

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

OPÉRATION SPÉCIALE - AVRIL 2025



Think tank de référence en France et en Europe, l'Institut Montaigne est un espace de réflexion indépendant au service de l'intérêt général. Ses travaux prennent en compte les grands déterminants économiques, sociétaux, technologiques, environnementaux et géopolitiques afin de proposer des études et des débats sur les politiques publiques françaises et européennes. Il se situe à la confluence de la réflexion et de l'action, des idées et de la décision.

OPÉRATION SPÉCIALE - Avril 2025

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



Les opérations spéciales de l'Institut Montagne sont des expérimentations territoriales, des chiffrages ou des initiatives ponctuelles visant à décrypter et à alimenter les moments saillants de notre vie démocratique.



**Note
d'éclairage**

Se situer
et rendre
intelligible notre
environnement

**Note
d'enjeux**

Poser des
constats et
identifier des
problématiques

**Note
d'action**

Formuler
des recom-
mandations
opérationnelles

**Opération
spéciale**

Sonder,
chiffrer,
expérimenter

Rapport

Analyser
et proposer
collégialement
des solutions
de long terme

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 d'abaisser leurs ambitions. Cette différence s'avère d'autant plus marquée chez les **jeunes femmes**, surreprésentées 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.

Synthèse	5
-----------------	---

Introduction	18
---------------------	----

1 L'orientation scolaire et professionnelle 25

1.1. La moitié des jeunes partage un regard critique sur son orientation	26
1.2. Qui aide les jeunes à s'orienter dans leurs études ?	34
1.3. Le rendement des différentes filières d'aide à l'orientation	40
1.4. Les facteurs prédictifs de la satisfaction de l'orientation : le rôle majeur de l'aide institutionnelle	43
1.5. L'utilisation de Parcoursup : des critiques mais des demandes d'améliorations plutôt qu'une suppression	46

2 Les aspirations des jeunes vis-à-vis du travail 50

2.1. La hiérarchie des critères de qualité du travail	50
2.2. Les préférences en matière de qualité du travail selon les caractéristiques des jeunes	56
2.3. Qui sont les jeunes qui renoncent à travailler ?	62
2.4. Le choix des secteurs d'activité	65

3 La satisfaction des jeunes au travail 77

3.1. L'écart entre les attentes et la réalité du travail	77
a. Les attentes déçues des jeunes face au travail	78
b. L'impact du niveau d'étude et du sexe sur la frustration relative au travail	84
c. L'impact des itinéraires d'emploi sur la frustration au travail	88
3.2. Les facteurs de satisfaction au travail	94
3.3. Quel est l'impact de la satisfaction au travail sur la satisfaction dans la vie ?	102

4

Le rapport des jeunes aux méthodes de management et la question du harcèlement 108

4.1. Le rapport à l'autorité	108
4.2. Être dirigé par un homme ou par une femme ?	113
4.3. L'appréciation du management de l'entreprise par les jeunes actifs	114
a. Un lien fort avec le mal-être psychologique et la frustration professionnelle	116
b. La précarité financière, un facteur aggravant	117
c. L'écart entre attentes et réalité : un facteur déterminant	117
d. Un problème de management plus qu'un rejet de l'autorité	118
4.4. Le harcèlement moral et sexuel : une réalité préoccupante pour les jeunes	119
a. Un impact sur la perception du management	119
b. Un lien fort avec la frustration au travail	120
c. Les profils des victimes et les secteurs les plus exposés	120

5	Un rêve d'entrepreneur ?	124
5.1.	Mobilité ou stabilité professionnelle et géographique ?	125
5.2.	Le rêve d'être entrepreneur	128
a.	Quels sont les principaux facteurs associés au désir d'indépendance ?	129
b.	Un désir d'indépendance alimenté par la frustration professionnelle	130
6	Les conséquences politiques d'une relation contrariée au travail	134
6.1.	Un désengagement politique massif parmi les jeunes	134
6.2.	L'adhésion à la gauche radicale : une question de précarité, d'origine et de détresse psychologique	138
6.3.	L'attrait pour la droite radicale : entre diplôme, profession et satisfaction dans la vie	140
6.4.	Typologie des attitudes à l'égard du travail et des attitudes politiques	144
a.	Les frustrés (28 %)	144
b.	Les fatalistes (20 %)	146
c.	Les rebelles (20 %)	146
d.	Les satisfaits (32 %)	147
	Conclusion	155
	Méthodologie	158
	Bibliographie	160
	Remerciements	162

Yann Algan

Doyen des Programmes pré-expérience de HEC et professeur d'économie à HEC

Ses recherches portent sur les populismes, l'éducation, ainsi que la confiance et le bien être au sein des organisations. Dernier livre paru : *Les origines du populisme*. (Ed. du Seuil, 2019, avec E. Beasley, D. Cohen et M. Foucault), *L'économie du savoir-être*. (Ed. Presses de Sciences Po 2022, avec E. Huillery). Ses travaux de recherche ont été récompensés par deux bourses ERC de la Commission européenne, a reçu le prix du meilleur jeune économiste de France en 2008, ainsi que les prix du meilleur livre d'économie, du prix lycéen et du meilleur essai pour ses ouvrages autour de la confiance (dont *La société de défiance* et *La Fabrique de la défiance* avec P. Cahuc, 2007, 2012, *L'Argent, l'économie et le bonheur* avec C. Senik, 2018).

Olivier Galland

Directeur de recherche émérite au CNRS

Il a dirigé le Groupe d'études des méthodes de l'analyse sociologique de la Sorbonne. Spécialiste des questions de jeunesse, il a également travaillé sur la sociologie des valeurs et la sociologie des inégalités. Il est l'auteur de « *Sociologie de la jeunesse* » (Armand Colin, 2022), de « *Sociologie des inégalités* » (avec Yannick Lemel, Armand Colin, 2018, réédité en 2024), ainsi que de « *La tentation radicale, enquête auprès des lycéens* » (co-dirigé avec Anne Muxel, PUF, 2018). Il a co-dirigé en 2021 le dossier « *L'Europe des valeurs* » avec Cyril Jayet, publié dans la Revue européenne des sciences sociales (n° 59-2). En 2022, il a publié « *20 ans, le bel âge ? Radiographie de la jeunesse française* » (Nathan). En 2023, il a contribué à l'ouvrage collectif « *Être étudiant avant et pendant la pandémie* » (La Documentation française) avec un chapitre intitulé « *Qui sont les étudiants vraiment pauvres ?* ». Enfin, il a récemment publié « *Les valeurs du travail. Contrastes et évolutions en France et dans les pays développés* » (Les Presses de Sciences Po, 2024).

Marc Lazar

Senior Fellow de l'Institut Montaigne, professeur émérite d'histoire et de sociologie politique à Sciences Po et titulaire de la Chaire « Relations franco-italiennes pour l'Europe » à l'Université Luiss à Rome

Derniers livres parus : avec Ilvo Diamanti, « *Peuplecratie. La métamorphose de nos démocraties* », Paris, Gallimard, 2019 ; avec Mathieu Fulla, Marc Lazar (sous la direction de), « *European Socialists and the State in the Twentieth and the Twenty-First Century* », Basingstoke, Palgrave, 2020 ; avec Mathieu Fulla, « *Les Socialistes européens et l'État* », La Tour d'Aigues, Éditions de l'Aube, 2021 ; avec Stéphane Courtois, « *Histoire du Parti communiste français* », Paris, PUF, 2022, Marc Lazar (sous la direction de) ; « *Left. Crisis and Challenges of the European Left (end of Twentieth Century-2020s)* », Milan, Feltrinelli, 2024.

Le travail se trouve à la croisée de mutations sociales, technologiques et intellectuelles qui redéfinissent durablement son rôle et sa place dans la société, en particulier depuis la fin de la crise pandémique. L'Institut Montaigne s'attache à analyser ces transformations comme en témoignent plusieurs études récentes, notamment sur l'apprentissage¹ ou l'emploi des seniors². Il reste que l'ampleur et la nature exacte de ces évolutions sont encore débattues.

Parmi les nombreux discours tentant de qualifier le rapport des Français au travail, **l'un des plus prégnants est celui d'une désaffection grandissante, suggérant un déclassement du travail parmi les priorités individuelles et collectives**. Ce narratif de la « grande démission » s'est progressivement imposé dans le débat public, alimenté par différents ouvrages qui dressent le portrait d'une jeunesse en rupture avec le travail. Pourtant, cette idée n'est pas nouvelle : dès 1974, **Jean Rousselet**, enseignant et syndicaliste, évoquait dans *L'allergie au travail* un désenchantement croissant face à l'activité professionnelle, perçue comme une contrainte. Mais ces thèses alarmistes se heurtent régulièrement aux faits. Depuis 1981, les *European Values Study*, menées tous les neuf ans, n'ont cessé de nuancer l'idée d'un rejet généralisé du travail. Plus récemment, l'étude *Les Français au travail : dépasser les idées reçues*, publiée en 2023 par l'Institut Montaigne, a confirmé que, **loin d'un effacement, le travail demeure un élément structurant de la vie des Français**.

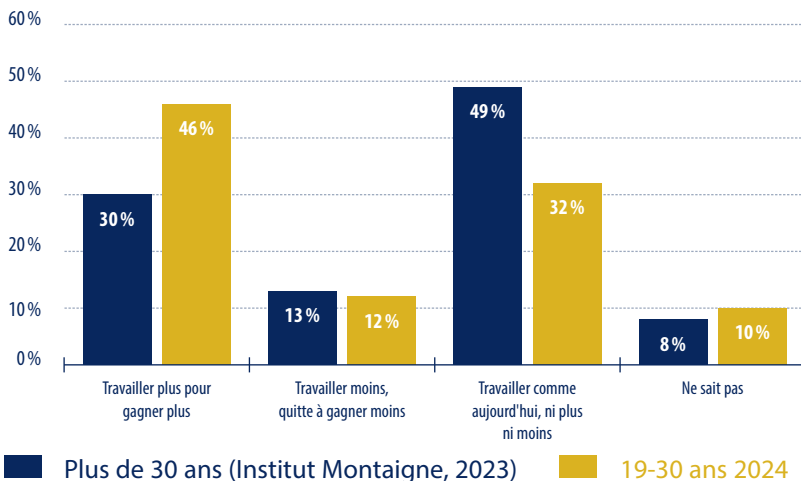
Cette réalité ne fait pas exception chez les jeunes. L'enquête *Une jeunesse plurielle : enquête auprès des 18-24 ans*, menée par Olivier Galland et Marc Lazar pour l'Institut Montaigne en 2022, mettait déjà en évidence un attachement fort au travail : près de 42 % des 18-24 ans plaçaient la passion au premier rang de leurs motivations professionnelles, contredisant

¹ « L'apprentissage au-delà des chiffres », Note, Institut Montaigne, juin 2023.

² « Emploi des seniors, agir sur tous les leviers », Note, Institut Montaigne, octobre 2022.

ainsi l'idée d'une désaffection généralisée. Les données les plus récentes confirment cette tendance. Une enquête réalisée en 2024 par l'Institut Harris Interactive pour l'APEC et Terra Nova auprès des jeunes actifs de moins de 30 ans révèle que près de la moitié des répondants considèrent le travail comme « plus important que tout » ou « très important, mais autant que d'autres aspects de la vie », tandis que seuls 7 % lui accordent peu d'importance. Notre propre enquête de terrain, menée à l'automne 2024 auprès de 6 000 jeunes âgés de 16 à 30 ans, vient renforcer ces constats. Elle établit que l'appétence à travailler davantage est nettement plus forte chez les jeunes que chez les actifs plus âgés, avec un écart de 16 points entre les 19-30 ans et les plus de 30 ans interrogés en 2023 dans le cadre de l'étude *Les Français au travail : dépasser les idées reçues*.

Graphique n° 1 • Le désir de travailler plus, moins ou autant qu'aujourd'hui chez les jeunes et les plus de 30 ans

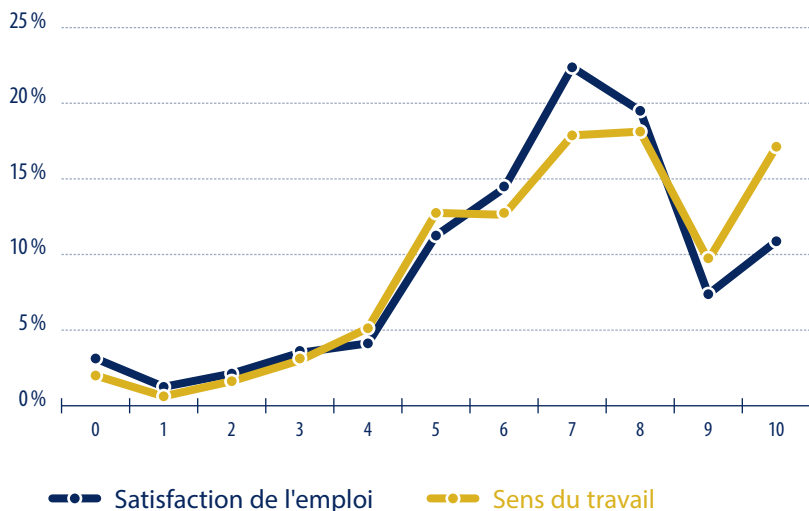


Lecture : les barres bleues correspondent au résultat de l'enquête de l'Institut Montaigne de 2023 (ici sur les plus de 30 ans); les barres orange correspondent au résultat de l'enquête de l'Institut Montaigne 2024 sur les jeunes actifs de 19-30 ans.

