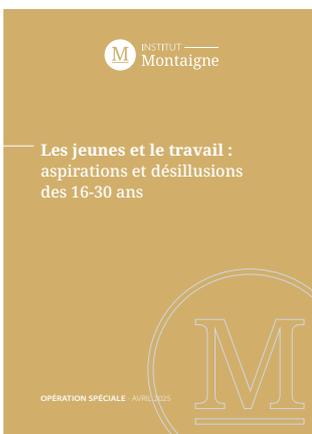


OPÉRATION SPÉCIALE - AVRIL 2025

Les jeunes et le travail : aspirations et désillusions des 16-30 ans



1. DES JEUNES ATTACHÉS AU TRAVAIL ET DONT LES ASPIRATIONS SONT DICTÉES PAR LE NIVEAU DE DIPLÔME

Contrairement à nombre d'idées reçues, **les jeunes ne rejettent pas le travail**. Pour autant, cela ne signifie pas qu'ils soient pleinement satisfaits de leur vie professionnelle. Notre enquête a permis d'identifier, avec plus de précision que les travaux précédents, les aspects du monde du travail où leurs attentes restent insatisfaites ou ne sont que partiellement comblées. En réalité, leur insatisfaction provient souvent d'un décalage entre leurs attentes et la réalité des emplois qu'ils

occupent. Plus leur niveau de qualification est élevé, plus grand est le risque de déception.

Notre enquête révèle que **les attentes des jeunes en matière de qualité du travail varient fortement selon leur niveau de diplôme**. Les diplômés des filières professionnelles (CAP, BEP, BTS, DUT) se montrent globalement moins exigeants que leurs homologues issus des filières universitaires généralistes. Cette différence ne concerne pas uniquement la rémunération, mais à peu près tous les aspects permettant d'apprécier la qualité d'un travail – aussi bien l'intérêt de celui-ci que, la reconnaissance, l'autonomie, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ainsi que les perspectives d'évolution. **Autrement dit, plus le niveau de diplôme est élevé, plus grandes sont les attentes.**

Ce phénomène interroge : le diplôme façonne-t-il les aspirations professionnelles ou bien les aspirations initiales des jeunes par rapport à leur futur emploi influencent-elles le choix du diplôme ? Cette tension rappelle les travaux du sociologue **Raymond Boudon** sur *l'inégalité des chances scolaires* (1973). Selon lui, à chaque étape clé du parcours éducatif, les familles évaluent les bénéfices et les risques de la poursuite des études en fonction de leurs ressources et de leurs perspectives.

Pour les familles les plus modestes, le coût perçu d'études longues étant plus élevé, elles peuvent être amenées à revoir leurs ambitions à la baisse, influençant ainsi les aspirations de leurs enfants.

Pourtant, en contradiction avec la théorie de **Raymond Boudon**, notre enquête révèle que les attentes des jeunes ne sont pas uniquement déterminées par leur niveau de diplôme. Elles varient également selon la **filière d'étude**, en particulier dans l'enseignement professionnel. **Les diplômés des filières de service affichent des exigences nettement plus élevées que ceux des filières de production**, refusant davantage d'abaisser leurs ambitions. Cette différence s'avère d'autant plus marquée chez les **jeunes femmes**, sur-représentées dans les métiers du service et qui se montrent globalement plus exigeantes que leurs homologues masculins.

L'élévation des attentes est perceptible dès les années d'études : les élèves et étudiants des filières de service semblent anticiper les défis auxquels ils seront confrontés une fois sur le marché du travail. Ils savent que les **métiers des services à la personne impliquent des conditions éprouvantes**, aujourd'hui au cœur des préoccupations des jeunes actifs. D'ailleurs, les jeunes débutants érigent le **stress au travail comme deuxième critère le plus cité dans leur appréciation des conditions de travail**, confirmant l'importance croissante des **risques psychosociaux** face aux risques physiques.

2. LE STRESS AU TRAVAIL : ENJEU MAJEUR POUR LES JEUNES ACTIFS

Le concept de « **contraintes émotionnelles** », développé par le psychologue **Robert Karasek** (1979), permet d'éclairer cette tendance : il mesure la pression psychologique liée aux interactions professionnelles. D'après les enquêtes de la **DARES (2019)**, **43 % des travailleurs déclarent subir des tensions avec le public et 24 % avec leurs collègues ou supérieurs. Or, pour les jeunes, la qualité des relations au travail représente un critère central** dans l'évaluation de leur bien-être professionnel.

