle sont issues de questions posées seulement aux jeunes salariés, c'est pourquoi elles ne sont pas intégrées dans le premier modèle.

Niveau de significativité : *** significatif au seuil de 1 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; significatif au seuil de 10 %

ANNEXE 8. PROBABILITÉS ESTIMÉES DE CONSIDÉRER QUE LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI EST « TRÈS IMPORTANTE » (MODÈLE LOGIT)

		MODÈLE 1		MODÈLE 2	
		Coefficients	Odds ratio	Coefficients	Odds ratio
Constante		-0.48 ***		-0.27 ***	
Sexe	Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Femme	0.17 ***	1.19	0.18 ***	1.20
Situation d'habitation et conjugale	Vit seul (y compris foyer, colocation)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Vit chez ses parents	-0.01	0.99	-0.03	0.97
	Vit en couple	0.04 *	1.05	0.03	1.03
Catégorie socioprofessionnelle du père	Agriculteur, artisan, commerçant, chef d'entreprise	-0.03	0.97	0.02	1.02
	Ouvrier	0.09 **	1.10	0.13 **	1.14
	Employé	0.00	1.00	-0.01	0.99
	Technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	0.08	1.08	0.11	1.11
	Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	N'a jamais travaillé	-0.01	0.99	-0.16	0.85
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	Agricultrice, artisan, commerçante, cheffe d'entreprise	0.03	1.03	0.04	1.05
	Ouvrière	-0.05	0.95	-0.11 *	0.90
	Employée	0.09 ***	1.09	0.05	1.05
	Technicienne, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	0.03	1.03	0.09	1.09
	Cadre, ingénieure, profession libérale, professeure	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	N'a jamais travaillé	0.03	1.03	0.04	1.04
Lieu de naissance du père	En France (DOM-TOM inclus)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	À l'étranger	0.06 *	1.06	0.02	1.02
Lieu de naissance de la mère	En France (DOM-TOM inclus)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	À l'étranger	0.16 ***	1.17	0.18 ***	1.20
Plus haut niveau de diplôme obtenu	Non diplômé	0.00	1.00	0.00	1.00
	Diplômé du secondaire	0.21 ***	1.24	0.15 ***	1.16
	Diplômé du supérieur court	0.16 ***	1.17	0.14 ***	1.15
	Diplômé du supérieur long	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Satisfaction envers la situation professionnelle actuelle	Convient	Réf.	Réf.		
	Ne convient pas	0.1 ***	1.11		
Priorité professionnelle actuelle	Trouver ou conserver un emploi stable	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Améliorer sa situation professionnelle	-0.15 ***	0.86	-0.14 ***	0.87
	Ménager sa vie hors travail	-0.19 ***	0.83	-0.21 ***	0.81
Situation professionnelle au printemps 2016	Emploi	Réf.	Réf.		
	Chômage	-0.27 ***	0.77		

Statut de l'emploi salarié occupé au printemps 2016	CDI, fonctionnaire		Ref.	Ref.
	Emploi à durée déterminée		-0,08 *	0,92
	Contrat aidé		-0,06	0,94
	Intérim		0,03	1,03
Temps de travail	Temps plein		Ref.	Ref.
	Temps partiel subi		-0,15 **	0,86
	Temps partiel choisi		0,05	1,05
Secteur d'entreprise	Secteur privé		Ref.	Ref.
	Secteur public		0,13 ***	1,13
Catégorie socioprofessionnelle du jeune	Ouvrier		0,08	1,08
	Employé		0,2 ***	1,22
	Profession intermédiaire		0,00	0,98
	Cadre		Ref.	Ref.
Souhait de rester dans l'emploi actuel	Oui, le plus longtemps possible		Ref.	Ref.
	Oui, pour le moment		-0,08 ***	0,92
	Non		-0,09 **	0,91
Emploi actuel permet de se réaliser professionnellement	Oui, tout à fait		Ref.	Ref.
	Oui, plutôt		0,05 †	1,05
	Non		-0,14 ***	0,87
Sentiment de déclassement	Être employé au-dessus ou à son niveau de compétence		Ref.	Ref.
	Être employé en-dessous de son niveau de compétence		0,03	1,03
Aide du supérieur hiérarchique pour trouver sa place dans l'entreprise	Oui		Ref.	Ref.
	Non		-0,04	0,97
Soutien des collègues lors de la prise de fonction	Oui		Ref.	Ref.
	Non		0,02	1,02
Perception du niveau de salaire	Très bien payé		Ref.	Ref.
	Plutôt bien payé		-0,14 ***	0,87
	Normalement payé		-0,05	0,96
	Plutôt mal payé		0,24 ***	1,27

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, le premier modèle porte sur les jeunes actifs, c'est-à-dire en emploi ou au chômage, au printemps 2016, le second modèle concerne les jeunes qui occupent un emploi salarié au printemps 2016.

Note : les deux modélisations n'incluent pas exactement les mêmes variables, car elles portent sur deux populations différentes. Notamment, certaines variables mobilisées pour le deuxième modèle sont issues de questions posées seulement aux jeunes salariés, c'est pourquoi elles ne sont pas intégrées dans le premier modèle.

Niveau de significativité : *** significatif au seuil de 1 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; † significatif au seuil de 10 %

■ Octobre 2019

■ INJEPR-2019/09

SAISIR LA DIVERSITÉ DE LA JEUNESSE À TRAVERS SES RAPPORTS AU TRAVAIL

EXPLOITATION DE L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 2013

La posture de la « Génération Y » face au travail inquiète : elle se désintéresserait du travail, serait peu compétitrice, peu fidèle à l'entreprise, etc. Les sciences sociales ont déconstruit ces préjugés en montrant que les différentes générations ont des façons similaires de se représenter le travail, les études sur la question consistant principalement à comparer les attitudes des jeunes et des plus âgés. Cette recherche adopte une autre approche en s'intéressant plutôt aux différences de représentations du travail qui traversent la jeunesse. Pour ce faire, elle s'appuie sur l'enquête statistique Génération 2013 du CEREQ qui interroge des jeunes trois ans après la fin de leur formation initiale.

Il en ressort que les jeunes mettent en avant une conception du travail où l'épanouissement est un aspect important : le travail doit être source de développement personnel, de construction identitaire, et plus généralement de bien-être. Dans cette optique, ils sont particulièrement attachés à l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle. Par ailleurs, le peu d'intérêt qu'ils accordent au niveau de salaire vient relativiser l'image d'une jeunesse consumériste. Mais, l'attention qu'ils portent à la sécurité de l'emploi laisse penser que l'incertitude inhérente au marché du travail a été intériorisée par une grande partie d'entre eux.

Cette étude invite à préférer le pluriel et à parler des « rapports » au travail des jeunes : ils n'ont en effet pas la même relation au travail en fonction de leur situation personnelle ou professionnelle. Les jeunes femmes sont sensibles à l'équilibre entre travail et hors travail, probablement car elles assument, ou devront assumer, une grande partie des charges familiales. Ceux et celles qui occupent les statuts professionnels les moins privilégiés, notamment les chômeurs et intérimaires, sont plus attentifs aux aspects matériels du travail tandis qu'ils relèguent au second plan les notions de bien-être, d'expression ou d'épanouissement personnel.