Ce désir de travailler davantage ne traduit pas une idéalisation du travail. Lorsqu'on les interroge sur la place qu'il occupe dans leur vie, les jeunes actifs de 19 à 30 ans adoptent une posture avant tout pragmatique. Ainsi, 59 % d'entre eux considèrent en premier lieu le travail comme « plutôt un moyen de gagner sa vie », tandis que 22 % y voient « plutôt un moyen de se réaliser personnellement » et 18 % « plutôt un moyen d'être utile à la société ». Cette approche pragmatique ne signifie pas pour autant que le travail est perçu comme une simple contrainte. Lorsqu'on leur pose l'hypothèse de ne plus avoir besoin de travailler pour subvenir à leurs besoins, une écrasante majorité ne choisirait pas l'oisiveté : 38,5 % déclarent qu'ils continueraient à exercer leur métier actuel, 40 % qu'ils travailleraient toujours mais en changeant de voie, et seuls 21,5 % affirment qu'ils cesseraient toute activité professionnelle. **Le fait que près de 80 % des jeunes actifs disent qu'ils continueraient à travailler, même sans nécessité financière, témoigne d'un attachement au travail qui dépasse la seule question du revenu.**

Dans l'ensemble, les jeunes actifs expriment un niveau de satisfaction plutôt élevé vis-à-vis de leur travail et lui attribuent un certain sens. Le graphique n° 2 illustre cette perception à travers deux courbes, l'une mesurant la satisfaction professionnelle, l'autre le sens attribué au travail, sur une échelle de 0 à 10 – où 0 correspond à une totale insatisfaction ou à un travail dénué de sens, et 10 à une pleine satisfaction ou à un travail porteur de beaucoup de sens, la majorité des jeunes se positionne sur les valeurs élevées de l'échelle, à 7 ou au-delà. Toutefois, un quart d'entre eux évaluent leur situation en dessous de 6, révélant une part non négligeable d'insatisfaction. Une minorité conséquente se dit insatisfaite de son emploi, soulignant l'existence de disparités au sein de cette génération. L'un des objectifs de cette étude est **d'explorer les raisons de ces insatisfactions, d'identifier les facteurs qui les alimentent et de mieux comprendre les profils des jeunes qui les ressentent et les expriment**, en dépassant la simple question de l'apptence au travail.

Graphique n° 2 • La satisfaction au travail
des jeunes de 16-30 ans



La réforme des retraites a ravivé les débats sur la qualité de vie au travail et la gestion des fins de carrière, souvent pointées comme des angles morts parmi l'ensemble des mesures. **Ces discussions ont toutefois laissé dans l'ombre une partie essentielle de la population active : la jeunesse.** La jeunesse française est souvent décrite comme désemparée face à la marche du monde, alors même qu'elle a consenti des sacrifices importants au moment de la crise pandémique. En acceptant le confinement, la jeunesse française a participé au mouvement de solidarité nationale contre la promesse tacite qu'elle serait remise au centre du jeu sitôt la Covid-19 passée.

Force est de constater que le débat public et l'action politique ne se sont que très peu portés sur la jeunesse au cours des dernières années. En 2022, l'enquête *Une jeunesse plurielle : enquête auprès de 18-24 ans*

cherchait à caractériser l'état d'esprit des 18-24 ans en sortie de crise et dans le tumulte politique d'une année d'élection alors que les écarts de participation aux échéances démocratiques avec des catégories plus âgées ne faisaient que croître. Elle examinait notamment l'idée selon laquelle la jeunesse serait en pleine dérive *woke*, prompte à cultiver les clivages générationnels et en rupture avec notre modèle de société.

Or, loin d'une génération homogène, cette enquête révélait une jeunesse composite, mue par des engagements communs, mais diverse selon des critères sociaux, éducatifs et culturels. Il n'y a pas une jeunesse, mais des jeunesses. Parmi elles, certaines trajectoires apparaissent heureuses et confiantes, ancrées dans les institutions, tandis que d'autres se caractérisent par un désengagement croissant, avec ses conséquences directes et inquiétantes pour la vie démocratique.

Plus encore, cette étude pointait un phénomène préoccupant : parmi les jeunes contestant radicalement le modèle politique et social, un groupe significatif se distingue par un profond mal-être personnel et une détresse psychologique. Ces difficultés trouvent souvent leur origine dans une orientation scolaire perçue comme inadaptée, un phénomène qui alimente des parcours précaires et un sentiment de déclassement.

Notre nouvelle enquête entend approfondir cette problématique en examinant le rôle de l'orientation dans la perception qu'ont les jeunes du travail et dans leur entrée sur le marché de l'emploi, mais en analysant aussi plus largement leurs aspirations professionnelles et leurs attentes à l'égard du management.

Cette nouvelle étude repose sur un échantillon de 6 000 jeunes, structuré en trois sous-échantillons correspondant aux grandes étapes de l'accès à la vie active : les jeunes en formation (scolaires et étudiants entre 16 et 22 ans), les actifs précoces (19-22 ans) récemment entrés sur le marché du travail, et les actifs avancés (25-30 ans) ayant déjà acquis

une première expérience professionnelle significative. Ce large cadre d'analyse constitue un apport supplémentaire de l'étude. Il permet d'interroger de manière fine le rôle du travail dans la construction identitaire des jeunes, son impact sur leur bien-être et leur intégration sociale, et donc de déconstruire les stéréotypes récurrents sur leur supposée désaffection pour le travail.

Dans la continuité de l'enquête *Une jeunesse plurielle*, l'étude interroge également l'éventuel lien entre, d'une part, la formation des jeunes, leur orientation, leur relation au travail à venir ou déjà engagé, leur situation personnelle par rapport à la vie et, d'autre part, leurs comportements et leurs attitudes politiques. Pour accompagner la lecture des résultats, notre enquête aboutit à une typologie des attitudes des jeunes à l'égard du travail³.

Nous identifions quatre profils de jeunes actifs :

- les **frustrés**⁴ (28 %), qui se distinguent en frustrés « contestataires », et frustrés « démotivés ». Ce groupe se caractérise par des attentes non satisfaites à l'égard de l'emploi occupé, ce qui entraîne une défiance et une détresse psychologique pour les uns, et une profonde désaffection du monde du travail pour les autres ;
- les **fatalistes** (20 %) formulent quant à eux très peu d'attentes, et ne manifestent pas forcément de frustration quant à l'emploi qu'ils occupent, sauf à l'égard de leur management. Ils acceptent généralement leur situation avec une forme de résignation ;

³ Cette typologie est le résultat d'une analyse statistique sur les principales variables constitutives du rapport au travail. Les classes dégagées par cette analyse ne doivent pas être comprises comme des blocs d'attitudes parfaitement homogènes. La procédure statistique fonctionne de telle sorte qu'un membre d'une classe est plus proche des membres de la classe à laquelle il appartient que des membres des autres classes. Les résultats détaillés sont présentés à la fin du chapitre 6.

⁴ Le terme « frustré » n'a évidemment pas de connotation morale dans le sens où il est employé dans ce rapport. Le concept de « frustration relative » auquel nous référons est utilisé en sociologie pour désigner l'écart entre les attentes et la réalité objective d'une situation donnée. Dans cette enquête il désigne précisément l'écart entre les attentes sur les qualités attendues d'un emploi dans l'abstrait et la réalité de l'emploi effectivement occupé par les jeunes interrogés.

- en revanche, les **rebelles** (20 %) apprécient leur emploi mais rejettent fortement la hiérarchie, ce qui peut se traduire par une volonté d'émancipation davantage marquée, notamment en envisageant de devenir indépendants ou entrepreneurs ;
- enfin, les **satisfaits** (32 %) se montrent pleinement intégrés, une partie d'entre eux étant attachée à la stabilité d'emploi et à leur entreprise (16 %), tandis que d'autres partagent cette satisfaction au travail mais valorisent la mobilité professionnelle et aspirent à de nouvelles opportunités (16 %). Ils sont les seuls à se montrer véritablement sensibles à la responsabilité sociale de l'entreprise dans laquelle ils exercent un emploi.

1 L'orientation scolaire et professionnelle

Notre enquête révèle une **forte insatisfaction des jeunes face à leur orientation scolaire et professionnelle**, insatisfaction qui tend à s'accroître avec l'entrée sur le marché du travail. Ce mécontentement s'explique souvent par un décalage entre les attentes initiales et la réalité des opportunités professionnelles, provoquant des désillusions. La qualité des informations reçues pour s'orienter apparaît également comme un point faible, de nombreux jeunes estimant ne pas avoir été suffisamment bien accompagnés dans leurs choix.

Les inégalités entre les sexes sont particulièrement marquées. **Les femmes se montrent globalement plus insatisfaites de leur orientation que les hommes**, ressentant à la fois un manque de soutien familial et institutionnel. Elles déclarent recevoir moins d'aide de leur entourage, notamment de leur père et de leurs professeurs, ce qui les pousse souvent à devoir se débrouiller seules pour s'informer et s'orienter. Cet écart se renforce dans les filières de l'enseignement supérieur, où les femmes, même diplômées, expriment un sentiment d'accompagnement insuffisant.

Les différences entre filières sont également notables. Les élèves des filières professionnelles expriment généralement une plus grande satisfaction au cours de leurs études, en particulier dans les spécialités de services. Cependant, cette satisfaction tend à diminuer après l'entrée dans le monde du travail, où les diplômés de ces filières rencontrent davantage de difficultés à s'épanouir professionnellement que leurs homologues des filières générales. À l'inverse, les diplômés des filières générales, bien que plus critiques vis-à-vis de l'accompagnement reçu, parviennent souvent à des emplois correspondant davantage à leurs aspirations.

Le dispositif Parcoursup, bien qu'essentiel pour l'accès à l'enseignement supérieur, s'avère également source de stress et de critiques.

Une majorité de jeunes l'ont utilisé et, malgré un certain succès dans l'obtention des formations souhaitées, beaucoup d'entre eux dénoncent un processus perçu comme stressant et opaque. Toutefois, plutôt qu'un rejet pur et simple du dispositif, **la plupart des utilisateurs expriment le besoin d'améliorations, notamment en matière de transparence, d'accompagnement des candidats et de gestion des frustrations.**

1.1. LA MOITIÉ DES JEUNES PARTAGE UN REGARD CRITIQUE SUR SON ORIENTATION

Dans l'enquête *Jeunesses plurielles*, réalisée pour l'Institut Montaigne en 2021 et publiée en 2022, 28 % des jeunes de 18-24 ans se déclaraient insatisfaits de leur orientation. Notre nouvelle enquête confirme ce chiffre : le taux d'insatisfaits de leur orientation dans les études y est de 27 %. Ce taux d'insatisfaction tend à s'élever à mesure de l'avancée dans la vie professionnelle : 18 % des élèves et étudiants se déclarent insatisfaits, 27 % des actifs précoces et 30 % des actifs avancés. Il semble donc que **la confrontation au marché du travail contribue à accroître l'insatisfaction vis-à-vis de l'orientation scolaire**, peut-être parce qu'elle fait tomber quelques illusions ou parce qu'elle contribue à revoir les aspirations à la baisse.

Le jugement est beaucoup plus sévère encore lorsqu'on pose des questions plus précises sur la qualité de l'information reçue (jugée suffisante ou insuffisante) pour s'orienter dans les études d'une part, dans les choix professionnels d'autre part. En effet, 38 % des jeunes interrogés considèrent que ces informations ont été insuffisantes dans les deux domaines (39 % suffisantes, 15 % suffisantes sur le plan des études mais pas dans le domaine professionnel et 9 % suffisantes sur le plan professionnel mais insuffisantes sur celui des études).

Un quart des jeunes, tout en se déclarant globalement satisfait de son orientation scolaire, juge que les informations reçues ont été insuffisantes. Ceux qui cumulent une insatisfaction générale sur l'orientation et le sentiment que les informations qu'ils ont reçues n'étaient pas adaptées se montrent les plus insatisfaits (ils représentent 21 % de l'ensemble de l'échantillon). Les totalement satisfaits (48 % des jeunes interrogés), le sont au contraire sur ces deux aspects. Il y a donc plus de la moitié des jeunes qui portent un regard plus ou moins critique sur leur orientation.