En s'appuyant sur **l'enquête DARES de 2019 sur les conditions de travail**, **Thomas Coutrot et Coralie Perez (2022)** ont développé une série d'indicateurs permettant d'analyser l'impact des contraintes professionnelles sur la satisfaction au travail. Une **analyse secondaire** de ces indicateurs, menée par **Galland (2024, p. 120-127)**, révèle un constat frappant : **les « contraintes émotionnelles » – tensions avec le public, les collègues ou la hiérarchie – ont un impact bien plus fort sur la satisfaction au travail que les contraintes physiques.**

Nos propres résultats confirment cette tendance. **Le stress au travail est le critère le plus cité** par les jeunes actifs dans les secteurs du commerce, des services, de l'enseignement et de la santé.

Aussi, deux modèles professionnels distincts émergent nettement. **Les jeunes issus des métiers de la production industrielle** s'inscrivent dans le schéma théorisé par **Raymond Boudon** : leurs attentes s'adaptent aux perspectives perçues, ce qui se traduit par un niveau d'exigence plus faible. À l'inverse, **les jeunes formés aux métiers des services – et particulièrement aux services à la personne** – refusent davantage de se résigner à des emplois de moindre qualité qui correspondraient à leur niveau de diplôme.

Cette divergence reflète aussi **l'évolution du marché du travail. Les métiers industriels sont en recul en France**, tandis que le secteur des services connaît une forte expansion. Dans notre enquête, après le secteur du luxe, **trois domaines des services arrivent en tête des préférences des jeunes** : l'administration, la santé et le secteur associatif. En revanche, ils délaissent largement certains secteurs industriels emblématiques de la France, à l'instar du nucléaire.

3. LE RAPPORT AU TRAVAIL : LA RÉMUNÉRATION RESTE ESSENTIELLE DEVANT LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Pareille transformation, couplée aux attentes élevées des jeunes dans les services, **suggère l'émergence d'un nouveau rapport au travail, plus exigeant et centré sur la qualité de vie professionnelle.**

L'exigence des jeunes vis-à-vis du travail ne se limite pas à la gestion du stress. **L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle devient un enjeu central**, au même titre que les horaires de travail. **La qualité de vie au travail se situe au cœur de leurs préoccupations.** Pourtant, malgré ces nouvelles attentes, **la rémunération demeure la priorité absolue.** Les jeunes en début de carrière perçoivent des salaires relativement bas, et contrairement au mythe tenace popularisé par le film *Tanguy*, **ils aspirent à l'indépendance financière et à l'autonomie résidentielle.** Dans cette perspective, **un revenu suffisant constitue une condition essentielle à leur émancipation**, les conduisant à placer la question des salaires en tête de leurs exigences.

Cependant, **au-delà du salaire, c'est bien la qualité de vie au travail qui suscite les plus grandes frustrations.** Notre enquête met en évidence **un écart significatif entre les attentes des jeunes et la réalité des emplois qu'ils occupent.** Ce fossé se manifeste principalement dans les domaines suivants : **stress, équilibre entre temps de travail et temps libre, télétravail, et autonomie dans l'organisation des horaires.**

4. FRUSTRATIONS AU TRAVAIL : LE PARADOXE DES DIPLÔMÉS

Ces désillusions frappent plus particulièrement certaines catégories de jeunes. **Les femmes et les diplômés des filières professionnelles courtes dans le secteur des services sont les plus concernés**, suivis de près par les diplômés en **sciences humaines et sociales (SHS) et en santé.** En revanche, **les titulaires de BTS et DUT – y compris dans le domaine des**

services – se montrent plus satisfaits quant à leur situation professionnelle. Leur diplôme, bien qu'associé à des attentes assez élevées, **paraît offrir une meilleure adéquation entre leurs aspirations et la réalité du travail exercé.**

Ce constat **bouscule la hiérarchie traditionnelle des diplômes.** Alors que l'on pourrait s'attendre à ce que les jeunes les plus diplômés soient les plus satisfaits, **notre enquête révèle que cela n'est pas toujours le cas. Le plus grand décalage entre les ambitions des jeunes et les emplois accessibles concerne avant tout les diplômés en lettres, sciences humaines et sociales.** Ils apparaissent **prisonniers d'un paradoxe** : porteurs de fortes aspirations, mais limités dans les opportunités qui s'offrent à eux. Le fait que ces jeunes proviennent en moyenne de milieux sociaux plus favorisés que les diplômés des filières professionnelles courtes, pour qui les coûts et les risques liés à leurs choix d'orientation sont perçus comme moindres, accentue ce phénomène.