Le taux d'insatisfaction cumulé (sur l'orientation dans les études et la qualité des informations) croît nettement des scolaires et étudiants aux actifs : il passe de 13 % chez les premiers (16-22 ans) à 21 % chez les actifs précoces (19-22 ans) et 25 % chez les actifs avancés (25-30 ans).

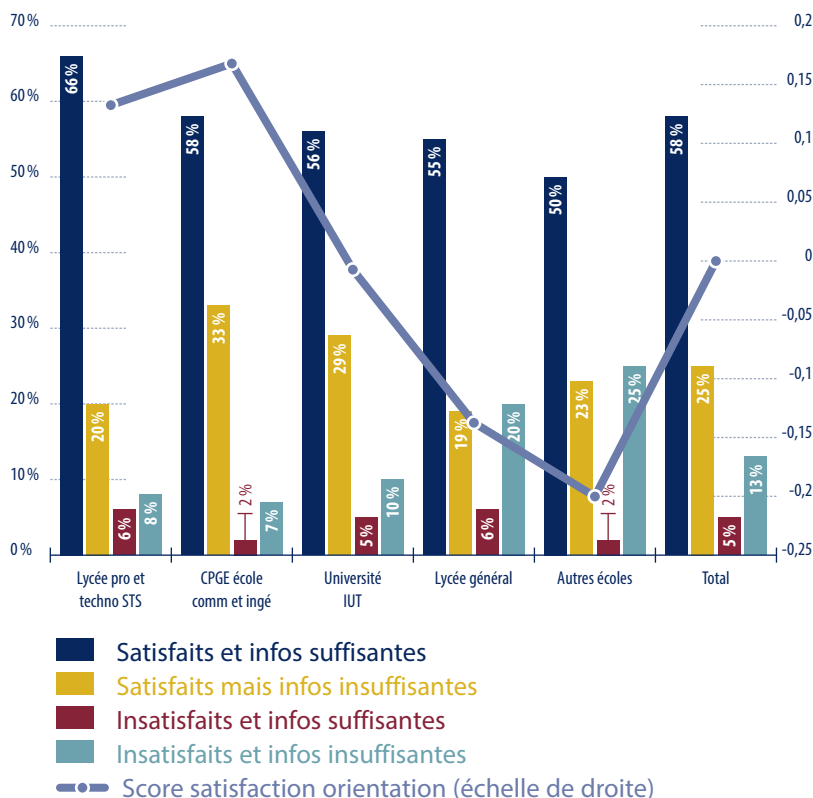
Le graphique n° 3 montre qu'une majorité de scolaires et d'étudiants (58 %) sont à la fois satisfaits de leur orientation et des informations reçues pour le choix de leurs études ; mais un quart d'entre eux, tout en se déclarant globalement satisfaits, regrettent de ne pas avoir reçu suffisamment d'informations⁵. Enfin, un peu plus d'un scolaire ou étudiant sur dix (13 %) cumule une insatisfaction sur les deux tableaux.

Les élèves et étudiants des filières professionnelles sont globalement les plus satisfaits : ils sont proportionnellement les plus nombreux à cumuler satisfaction générale sur l'orientation et sur les informations reçues (66 %). Cependant, ce taux de satisfaction à l'égard de l'orientation est plus élevé dans les filières de services que dans les spécialités industrielles (70 % contre 58 %)⁶.

⁵ Ce constat rejoint celui établi par la Cour des comptes dans son rapport 2025 sur la jeunesse. Une enquête réalisée à sa demande auprès de 1011 jeunes de 15 à 25 ans montre que « la majorité des élèves se déclare satisfaits des informations reçues dans leur établissement ou au CIO », mais « qu'un tiers des collégiens et un quart des lycéens regrettent un manque de conseil personnalisé sur les choix des enseignements de spécialité, des informations insuffisamment précises sur les métiers et les débouchés ou sur les formations » (p. 106). (Cour des comptes, 2025).

⁶ Données non présentées sur le graphique n° 1. Les deux types de spécialités ont été comptés dans les lycées technologiques, dans les lycées professionnels menant au bac pro ou à un CAP ou à un BEP, dans les STS et dans les IUT.

Graphique n° 3 • Satisfaction de l'orientation et sentiment d'adaptation des informations reçues pour les études des lycéens et étudiants selon leur type d'établissement



Lecture : 55 % des lycéens généraux sont globalement satisfaits de leur orientation et jugent suffisantes les informations qu'ils ont reçues pour s'orienter dans leurs études ; 20 % ne sont satisfaits sur aucun de ces deux points. La courbe bleue correspond aux valeurs d'un score global de satisfaction de l'orientation (variable normalisée de moyenne 0, construite à partir de la question sur la satisfaction de l'orientation et de la question sur le caractère suffisant ou non des informations reçues), échelle de droite. Ce score peut prendre des valeurs négatives.

Les étudiants d'université sont plus critiques : tout en se déclarant globalement satisfaits, ils pensent plus souvent ne pas avoir bénéficié de suffisamment d'informations. Cela peut résulter d'une exigence plus élevée ou de plus grandes difficultés rencontrées pour s'orienter dans des filières généralistes aux contours plus flous ou plus éloignées du marché du travail.

Il est frappant de constater que le niveau de satisfaction est nettement plus élevé chez les élèves des filières professionnelles que chez les élèves de lycée général. Ce résultat semble venir en contradiction avec les propos souvent entendus sur l'échec de l'orientation dans ces filières d'étude. Comme nous le notions dans notre précédente enquête, un rapport du Ministère de l'Éducation nationale faisait lui-même le constat que l'idée d'une « orientation choisie » était « mise à mal ». Cependant, en croisant l'orientation avec le niveau de diplôme des actifs, le résultat fourni est différent (graphique n° 4). Dans ce cas, on constate une croissance du niveau de satisfaction générale concernant l'orientation et du sentiment d'adaptation des informations avec le niveau de diplôme. Les plus insatisfaits sont les moins diplômés (brevet ou moins : 38 %), suivis des titulaires de CAP ou de BEP ou de bacs technologiques (28 %), puis des bacheliers généraux (25 %).

Les titulaires de DUT sont les plus satisfaits parmi l'ensemble des actifs et les bacheliers professionnels se situent dans la moyenne de l'échantillon. Seuls 11 % d'entre eux se déclarent insatisfaits à la fois de l'orientation en général et de la qualité des informations reçues. **La satisfaction de l'orientation n'est donc pas strictement indexée sur le niveau de diplôme ;** elle est élevée dans les filières professionnelles sélectives courtes de l'enseignement supérieur et se situe même légèrement au-dessus de la moyenne chez les titulaires de BTS.

L'écart intrigant entre le niveau élevé de satisfaction des élèves des filières professionnelles et celui plus faible des actifs issus des mêmes filières peut s'expliquer par le fait qu'une fois passé le traumatisme de

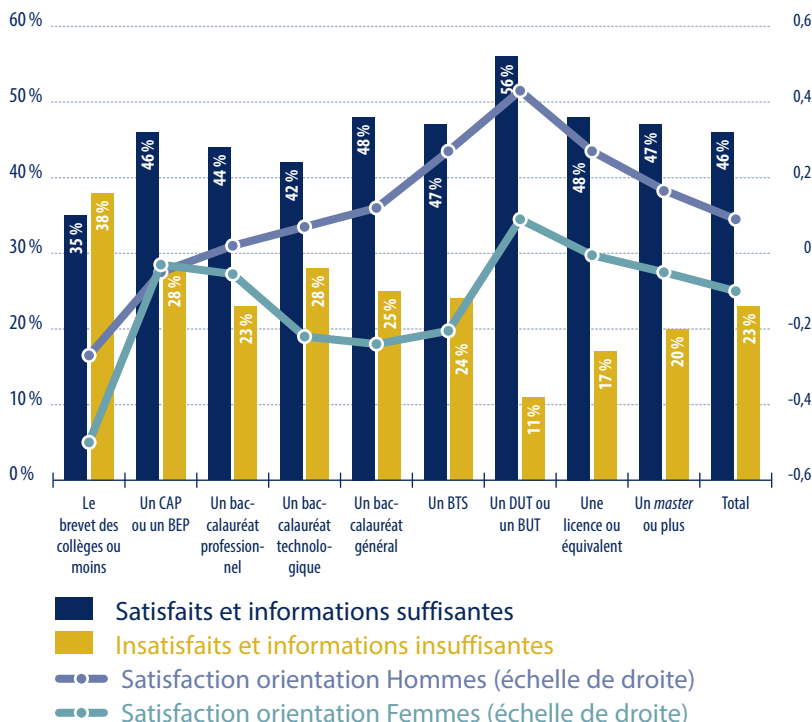
l'orientation à l'issue du collège, souvent vécue comme une sanction, ces élèves s'adaptent à leur situation scolaire et peuvent y trouver certaines satisfactions. Mais si cette orientation a été fortement contrariée au départ et ne satisfait pas leurs vœux initiaux, la confrontation au marché du travail peut faire resurgir cette insatisfaction. Cette interprétation ne constitue toutefois qu'une simple hypothèse que les données dont nous disposons ne permettent pas de confirmer.

Par ailleurs, il ressort du graphique n° 4 que **les jeunes femmes sont nettement plus insatisfaites de leur orientation que les jeunes hommes**. Cet écart entre hommes et femmes dans les niveaux de satisfaction est de faible ampleur chez les diplômés des filières professionnelles courtes des lycées (CAP, BEP, Bac Pro), mais s'avère très marqué chez tous les autres diplômés, y compris parmi ceux de l'enseignement supérieur. Il atteint son niveau maximum chez les titulaires de BTS. Cela peut peut-être s'expliquer par le fait que les inégalités de rémunération entre hommes et femmes s'accroissent avec le niveau de qualification, ou sont plus difficilement acceptées.

Les résultats de l'enquête, non présentés sur le graphique, montrent également que la satisfaction plus marquée des élèves des spécialités de services (dans lesquelles les femmes sont surreprésentées) au moment de leurs études ne résiste pas à l'entrée sur le marché du travail : les résultats s'inversent par rapport aux scolaires et ce sont les actifs diplômés des spécialités de services, surtout les titulaires de BTS et d'IUT, qui se déclarent nettement moins satisfaits de leur orientation scolaire que ceux des spécialités de production. En effet, 64 % des titulaires de BTS et d'IUT dans les spécialités de production se disent satisfaits de leur orientation et estiment avoir été suffisamment informés, contre seulement 47 % des mêmes diplômés dans les spécialités de service. 20 % de ces derniers sont totalement insatisfaits (à la fois de l'orientation en général et des informations reçues). **La confrontation au marché du travail des diplômés des filières professionnelles de service suscite un fort effet décevant qui tient, on le verra par la suite, au fait que les jeunes**

formés à ces métiers formulent des attentes nettement plus élevées que leurs homologues des filières professionnelles de production.

Graphique n° 4 • Satisfaction de l'orientation et pertinence des informations reçues pour les études des actifs selon leur niveau de diplôme (classés par ordre croissant de niveau d'insatisfaction)

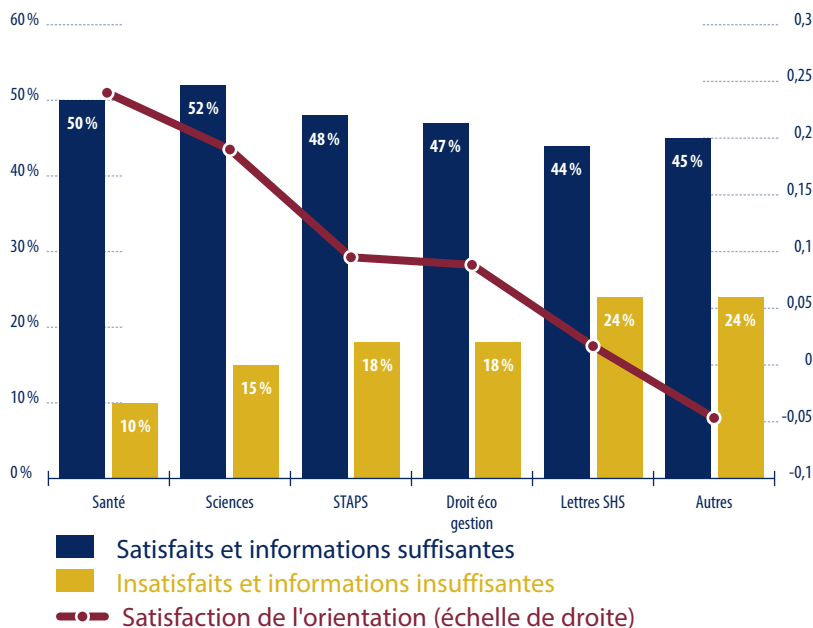


Lecture : pour simplifier la lecture les modalités intermédiaires du graphique n° 3 (satisfaction avec informations insuffisantes) n'ont pas été reportées sur le graphique ; les courbes bleues et vertes sont des indices synthétiques normalisés de satisfaction de l'orientation agréant les réponses sur la satisfaction générale et le degré auquel le répondant a reçu des informations suffisantes pour s'orienter dans les études (échelle de droite).

Les élèves et étudiants des filières générales, peut-être plus exigeants au départ, surtout s'agissant de la qualité des informations reçues, comme le suggère le graphique n° 3, trouvent sans doute plus facilement des emplois correspondant à leurs vœux, ce qui accroît alors leur niveau de satisfaction lorsqu'ils deviennent des actifs en emploi.

Cependant, **le niveau de satisfaction parmi les diplômés universitaires varie également et de manière assez sensible selon la spécialité.** Les plus insatisfaits sont nettement les diplômés de lettres ou SHS dont 24 % se disent totalement insatisfaits de leur orientation. Le graphique n° 5 indique que les plus satisfaits sont les étudiants de santé et de sciences. On le verra dans la suite de ce rapport, les diplômés littéraires et SHS ont un profil particulier : plus critiques, plus insatisfaits. S'agit-il de jeunes, plus contestataires au départ qui ont choisi ces filières plus accueillantes pour les jeunes ayant cette sensibilité, ou est-ce l'effet de la socialisation universitaire elle-même ? Les deux explications ne sont pas incompatibles.

Graphique n° 5 • Satisfaction de l'orientation en fonction des spécialités universitaires des diplômés



Lecture : les barres bleues correspondent au résultat de l'enquête de l'Institut Montaigne de 2023 (ici sur les plus de 30 ans); les barres orange correspondent au résultat de l'enquête de l'Institut Montaigne 2024 sur les jeunes actifs de 19-30 ans.

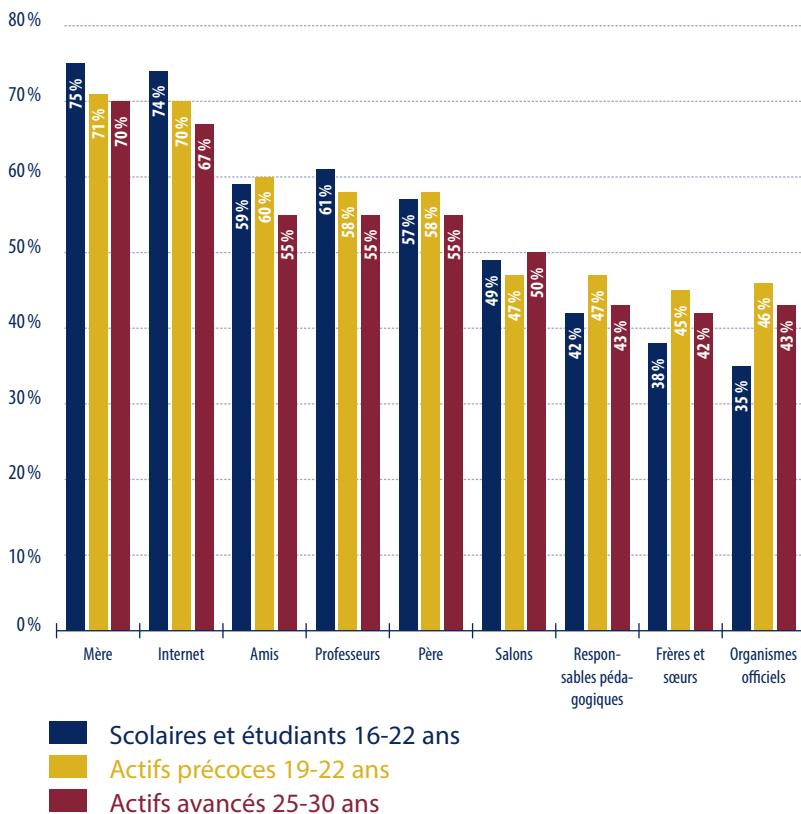
Sans surprise, la satisfaction de l'orientation est particulièrement élevée chez les diplômés d'écoles d'ingénieurs (58 % totalement satisfaits) ; elle l'est moins chez les diplômés d'école de commerce et de gestion (45 %) qui rassemblent probablement des cursus assez disparates accomplis dans des écoles de plus ou moins bonne qualité. L'ensemble des diplômés issus de l'université se situe dans la moyenne, avec 47 % de satisfaction.

1.2. QUI AIDE LES JEUNES À S'ORIENTER DANS LEURS ÉTUDES ?

La mère est la personne dont les jeunes disent qu'elle les aide le plus : 71 % de l'ensemble des jeunes interrogés affirment avoir été aidés par leur mère, dont 37 % beaucoup aidés. Internet représente le second moyen le plus sollicité (69 %) et ces deux sources d'aide se détachent assez nettement. Vient ensuite un trio composé des amis, des professeurs et du père (entre 58 % et 56 %). Les autres sources possibles d'aide sont plus en retrait (moins de 50 % les citent) : salons, responsables pédagogiques (conseiller d'orientation, CPE...), organismes officiels d'information et d'orientation (CIO, CIDJ, Missions Locales), ainsi que les frères et sœurs. **Il est frappant de constater que les organismes officiels dont l'orientation est la mission première viennent en queue de liste.** Seuls 14 % des jeunes disent avoir été « beaucoup » aidés par leur entremise.

Il existe assez peu d'écarts entre les jeunes selon leur progression dans la vie professionnelle (élèves et étudiants, actifs précoces, actifs avancés). Le recours à internet diminue, sans doute un effet d'âge, ainsi que l'aide reçue de la mère et des professeurs, ce qui peut relever pour partie d'un éloignement physique et pour partie d'un effet de mémoire. À l'inverse, l'aide des organismes officiels devient plus fréquente, ce qui s'explique par leur rôle dans l'accompagnement à l'emploi auprès de ces jeunes actifs.

Graphique n° 6 • Personnes ou institutions aidant les jeunes à s'orienter



En revanche, de gros écarts apparaissent entre garçons et filles dans l'intensité de l'aide reçue. **Les jeunes femmes sont moins aidées par leur famille**, en particulier par leur père, mais aussi par leur mère et leurs frères et sœurs. **Elles déclarent également recevoir moins d'aides de leurs professeurs** (55 % contre 60 % pour les garçons). Les seuls domaines où leur taux d'aide s'avère équivalent à celui des garçons sont

internet, le recours aux amis et la fréquentation des salons dédiés aux étudiants. Les **jeunes femmes, moins aidées par leur famille, sont ainsi plus souvent contraintes de se débrouiller par elles-mêmes pour trouver des informations nécessaires à leur orientation**. Ainsi, l'inégalité de l'attention et du soutien familial aux enfants selon leur genre n'a-t-elle pas disparu.

On peut synthétiser l'intensité de l'aide reçue pour s'orienter en additionnant les réponses provenant des différents contributeurs et en différenciant l'aide en provenance de la famille de celle qui provient des institutions⁷. Chez les scolaires et étudiants, on enregistre peu d'écarts. Seuls se distinguent les élèves de classes préparatoires aux grandes écoles et les étudiants de ces écoles, qui bénéficient d'une aide plus importante surtout de leurs parents et à moindre degré des institutions. Ce résultat illustre les mécanismes de production et de reproduction de l'élite scolaire : **les jeunes les plus soutenus par leurs parents sont ceux qui réussissent le mieux à intégrer les filières les plus sélectives**.

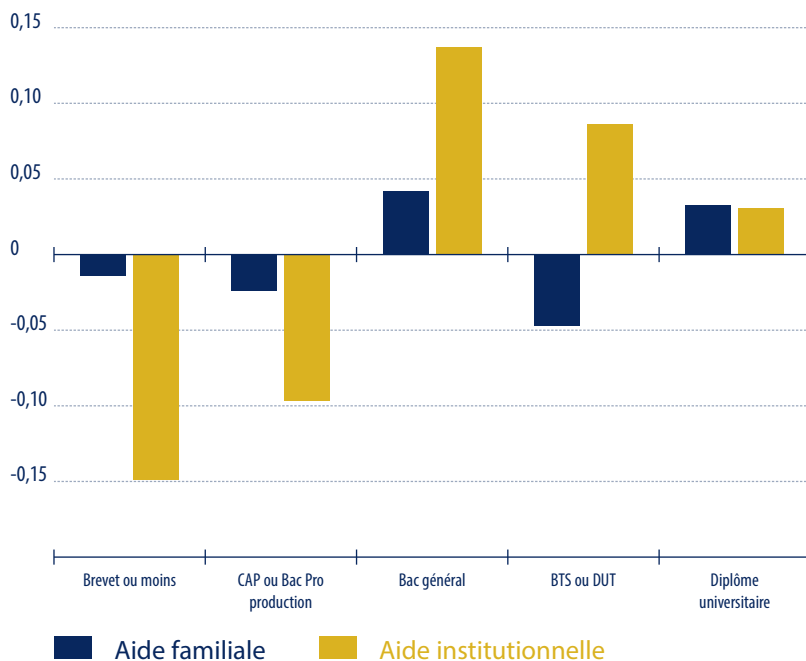
Chez les actifs (échantillons 2 et 3), ressort essentiellement le déficit d'aide institutionnelle ressenti par les sans-diplômes comme par les titulaires de diplômes professionnels courts de type CAP, BEP et bac professionnel. Le niveau d'aide familiale varie assez peu entre les grandes catégories de diplômés (nous verrons qu'il en va différemment pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs ou de commerce), alors que l'aide institutionnelle paraît moins orientée vers les élèves des filières professionnelles courtes. Ce n'est pas le cas, en revanche, des étudiants d'IUT.

Le contraste entre l'aide dont bénéficient les bacheliers généraux d'une part et les bacheliers professionnels ou technologiques d'autre part est frappant (graphique n° 7). Alors que ces deux catégories d'actifs ont

⁷ Une analyse en composantes principales sur l'ensemble des aides reçues montre un premier facteur regroupant l'ensemble des aides, et un second facteur opposant les aides reçues de la mère, du père, des frères et sœurs et des amis, aux aides reçues de l'ensemble des institutions d'information et d'orientation.

toutes les deux terminé leurs études à un niveau équivalent, à la fin de l'enseignement secondaire, **ceux qui ont suivi une filière d'enseignement général ont reçu nettement plus d'aide institutionnelle que ceux qui ont suivi une filière professionnelle.**

Graphique n° 7 • Aide familiale et aide institutionnelle reçue par les actifs en fonction de leur niveau de diplôme

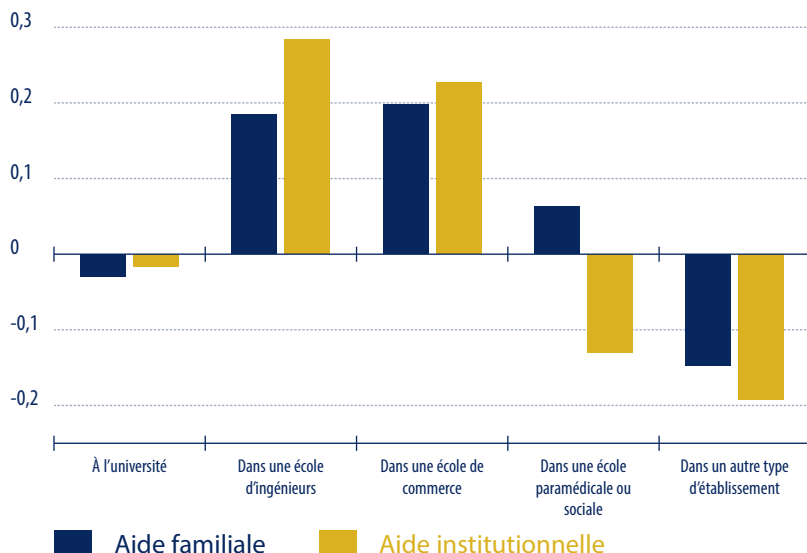


Lecture : les indicateurs d'aide familiale et d'aide institutionnelle sont des variables standardisées de moyenne 0 et d'écart-type 1. Les différences de moyenne d'aide institutionnelle entre les titulaires de brevet ou de cap bac pro d'une part et les titulaires de bacs généraux, de BTS DUT et de diplômes universitaires d'autre part sont significatives au seuil de 0,01.

L'examen plus détaillé de ces types d'aides en fonction des filières des diplômés de l'enseignement supérieur (graphique n° 8) confirme le surcroît d'aide familiale et institutionnelle dont bénéficient les étudiants des écoles d'ingénieurs et des écoles de commerce par rapport aux autres diplômés de l'enseignement supérieur.