L'écart entre les attentes des jeunes et la réalité du travail qu'ils occupent s'avère un facteur déterminant de leur satisfaction professionnelle. Notre enquête démontre que **cet écart influence bien plus la perception du travail que le niveau de qualification ou le type de contrat.** Là encore, contrairement aux idées reçues, **la satisfaction au travail ne dépend pas tant de la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi, mais plutôt de la manière dont les jeunes vivent le décalage entre leurs aspirations et la réalité du terrain.** Cependant, cet écart peut varier considérablement selon l'entreprise et son environnement de travail.

5. SATISFACTION AU TRAVAIL : LE PARADOXE DU GENRE

L'un des résultats les plus surprenants de notre enquête concerne **l'impact limité du genre sur la satisfaction au travail.** Pourtant, **les femmes expriment des frustrations bien plus prononcées que les hommes**, notamment en raison de conditions de travail plus exigeantes dans certains secteurs.

Toutefois, elles semblent avoir **moins de possibilités d'exprimer cette insatisfaction et plus encore de l'exprimer sous forme de revendications.**

Ce phénomène rejoint un constat déjà observé dans notre précédente enquête sur les 18-24 ans, qui révélait que **les femmes nourrissent des aspirations sociétales fortes, mais éprouvent davantage de difficultés à les transformer en engagement politique ou associatif.** Il en va de même dans le monde du travail : bien qu'elles aient des attentes élevées et des frustrations accrues, elles peinent à les convertir en mobilisations collectives ou même simplement en insatisfaction revendiquée.

Cela s'explique en partie par la répartition sectorielle des emplois. Les femmes sont massivement représentées dans les services : dans notre enquête, 83 % d'entre elles disent travailler dans le commerce, l'hôtellerie-restauration, les services, l'administration publique, la santé, l'enseignement ou l'action sociale. Or, hormis l'administration publique et l'enseignement, ces secteurs sont peu syndiqués et dépourvus d'une culture forte de la revendication sociale.

Historiquement, **les luttes sociales et syndicales sont nées dans l'industrie**, un secteur aujourd'hui en recul où **les jeunes hommes, qui y travaillent encore, ont tendance à revoir leurs attentes à la baisse.** En revanche, **les jeunes femmes** évoluent dans des milieux où les structures traditionnelles de mobilisation restent faibles. Cela les prive de moyens d'action pour faire entendre leurs revendications.

6. L'ORIENTATION SCOLAIRE : UN LEVIER ESSENTIEL MAIS SOUS-EXPLOITÉ

Un autre enseignement majeur de notre étude concerne **l'impact déterminant de l'orientation scolaire sur la satisfaction au travail.** L'enquête *Une jeunesse plurielle : enquête auprès des 18-24 ans* avait déjà montré l'importance de l'orientation et l'insatisfaction qu'elle provoquait chez beaucoup de jeunes. Cette nouvelle enquête en démontre l'impact à plus long

terme, y compris donc dans la relation que les jeunes tissent avec le travail qu'ils envisagent de faire ou qu'ils effectuent. Les jeunes estimant inadéquate leur orientation expriment une insatisfaction professionnelle beaucoup plus forte. Or, notre enquête révèle que **le niveau de mécontentement à l'égard de l'orientation scolaire est particulièrement élevé.**

Paradoxalement, **ce sont les jeunes des filières professionnelles courtes – ceux qui auraient le plus besoin d'un accompagnement renforcé dans leurs choix – qui sont les moins bien soutenus par les dispositifs publics.** L'actuel système d'orientation apparaît donc non seulement **insuffisant pour guider les jeunes vers des métiers en adéquation avec leurs aspirations**, mais encore **déficient dans sa capacité à influencer durablement leur rapport au travail**, des années après leur entrée sur le marché de l'emploi.