D'une manière générale, les étudiants disposant du plus faible capital scolaire semblent sous-dotés en aide institutionnelle, tandis que l'aide reçue de leur famille est légèrement inférieure à la moyenne, et nettement en-deçà de celle dont bénéficient les étudiants des filières les plus sélectives de l'enseignement supérieur. Ainsi, **il est à craindre que le dispositif d'aide à l'orientation ne contribue pas beaucoup à la réduction des inégalités scolaires**. Il est même possible qu'il contribue plutôt à les accroître. Le constat des failles du système d'orientation malgré des réformes allant dans le bon sens est partagé par le rapport public annuel 2025 de la Cour des comptes consacré aux « politiques publiques en faveur des jeunes » : *« malgré de nombreuses mesures prises en faveur de l'ouverture des possibles, l'orientation, appuyée sur les résultats scolaires, reste marquée par de forts déterminismes sociaux, territoriaux et de genre »*.

Graphique n° 8 • Aide familiale et aide institutionnelle parmi les titulaires de licences ou de masters en fonction du type d'établissement où ils ont obtenu leur diplôme



Lecture : les indicateurs d'aide familiale et d'aide institutionnelle sont des variables standardisées de moyenne 0 et d'écart-type 1. Les différences de moyenne d'aide institutionnelle entre les titulaires de brevet ou de cap bac pro d'une part et les titulaires de bacs généraux, de BTS, DUT et de diplômes universitaires d'autre part sont significatives au seuil de 0,01.

Dès le collège, mais également ensuite au lycée, les professeurs principaux doivent accompagner leurs élèves dans leur orientation. Des heures de cours sont prévues à cet effet. Au lycée les professeurs principaux ou des professeurs référents doivent suivre individuellement entre 12 et 18 élèves dans leur projet d'orientation en première et en terminale⁸. Les trois quarts des scolaires disent avoir eu, à un moment

⁸ Voir circulaire n° 2018-108 du 10-10-2018 du Ministère de l'Éducation nationale.
Voir : <https://www.education.gouv.fr/bo/18/Hebdo33/MENE1823888C.htm>.

ou à un autre, un entretien avec un de leurs professeurs principaux au sujet de leur orientation. C'est également le cas pour une même proportion d'actifs précoces (19-22 ans). Les actifs avancés font moins souvent état d'une telle rencontre (63 %), mais pour la partie la plus âgée d'entre eux, la mesure n'était pas encore entrée en vigueur durant leur scolarité secondaire. Parmi les scolaires, les élèves de lycées professionnels ont un peu moins souvent bénéficié de cette rencontre que les lycéens généraux (72 % contre 77 %), mais les écarts sont faibles. Parmi les actifs précoces de 19-22 ans, se retrouve ce léger déficit des diplômés des filières professionnelles du secondaire par rapport aux bacheliers généraux (74 % contre 81 %).

On enregistre également peu d'écarts dans la proportion de jeunes ayant rencontré un professeur au sujet de l'orientation, selon le statut social des jeunes et leur origine. Par exemple 82 % des enfants entre 16 et 22 ans (scolaires ou actifs) de cadres supérieurs ou de professions libérales ont connu une rencontre de ce type, contre 76 % des enfants d'ouvriers. Selon l'origine et le pays de naissance du jeune et de ses parents, les écarts s'avèrent également faibles : par exemple, 72 % des jeunes nés au Maghreb (ou ayant au moins un parent y étant né) ont rencontré un professeur contre 76 % des enfants nés en France de deux parents nés en France. Finalement, le contact avec un professeur au sujet de l'orientation s'établit de manière relativement équitable. Et contrairement à ce qui est souvent dit, les professeurs paraissent remplir le rôle qui leur est assigné et parlent de l'orientation avec leurs élèves. Cela étant, ces chiffres ne disent rien de la qualité des rencontres ainsi pratiquées.

1.3. LE RENDEMENT DES DIFFÉRENTES FILIÈRES D'AIDE À L'ORIENTATION

On a vu que les aides institutionnelles à l'orientation (responsables pédagogiques, organismes officiels d'information et d'orientation) étaient les moins utilisées par les jeunes. Pourtant, ces aides institutionnelles

semblent être celles qui procurent le surcroît de satisfaction le plus élevé chez ceux qui les utilisent, ce qu'illustre le graphique n° 9. En effet, lorsqu'on compare ceux qui ont été aidés par une personne ou un dispositif donné à ceux qui n'ont pas été aidés, on constate que le surplus de satisfaction procuré par l'aide est d'autant plus important que l'on a affaire à des dispositifs institutionnels : responsables pédagogiques, professeurs, organismes officiels. *A contrario*, avoir ou non recours à la mère (personne la plus sollicitée par les jeunes), ne modifie pas très fortement (en tout cas beaucoup moins fortement que pour les dispositifs institutionnels) le niveau de satisfaction.

Dans le détail, c'est le recours à l'aide des professeurs qui engendre le surcroît le plus important de satisfaction (+27 points de % entre ceux qui y ont recours et ceux qui n'y ont pas recours), devant les responsables pédagogiques, c'est-à-dire les conseillers d'orientation au sein des établissements, les CPE, etc. (+26 points), les organismes officiels d'information et d'orientation comme les CIO, les Missions Locales, les CIDJ (+20 points), alors que l'aide de la mère n'engendre qu'un surcroît de satisfaction plus modeste (+11 points).

Il pourrait y avoir derrière ces résultats un effet de variables cachées, notamment liées au statut social des parents des jeunes en question. Par exemple, les jeunes d'origine moins favorisée pourraient être à la fois les plus grands utilisateurs de l'aide familiale et les moins satisfaits de l'orientation pour des raisons tenant à leur parcours scolaire ou professionnel. Mais cette interprétation ne semble pas corroborée par les données (tableau n° 1).

En effet, **les enfants d'ouvriers sont bien plus insatisfaits de l'aide à l'orientation, et sont légèrement sous-utilisateurs de l'aide** (quelle que soit sa nature) sans privilégier l'aide familiale. **Les enfants d'employés ont des scores proches de la moyenne sur les trois variables** (aide familiale, aide institutionnelle et satisfaction). **Quant aux enfants de cadres et de professions intermédiaires, plus satisfaits que les**

autres jeunes, ils sont sur-utilisateurs des aides familiales et institutionnelles dans des proportions équivalentes. Au total, on ne constate pas de grosses distorsions de l'orientation de l'aide (vers la famille ou les institutions) en fonction de l'origine sociale et du capital culturel des familles. Le gradient social contribue simplement à accroître simultanément le recours à l'aide quelle que soit sa nature et la satisfaction qu'elle procure.

Graphique n° 9 • Satisfaction de l'orientation
selon le type d'aide reçue

Pourcentage de satisfaits

70 %

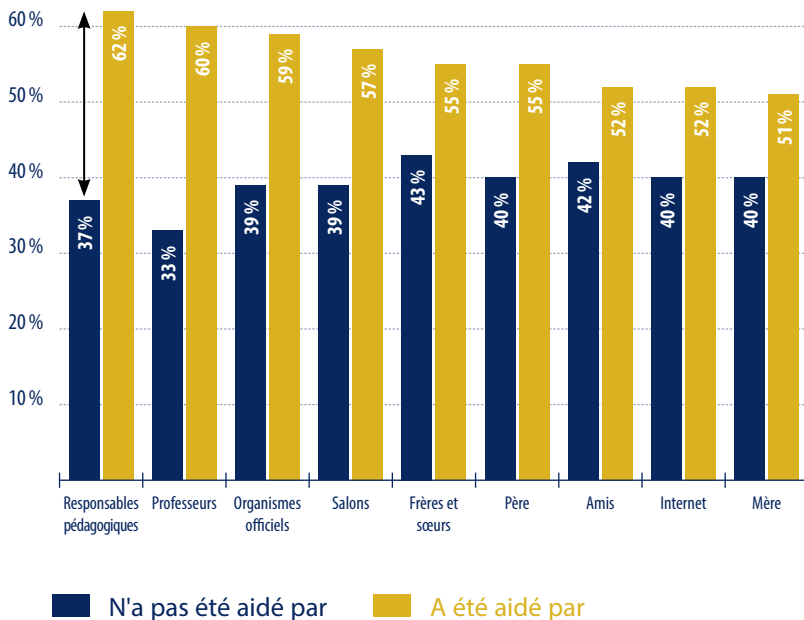


Tableau n° 1 • Aide familiale, aide institutionnelle et satisfaction de l'orientation selon la profession du père (ensemble de l'échantillon)

Profession du père	Score d'aide familiale	Score d'aide institutionnelle	Score de satisfaction de l'orientation
Agriculteurs	0,175	0,213	0,246
Artisans commerçants	0,166	0,027	0,039
Prof. libérales, cadres supérieurs	0,133	0,132	0,136
Prof. intermédiaires	0,140	0,156	0,227
Employés	0,001	0,036	-0,003
Ouvriers	-0,028	-0,050	-0,131
Inactifs	-0,289	-0,184	-0,128
Retraités	-0,113	-0,283	-0,271
Ensemble	0,000	0,000	0,000

Il faut également noter que le fait d'avoir eu un entretien avec un professeur durant la scolarité augmente sensiblement le niveau de satisfaction : 53 % des jeunes ayant bénéficié d'un tel échange se déclarent satisfaits à la fois de leur orientation et des informations reçues, contre seulement 36 % parmi ceux n'ayant pas eu cet entretien. Cela confirme à nouveau l'importance de l'aide institutionnelle.

1.4. LES FACTEURS PRÉDICTEURS DE LA SATISFACTION DE L'ORIENTATION : LE RÔLE MAJEUR DE L'AIDE INSTITUTIONNELLE

Le tableau n° 2 présente les résultats d'une analyse de régression de la satisfaction de l'orientation. La variable dépendante est le score qui agrège la satisfaction générale de l'orientation et la satisfaction relative

à la qualité des informations reçues. Les variables indépendantes ou explicatives introduites dans le modèle sont le sexe, l'âge, le niveau d'étude (en quatre modalités allant du niveau le plus bas au niveau le plus élevé), le fait d'être ou non d'origine française (de deux parents nés en France ou non), la situation financière des parents (appréciée par le jeune lui-même et allant des parents en situation très difficile à ceux qui sont très aisés), et trois variables décrivant les formes d'aides à l'orientation – le fait d'avoir eu un entretien avec un professeur (oui/non), et deux scores indiquant le niveau d'aide reçue de la famille et le niveau d'aide reçue par les institutions dont c'est l'objet.

Tableau n° 2 • Analyse de régression
de la satisfaction de l'orientation

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	-0,912	0,110		-8,316	0,000
Sexe	-0,140	0,024	-0,070	-5,862	0,000
Âge	-0,027	0,003	-0,115	-9,069	0,000
Niveau de diplôme	0,075	0,013	0,072	5,590	0,000
Origine française ou non	0,061	0,027	0,027	2,258	0,024
Situation financière parents	0,057	0,008	0,080	6,744	0,000
Entretien avec un professeur (oui/non)	-0,138	0,027	-0,063	-5,089	0,000
Aide à l'orientation de la famille	0,040	0,004	0,116	8,964	0,000
Aide à l'orientation des institutions	0,110	0,005	0,325	24,239	0,000
R ² 0,206					

Cette analyse révèle que lorsque l'on tient compte des caractéristiques individuelles, l'aide à l'orientation joue un rôle décisif dans la variation du niveau de satisfaction (voir les coefficients β qui sont les coefficients de régression standardisés, comparables les uns ou autres) mais que l'aide institutionnelle exerce un effet beaucoup plus important que l'aide familiale. Cela confirme des résultats déjà présentés plus haut, qui vont à l'encontre des idées reçues dénigrant bien souvent cette aide institutionnelle.

Parmi les caractéristiques individuelles, c'est l'âge qui influence le plus la satisfaction à l'égard de l'orientation, avec une corrélation négative. Les 16-18 ans se déclarent très satisfaits, mais la plupart d'entre eux n'ont pas encore eu l'occasion de vérifier, sur le marché du travail, l'efficacité réelle des aides reçues. Dès 19-20 ans, la satisfaction diminue, et l'insatisfaction ne cesse de croître pour atteindre son maximum entre 27 et 30 ans. Néanmoins, dans cette dernière tranche d'âge, ce sont encore 44 % des jeunes qui sont totalement satisfaits de l'orientation (contre 61 % entre 16 et 18 ans). **Manifestement, l'expérience du marché du travail conduit à quelques désillusions et aiguise donc le regard critique des jeunes sur les conseils qu'ils ont reçus au cours ou à la fin de leur scolarité.**

L'analyse confirme le fait que les femmes sont plus insatisfaites et que le niveau de satisfaction de l'orientation s'accroît avec le niveau de diplôme et avec l'aisance financière de la famille. Néanmoins, ces corrélations sont assez faibles une fois que l'on contrôle l'aide à l'orientation. Il faut remarquer que l'origine nationale exerce un effet à peine significatif (et plutôt favorable aux jeunes d'origine étrangère).