7. UN ATTACHEMENT AU TRAVAIL QUI CONTREDIT LE MYTHE DU « QUIET QUITTING »

Enfin, notre enquête met en lumière un fait essentiel : **la satisfaction dans la vie est étroitement liée à la satisfaction au travail.** Si cette corrélation semble évidente, elle vient pourtant **contredire un discours répandu selon lequel les jeunes se détacheraient du travail, ne lui accordant qu'un rôle minimal dans leur épanouissement (c'est le « quiet quitting » ou la démission silencieuse).**

Si cette hypothèse était exacte, l'insatisfaction professionnelle ne devrait pas avoir d'impact sur le bien-être global des jeunes. Or, nos résultats démontrent l'inverse : **le travail reste un pilier fondamental d'intégration et d'accomplissement personnel.** Pour qu'il joue pleinement ce rôle, **il s'avère impératif que les entreprises et les pouvoirs publics créent les conditions favorables à un épanouissement professionnel.** À cet égard, **la qualité de vie au travail apparaît comme un enjeu central**, sur lequel il reste encore beaucoup à accomplir dans les entreprises, les administrations ou les services.

De ce point de vue, notre enquête montre qu'un tiers des jeunes en situation d'emploi, et plus encore dans les entreprises de grande taille, pensent que leur employeur ne fait pas les efforts nécessaires en matière de bien-être au travail, question qui est au cœur des attentes des jeunes. Ces jeunes insatisfaits de la politique de ressources humaines ressentent beaucoup plus fortement que les autres l'écart entre leurs attentes et la réalité de l'emploi qu'ils occupent. Ils mettent notamment en avant le manque de reconnaissance de leur travail par leur hiérarchie. Cela alimente très fortement leur insatisfaction au travail.

8. DES JEUNESSES AUX ASPIRATIONS CONTRASTÉES À L'ÉGARD DU TRAVAIL

Une partie de la jeunesse oscille entre pragmatisme, résignation et fatalisme, ses attentes s'ajustant à ce qui est perçu comme réaliste, tandis que d'autres ne se résignent pas au décalage entre leurs attentes et la réalité de leur emploi.

- Dans la typologie des attitudes à l'égard du travail issue de notre enquête, une classe a été nommée les « frustrés démotivés » (18%), une autre les « fatalistes » (20%), soit **près de 4 jeunes sur dix qui soit renonceraient volontiers à travailler (les premiers), soit réduisent drastiquement leurs exigences à l'égard du travail (les seconds)**.
- Une autre partie de la jeunesse affiche des attentes plus élevées mais voit très souvent celles-ci insatisfaites ou mal satisfaites en termes de reconnaissance et de bien-être au travail. **Ils manifestent donc le désir soit de quitter leur entreprise, soit d'échapper au salariat** (les « contestataires », 10%, et les « rebelles », 20%). Cette partie de la jeunesse aux exigences élevées est très critique à l'égard du management et de son action en termes de bien-être au travail qui représente une de leurs exigences fondamentales.
- **Les jeunes satisfaits de leur travail et ressentant peu de frustration représentent une minorité** (les deux groupes des « satisfaits stables » et des « satisfaits mobiles », soit 32% en tout).

Ainsi, une partie des jeunes insatisfaits voudraient choisir la fuite du salariat (*exit*) en accédant à l'indépendance; une autre choisit une certaine soumission au *statu quo*, soit parce qu'ils sont satisfaits soit parce qu'ils se résignent à une situation insatisfaisante (*loyalty*). Bien peu, semble-t-il, choisissent de se faire entendre et d'interpeller l'institution (*voice*) (pour reprendre les concepts fameux d'Albert Hirschman, 1970), si l'on en juge par les réponses à la question sur l'autorité ou par leur désinvestissement politique et le faible lien entre l'insatisfaction au travail et l'engagement politique.

Peut-être faudrait-il que les jeunes fassent mieux entendre leur voix. Peut-être faudrait-il aussi mieux les écouter. La série dystopique *Severance* imagine un univers professionnel où les employés d'une entreprise sont porteurs d'une puce cérébrale qui les « dissocie » : leur conscience se scinde entre vie personnelle et vie professionnelle, sans passerelle possible entre les deux. À la sortie de leur travail, ils oublient tout de leur journée de labeur. Les jeunes que nous avons interrogés dans cette enquête ne sont pas « dissociés » : ils veulent concilier vie de travail et vie personnelle, mais cette conciliation semble pour beaucoup d'entre eux difficile à atteindre et certains s'y résignent. Les entreprises doivent en prendre conscience et faire en sorte qu'on n'aboutisse pas à ce scénario des travailleurs dissociés. Ni les entreprises ni la société dans son ensemble n'y trouveraient avantage.