1.5. L'UTILISATION DE PARCOURSUP : DES CRITIQUES MAIS DES DEMANDES D'AMÉLIORATIONS PLUTÔT QU'UNE SUPPRESSION

Parmi l'ensemble des utilisateurs potentiels de Parcoursup (les titulaires d'un baccalauréat qu'ils soient encore en cours d'étude ou déjà actifs), 78 % disent l'avoir déjà utilisé. Mais ce taux est de 89 % parmi les étudiants d'université, de 100 % parmi ceux en CPGE, de 88 % parmi les élèves de STS, de 93 % parmi les étudiants d'IUT. Ce sont les étudiants d'écoles artistiques et culturelles (65 %) et ceux qui indiquent un autre type d'école (59 %) qui font baisser la moyenne. Parmi les actifs titulaires d'au moins un baccalauréat, le taux oscille entre 80 % et 90 %.

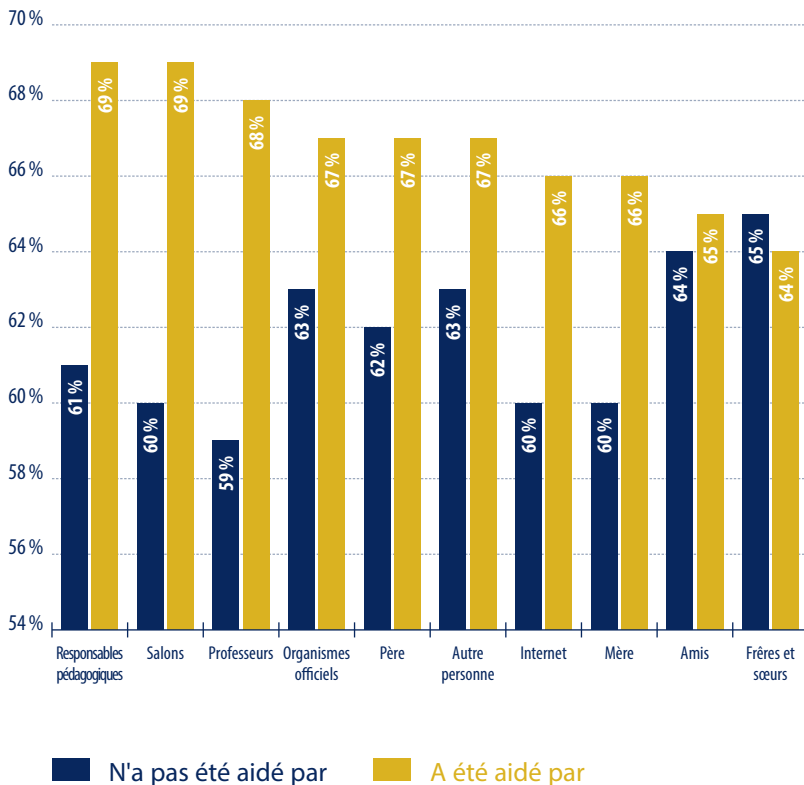
Parmi ceux ayant déjà utilisé Parcoursup, **65 % disent avoir obtenu totalement la formation qu'ils souhaitent**, 25 % ne l'avoir obtenue qu'en partie et 10 % ne pas l'avoir obtenue. Au total, l'ensemble des utilisateurs potentiels de Parcoursup se répartit comme suit, en incluant les jeunes qui n'y ont pas eu recours (entre parenthèses le score de satisfaction global de l'orientation dont la moyenne générale est de 0) :

- 22 % ne l'ont pas utilisé (0,042) ;
- 50 % l'ont utilisé et vu leur choix totalement validé (0,171) ;
- 20 % l'ont utilisé et vu leur choix seulement en partie validé (-0,194) ;
- 8 % l'ont utilisé et n'ont pas vu leur choix validé (-0,697).

Parmi les jeunes de niveau bac+2 ou plus, le taux de ceux qui utilisent Parcoursup et ont obtenu la formation souhaitée est plus élevé (58 %) ; il atteint 60 % chez les titulaires d'un diplôme d'ingénieur.

Graphique n° 10 • Satisfaction des vœux dans Parcoursup en fonction des types d'aide à l'orientation

Pourcentage de vœux totalement satisfaits



Les aides institutionnelles semblent un peu plus efficaces pour favoriser la complète obtention de ses vœux dans Parcoursup que les aides familiales. Sur le graphique n° 10, l'écart de % de réussite le plus important selon que le jeune a ou n'a pas été aidé concerne les professeurs. Également, le fait d'avoir fréquenté un salon dédié aux étudiants augmente sensiblement les chances de voir ses vœux acceptés.

De façon logique, le niveau de satisfaction de l'orientation s'accroît avec la complète obtention des choix émis dans Parcoursup. Mais les 20 % de jeunes qui n'ont vu leur choix que partiellement validé affichent une satisfaction de leur orientation inférieure à la moyenne ; quant aux 8 % dont les choix n'ont pas reçu de réponse positive, leur insatisfaction est considérable.

L'utilisation de Parcoursup génère du stress : 38 % des jeunes l'ayant utilisé disent en avoir ressenti beaucoup (39 % assez), soit au total 77 % des jeunes qui sont ainsi plus ou moins affectés négativement par l'utilisation de la procédure⁹. Ce stress reste présent, à un niveau équivalent (75 %), chez ceux qui ont vu leurs vœux totalement satisfaits : il ne semble donc pas lié au résultat, mitigé ou négatif pour une partie des jeunes. Il semble que ce soit plutôt le dispositif lui-même et probablement l'attente des résultats qui suscite de l'angoisse.

Pourtant, la majorité des utilisateurs ne se prononce pas pour l'abandon du dispositif. Néanmoins, 21 % d'entre eux souscrivent à cette idée (« il faut l'abandonner et laisser chacun choisir librement sa formation »). **Une large majorité de jeunes (70 %) se prononce en faveur d'une réforme de Parcoursup tout en le conservant** (« il faut le conserver en améliorant certains points, mieux informer les candidats, améliorer la transparence, mieux traiter les 'recalés' »). Une petite minorité (9 %) veut « le laisser tel quel ». Sans surprise les jeunes qui n'ont pas vu leurs vœux exaucés sont beaucoup plus nombreux à se prononcer en faveur de l'abandon du dispositif (41 %) ; ceux qui n'ont vu leur choix validé qu'en partie sont 24 % à le faire.

⁹ On peut mettre ce résultat en rapport avec l'enquête « Transition du secondaire au supérieur » 2019 de l'OVE. Sur une échelle de 1 (pas du tout) à 5 (tout à fait) pour juger sur la procédure de parcoursup est « stressante », 45 % des étudiants en première année d'études supérieures se situaient en position 4 ou 5 (23 % en position 5). Les deux questions ne sont pas tout à fait comparables, mais le % de jeunes stressés par Parcoursup semble plutôt augmenter. (OVE, 2019)

Les points à retenir

- **Un niveau élevé d'insatisfaction de l'orientation** : 27 % des jeunes se déclarent insatisfaits de leur orientation, les plus insatisfaits étant les moins diplômés, les femmes, les jeunes plus avancés dans leur vie professionnelle, les diplômés des filières professionnelles de service et les diplômés de lettres et SHS.
- **Des inégalités persistantes dans l'affectation de l'aide à l'orientation** : les diplômés des filières professionnelles courtes reçoivent moins d'aide pour s'orienter que les diplômés des filières généralistes, et surtout moins d'aide institutionnelle alors que cette dernière est plus efficace que l'aide familiale pour améliorer le niveau de satisfaction de l'orientation.
- **Parcoursup, un dispositif stressant, mais pas rejeté par les jeunes** : il est utilisé par 80 % des utilisateurs potentiels. Il génère du stress, mais 70 % des jeunes pensent néanmoins qu'il faut le conserver tout en l'améliorant.

2 Les aspirations des jeunes vis-à-vis du travail

Cette enquête ambitionne également de mieux saisir ce que les jeunes attendent du travail, au-delà des traditionnelles questions sur sa « valeur ». Deux raisons majeures justifient cette approche. D'une part, affirmer que le travail est une composante « très importante » de la vie – comme le font souvent les études classiques – ne signifie pas qu'un individu apprécie réellement son emploi. Entre l'idéal du travail et la réalité quotidienne, l'écart peut être considérable. Si cette vision globale influence sans doute la perception du travail, elle ne suffit pas à en traduire l'expérience vécue. D'autre part, le travail ne se réduit pas à une seule dimension : il est un univers aux multiples facettes, que les jeunes ne hiérarchisent pas de la même manière. Pour certains, la rémunération représente le critère essentiel ; pour d'autres, c'est le sens des missions, l'autonomie ou encore la richesse des relations humaines qui priment. C'est pourquoi l'enquête invite les jeunes à évaluer quinze critères représentant différentes dimensions de la qualité du travail, afin de mieux comprendre ce qui, pour eux, fait réellement la différence.

2.1. LA HIÉRARCHIE DES CRITÈRES DE QUALITÉ DU TRAVAIL

Le graphique n° 11 présente un classement des critères de qualité du travail en fonction du pourcentage de jeunes leur attribuant la note maximale de 10 sur une échelle de 0 à 10. Ce classement permet d'identifier les éléments jugés absolument primordiaux par les répondants. Il peut différer légèrement du classement établi sur la base des notes moyennes attribuées à chaque critère, représentées par la courbe jaune, qui illustre l'évolution de la satisfaction globale pour chaque aspect évalué.

La rémunération s'impose clairement comme le critère le plus déterminant, suivie par l'équilibre entre le temps de travail et le temps libre, l'absence de stress lié à l'emploi et les possibilités d'évolution professionnelle. La qualité des relations avec les collègues arrive juste après ces éléments. Cette hiérarchie souligne que, en dehors de l'importance évidente de la rémunération, de nombreux critères jugés essentiels relèvent de la qualité de vie au travail : l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, des relations humaines harmonieuses et un environnement professionnel dénué de stress.

En revanche, d'autres critères se situent en bas du classement, notamment les possibilités de mobilité professionnelle au sein de la même entreprise, que ce soit en France ou à l'étranger. Cette tendance se confirme avec une autre question de l'enquête, montrant que 62 % des jeunes préfèrent progresser dans leur carrière en occupant un poste stable au sein d'une même entreprise, contre seulement 38 % qui privilégient la mobilité et le changement d'employeur pour acquérir des expériences variées.

Ce résultat contredit largement l'idée répandue selon laquelle la génération Z serait particulièrement attirée par le *job hopping*, « *la diversité des expériences, la multitude des savoirs, la poly-compétence et non plus exclusivement à la maîtrise d'un même métier pour toute une vie* » (Harvard Business Review France, 2024). Toutefois, cet attachement à la stabilité est nuancé : 60 % des jeunes salariés déclarent envisager de quitter leur emploi actuel dans les cinq prochaines années, un paradoxe qui souligne l'ambivalence des jeunes vis-à-vis de la mobilité professionnelle. Cette question sera explorée plus en détail par la suite.

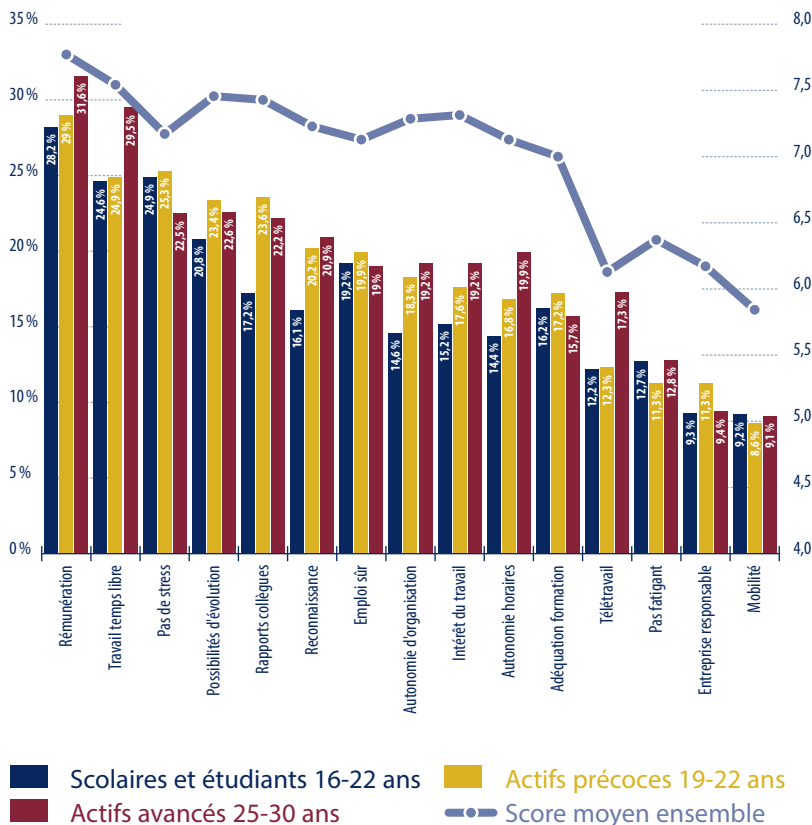
Un autre point notable est la place relativement faible accordée aux préoccupations liées à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE). Ce critère figure en avant-dernière position dans la hiérarchie des priorités des jeunes. Cela contraste avec l'idée souvent relayée par les médias, selon laquelle les jeunes seraient

particulièrement sensibles à ces enjeux. Parmi les jeunes en cours d'études, les étudiants d'université se montrent les plus concernés, avec une note moyenne de 6,32 attribuée à ce critère, à peine supérieure à la moyenne générale de 6,16 pour l'ensemble des critères. À l'inverse, les élèves des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) ainsi que ceux des écoles d'ingénieurs ou de commerce donnent à ce critère une note moyenne plus basse (5,93).

Si certains étudiants issus des grandes écoles affichent publiquement leur engagement contre des entreprises jugées insuffisamment vertueuses, cette préoccupation reste secondaire pour la majorité d'entre eux. Dans les universités, ce sont les étudiants en lettres et sciences humaines qui se montrent les plus sensibles à ces enjeux, avec une note moyenne de 7,12. À l'inverse, ceux des filières scientifiques (5,26) et de santé (5,58) semblent moins concernés. Cette disparité n'a rien d'étonnant : les **étudiants dans les disciplines littéraires et sociales sont davantage enclins à la contestation**. Toutefois, cet engagement, bien qu'existant, ne constitue pas une tendance dominante.

Chez les jeunes actifs âgés de 19 à 30 ans, l'attention portée à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises est plus marquée chez les diplômés des filières généralistes de l'enseignement supérieur, notamment au niveau licence ou master. En revanche, cette sensibilité reste faible chez les diplômés des filières professionnelles, les titulaires de DUT étant les moins engagés sur ces questions.

Graphique n° 11 • Hiérarchie des attributs du travail
(classés par ordre décroissant du % attribué par l'ensemble des jeunes)



La fatigue physique liée au travail ne figure pas non plus parmi les préoccupations majeures des jeunes. Ce relatif désintérêt ne s'explique pas uniquement par la forte concentration des jeunes actifs dans les secteurs des services et du commerce (78%), où certains métiers restent pourtant éprouvants, tandis que seuls 19% évoluent dans des

domaines réputés plus physiques comme l'industrie ou le BTP. Même parmi ceux exerçant dans ces secteurs exigeants, la fatigue physique ne semble pas être une priorité, la note moyenne qui lui est attribuée restant légèrement inférieure à celle des autres critères. **Ce constat suggère que, de manière générale, les jeunes se montrent aujourd'hui davantage sensibles aux risques psychosociaux, tels que le stress, qu'aux risques physiques.**

Les enquêtes de la DARES (2019) et de Galland (2024) confirment cette tendance, révélant que **les exigences émotionnelles influencent davantage la satisfaction professionnelle que les contraintes physiques**. Ces exigences se manifestent à travers des facteurs tels que la nécessité de dissimuler ses émotions ou la gestion de tensions avec le public, les collègues ou la hiérarchie. Dans cette enquête, deux critères traduisent clairement cette sensibilité : la qualité des relations avec les collègues et la capacité à travailler sans stress, deux éléments jugés essentiels par les jeunes interrogés.

L'importance des perspectives d'évolution professionnelle apparaît également comme une priorité, se plaçant en quatrième position parmi les critères jugés les plus importants, et même en troisième position chez les actifs avancés. Ce résultat fait écho à une autre question de l'enquête : 60 % des actifs précoces et 63 % des actifs avancés préfèrent rester suffisamment longtemps dans la même entreprise pour progresser dans leur carrière, contre 40 % et 37 % respectivement qui privilégient la diversité des expériences en changeant d'entreprise régulièrement.

Contrairement à certaines idées reçues relayées par des études récentes, notamment celle publiée par *Le Monde*¹⁰ en février, qui suggèrent que les jeunes diplômés aspireraient à s'émanciper de la quête de réussite

¹⁰ « Ces jeunes qui assument de ne pas avoir d'ambition professionnelle : 'je suis devenue allergique au mot challenge' », *Le Monde Campus*, 18 février 2025, par Alice Raybaud.

professionnelle, ces résultats indiquent que cette tendance demeure largement minoritaire, sans être particulièrement plus marquée chez les profils les plus diplômés. La note moyenne attribuée au critère des possibilités d'évolution atteint 7,4 sur 10, avec des variations selon les domaines d'études : elle s'élève à 7,9 chez les diplômés en droit, gestion et économie, à 7,8 chez les diplômés universitaires en santé, et se situe à 7,4 chez les diplômés en lettres et sciences humaines. En revanche, elle est plus faible chez les diplômés des filières professionnelles dans le secteur de la production (7,1).

En parallèle, **les préoccupations liées à l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, ainsi que la volonté de réduire le stress au travail, occupent des positions centrales dans les aspirations des jeunes**, se plaçant respectivement en deuxième et troisième position des critères jugés les plus importants.

Les attentes à l'égard du travail semblent également se renforcer avec l'avancée dans la vie professionnelle, souvent sous l'effet de l'expérience acquise. Certains critères, comme la qualité des relations avec les collègues ou l'autonomie dans le travail, deviennent plus concrets pour les jeunes actifs, tandis qu'ils restent plus abstraits pour les étudiants ou les scolaires qui n'ont pas encore pleinement intégré ces enjeux. En revanche, des critères tels que la stabilité de l'emploi sont perçus de manière relativement uniforme, quelle que soit l'étape du parcours professionnel.

Cependant, des différences émergent entre les actifs précoces (19-22 ans) et les actifs avancés (25-30 ans). Ces derniers accordent davantage d'importance aux questions liées aux horaires de travail, à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, à l'autonomie dans la gestion des horaires, ainsi qu'aux possibilités de télétravail. Cette évolution des attentes s'explique en partie par les responsabilités accrues à cette étape de la vie : les jeunes actifs plus âgés vivent plus souvent de manière indépendante, en couple, et 39 % d'entre eux ont des enfants,

ce qui les amène à concilier davantage leurs obligations familiales avec leur engagement professionnel (tableau n° 3).

Tableau n° 3 • Modes de vie des trois sous-échantillons

	Vit chez ses parents toute la semaine	Vit en couple dans le même logement	A au moins un enfant à charge
Scolaires et étudiants 16-22 ans	64 %	10 %	7 %
Actifs précoces 19-22 ans	47 %	33 %	19 %
Actifs avancés 25-30 ans	20 %	57 %	39 %

Toutes les préoccupations qui ont trait au contenu du travail et à son organisation se renforcent également à mesure de l'avancée dans la vie professionnelle : intérêt du contenu du travail, reconnaissance du travail bien fait, autonomie dans l'organisation de son travail. C'est le signe que l'expérience de travail des jeunes ne les conduit nullement à se désinvestir de leur vie professionnelle et à rechercher ailleurs des satisfactions. Cela ne veut pas dire que les attentes sont toutes satisfaites, on verra d'ailleurs que ce n'est pas le cas, mais ces insatisfactions ne conduisent pas les jeunes actifs à renoncer à exprimer ces aspirations liées au travail.

2.2. LES PRÉFÉRENCES EN MATIÈRE DE QUALITÉ DU TRAVAIL SELON LES CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES

L'analyse des préférences des jeunes permet d'explorer plus en détail quatre critères clés de la qualité du travail. En tête des priorités figurent la rémunération et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, qui dominent largement la hiérarchie des attentes. Vient ensuite l'intérêt du travail, un élément essentiel d'un point de vue analytique, car il

renvoie aux valeurs intrinsèques du travail : la nature même des tâches accomplies et l'épanouissement personnel qu'elles procurent. Enfin, les possibilités d'évolution professionnelle traduisent l'aspiration de certains jeunes à progresser et à s'élever à travers leur emploi.

L'analyse de ces critères à l'échelle de l'ensemble de l'échantillon repose sur une série d'analyses de variance, révélant les principaux facteurs influençant ces différentes dimensions de la qualité du travail.

Le premier facteur identifié est le *nombre d'enfants à charge*. Ce facteur est étroitement lié aux critères de la *rémunération* et des *possibilités d'évolution professionnelle*. L'analyse révèle qu'au-delà du premier enfant, l'intérêt pour le contenu du travail diminue significativement, un recul encore plus marqué à partir du deuxième. Une tendance similaire, bien que plus modérée, s'observe également pour la rémunération et les opportunités d'évolution. Ce déclin de l'attention portée au contenu du travail est encore plus accentué chez les hommes que chez les femmes. Cette différence ne semble pas résulter des tâches domestiques ou éducatives, souvent assumées majoritairement par les femmes, même chez les jeunes. Il pourrait plutôt refléter un changement de priorités : **à mesure que la vie familiale prend de l'importance, l'attention portée au travail tend à diminuer.**

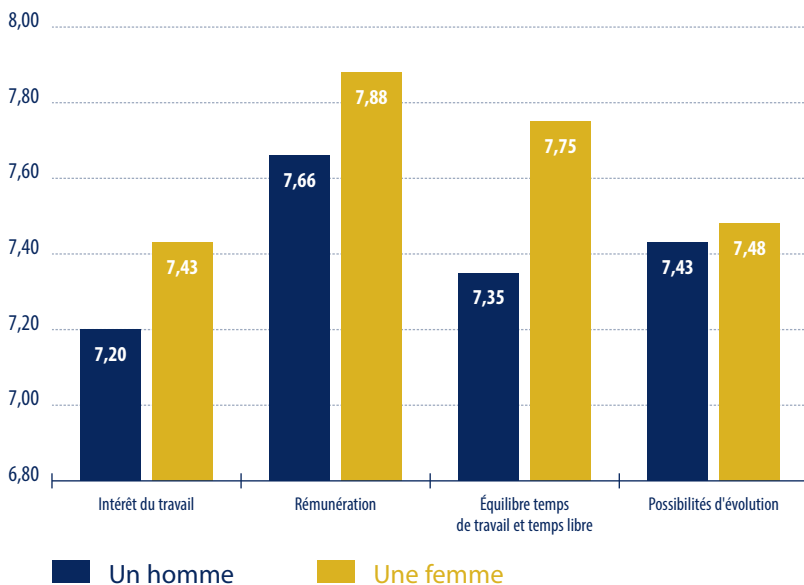
Le deuxième facteur est lié à la *situation d'activité*. **Les jeunes en début de parcours professionnel – ceux à la recherche d'un premier emploi, ainsi que les stagiaires et apprentis – accordent moins d'importance au contenu du travail.** Cette tendance s'explique sans doute par la nécessité, pour ces jeunes, de trouver un emploi avant de pouvoir se montrer plus exigeants. En revanche, les jeunes déjà en poste attribuent des notes plus élevées à ce critère, tout comme ceux qui recherchent un nouvel emploi, suggérant que l'expérience professionnelle aiguisé les attentes liées à l'épanouissement au travail.

Le troisième facteur identifié est le **sexe**. De manière générale, **les jeunes femmes se montrent plus exigeantes que les jeunes hommes**, comme l'illustre le graphique n° 12. Elles accordent une plus grande importance à *l'intérêt du travail*, à la *rémunération* et, surtout, à *l'équilibre entre temps de travail et temps libre*. Cette sensibilité accrue pourrait refléter une anticipation des difficultés futures à concilier vie professionnelle et personnelle, en lien avec l'évolution de leur situation familiale, ou simplement une prise de conscience plus marquée de l'importance du bien-être en dehors du travail. En revanche, concernant les *possibilités d'évolution professionnelle*, les écarts entre hommes et femmes sont relativement faibles.

Enfin, le *niveau de confort financier* apparaît comme un quatrième facteur déterminant dans les attentes des jeunes vis-à-vis du travail. **Les jeunes se déclarant « vraiment à l'aise financièrement » expriment des exigences nettement moindres sur l'ensemble de ces critères**. Toutefois, cette catégorie ne représente qu'un segment réduit de l'échantillon, soit 4 % des répondants.

Graphique n° 12 • Attentes sur quatre critères de qualité du travail en fonction du sexe (ensemble de l'échantillon)

Note moyenne 0-10



Le *niveau de diplôme* exerce une influence significative sur les attentes en matière de travail : celles-ci tendent à s'accroître à mesure que le niveau d'études s'élève. Cette tendance ne se limite pas aux quatre critères principaux examinés, mais s'observe également dans l'ensemble des dimensions évaluant la qualité du travail, à l'exception notable de la *stabilité de l'emploi*. En d'autres termes, **plus le niveau de qualification des jeunes est élevé, plus leurs exigences sont importantes dans la majorité des aspects liés au travail.**

En classant les critères en fonction de l'écart entre les attentes des plus diplômés et celles des moins diplômés, on observe que les cinq premières différences se présentent ainsi :

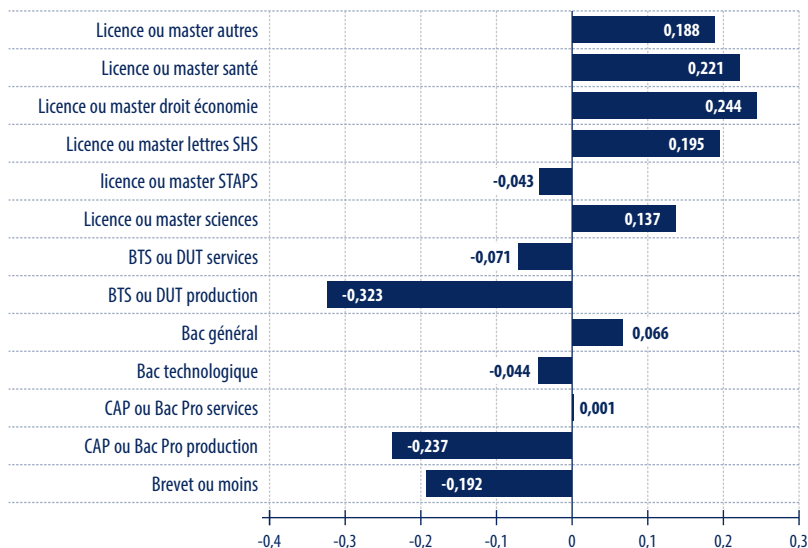
1. *possibilités de télétravail ;*
2. *équilibre entre temps de travail et temps libre ;*
3. *intérêt du contenu du travail ;*
4. *autonomie dans la gestion des horaires ;*
5. *niveau de rémunération.*

Ce classement démontre que les jeunes les plus diplômés attachent une importance particulière aux critères liés à la *valeur intrinsèque du travail*, à la *juste rétribution de leurs qualifications*, mais aussi au *confort de vie professionnelle*, notamment en ce qui concerne l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

L'analyse des niveaux de diplôme et des filières de formation révèle des disparités marquées. Dans les filières professionnelles (CAP, BEP, BTS, DUT), **les diplômés des spécialités de production se montrent systématiquement moins exigeants que leurs homologues issus des filières de service**. Dans l'enseignement supérieur, **ce sont les diplômés en droit, économie et gestion, ainsi que ceux issus des filières de santé, qui affichent les niveaux d'exigence les plus élevés** (graphique n° 13).

L'origine immigrée des jeunes exerce également une influence significative sur leurs attentes en matière de qualité du travail. Sur les quatre critères étudiés, les jeunes d'origine étrangère manifestent des exigences globalement plus faibles. Ce constat reste valable même lorsque l'on prend en compte d'autres facteurs tels que le niveau de diplôme, la situation financière, la profession du père ou encore la situation familiale. Il semble donc que cette diminution des attentes soit étroitement liée à leur situation d'immigration ou à leur origine étrangère. Cette baisse des exigences est particulièrement marquée chez les jeunes originaires du *Maghreb* et, dans une moindre mesure, chez ceux issus de l'*Europe du Sud* (Italie, Espagne, Portugal). Ce phénomène pourrait refléter des contraintes spécifiques liées à leur parcours d'intégration ou des attentes plus modestes en raison d'obstacles structurels perçus dans leur insertion professionnelle.

Graphique n° 13 • Les attentes à l'égard du travail
en fonction du niveau de diplôme



Lecture : le score correspond à la somme des notes (0 à 10) attribuées aux 15 critères de qualité du travail. Le score est normalisé (score global de moyenne 0, écart-type 1) de façon à rendre comparables les écarts entre niveaux de diplômes. Une valeur positive signifie que les attentes sont supérieures à la moyenne, une valeur négative signifie qu'elles sont inférieures à la moyenne.

Il est important de souligner que la *profession du père* exerce un effet relativement faible sur les attentes des jeunes en matière de qualité du travail. Une exception notable concerne les enfants d'*inactifs*, dont les exigences apparaissent particulièrement faibles. Ce phénomène pourrait s'expliquer par un éloignement du marché du travail de la part du père, qui influencerait indirectement les attentes des enfants, probablement en limitant leur exposition aux exigences et aux réalités du monde professionnel.

En dehors de ce cas spécifique, les écarts d'évaluation des critères de qualité du travail demeurent très faibles parmi les enfants dont les pères sont actifs. Une exception supplémentaire concerne les enfants d'*agriculteurs*, qui manifestent eux aussi des attentes plus modestes. Parmi les jeunes issus de familles dont le père exerce une activité professionnelle, les enfants d'*indépendants* se distinguent légèrement. Ils expriment des attentes un peu plus élevées que celles des autres catégories socioprofessionnelles.

2.3. QUI SONT LES JEUNES QUI RENONCENT À TRAVAILLER ?

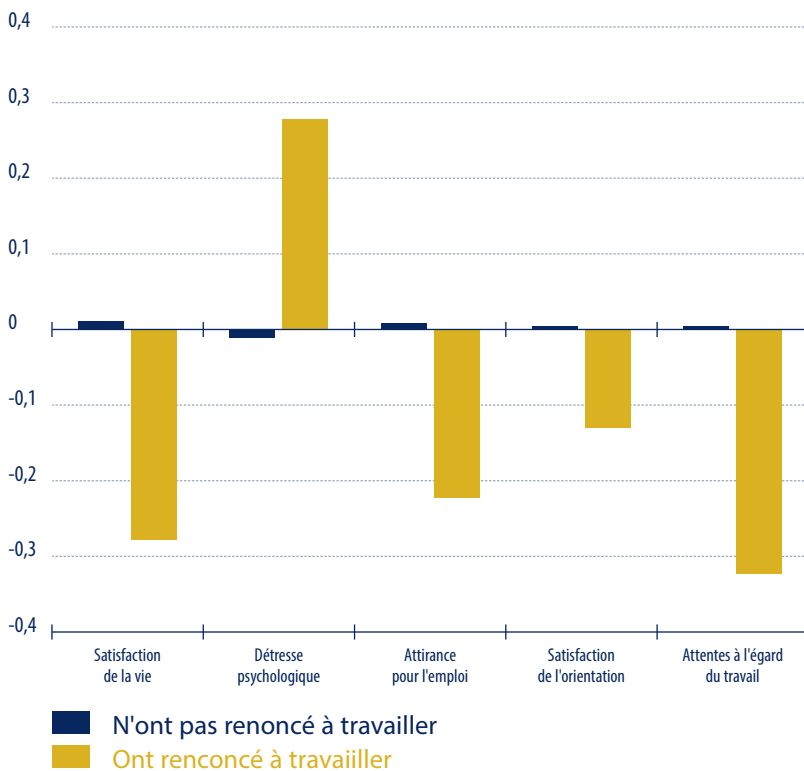
Parmi les jeunes interrogés ayant achevé leurs études, une petite minorité de 4 % (soit 194 jeunes de l'échantillon) déclare ne pas être en emploi, ni en stage, ni en année de césure, et ne pas être en recherche d'emploi. Bien que leur faible effectif ne permette pas d'approfondir l'analyse, certaines tendances significatives émergent de l'étude de leurs profils.

Ces jeunes, qui semblent avoir renoncé à toute insertion professionnelle, présentent des profils bien distincts. Majoritairement des femmes (60 %), ils sont aussi plus souvent parents (43 %, contre 30 % parmi ceux encore engagés dans une démarche professionnelle) et plus nombreux à assumer la charge de parents ou de grands-parents (28 % contre 23 %). Leur niveau de diplôme est également plus faible : 38 % d'entre eux n'ont pas atteint le baccalauréat, contre seulement 20 % chez ceux qui poursuivent activement leur recherche d'emploi. Par ailleurs, ils sont plus fréquemment d'origine étrangère (35 % contre 24 %) et font face à des difficultés financières plus marquées, 35 % déclarant une situation précaire, contre 25 % chez les autres jeunes.

Le contraste entre ces jeunes et les jeunes actifs est particulièrement frappant (graphique n° 14). Leurs exigences en matière de qualité du travail sont extrêmement faibles, et leur volonté de répondre favorablement à d'éventuelles offres d'emploi – testée à travers des questions sur l'intérêt pour divers secteurs économiques ou administratifs – est également limitée. Tout porte à croire que ces jeunes ont effectivement renoncé à travailler.

Ce retrait du marché du travail s'accompagne d'un fort sentiment de mal-être. Ces jeunes affichent en effet des niveaux particulièrement élevés de détresse psychologique. Selon les critères d'évaluation standardisés, 34 % d'entre eux sont concernés par cet état, un taux alarmant. Leur mal-être se reflète également dans leur perception de la satisfaction de vie : sur une échelle de 0 à 10, 30 % de ces jeunes évaluent leur satisfaction en dessous de la note de 5, contre 17 % pour les autres jeunes interrogés. Ces chiffres confirment une réalité bien connue : l'absence de travail ne rend pas heureux. Reste à déterminer la nature de ce lien entre mal-être psychologique et retrait du marché du travail. Il est encore difficile de savoir si cette détresse constitue la cause du désengagement professionnel, ou si elle en est plutôt la conséquence.

**Graphique n° 14 • Attitudes à l'égard du travail
et niveau de satisfaction à l'égard de l'orientation
et de la vie des jeunes ayant renoncé à travailler**



Lecture : chaque item est un score standardisé (moyenne 0 sur l'ensemble) ; les attentes à l'égard du travail sont un score sommant les notes attribuées à 15 critères de qualité du travail ; l'attirance pour l'emploi est un score sommant les réponses positives à la proposition de travailler dans des entreprises de 14 secteurs différents. Les barres bleues représentent les scores des jeunes n'ayant pas renoncé à travailler (proches de la moyenne) ; les barres orange les scores des jeunes ayant renoncé à travailler.

2.4. LE CHOIX DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Notre enquête invitait également les jeunes à indiquer les types d'entreprises dans lesquels ils seraient prêts à travailler. La liste proposée couvrait l'essentiel des secteurs économiques. Le *graphique n° 15* présente ces secteurs classés par ordre décroissant de préférence, en distinguant les résultats selon les trois échantillons étudiés.

Le secteur du luxe se démarque en recueillant le plus grand nombre de suffrages. Il est le seul à dépasser le seuil des 60 % de réponses positives sur l'ensemble de l'échantillon, avec une répartition parfaitement équilibrée entre hommes et femmes. Ce résultat est particulièrement notable, car il contraste avec la perception souvent négative de ce secteur en France, régulièrement critiqué dans l'opinion publique, les médias ou les débats politiques. Manifestement, ces critiques n'affectent pas l'attrait que ce secteur exerce sur les jeunes interrogés.

Derrière le luxe, trois autres secteurs se distinguent, bien différents dans leur nature et leur image. **Il s'agit de l'administration et de la fonction publique, du secteur de la santé et du secteur associatif.** Ces secteurs, davantage associés à des valeurs sociales et administratives, témoignent d'un **attachement des jeunes aux missions d'intérêt général.** Ces domaines, souvent perçus comme vecteurs de stabilité et porteurs de valeurs de solidarité, continuent d'attirer une part significative des jeunes interrogés, reflétant un intérêt non négligeable pour les enjeux sociaux et collectifs. Les entreprises du secteur industriel et du BTP se situent en queue de classement (secteur nucléaire, entreprise pétrolière), à l'exception de l'automobile qui se situe en 5^e position dans le classement.

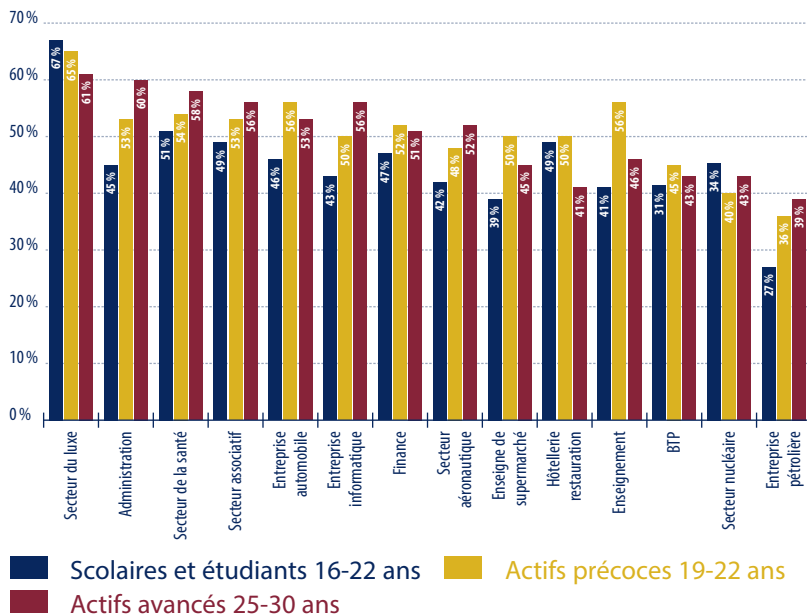
Pour un grand nombre de secteurs, le *taux d'acceptation* à y travailler augmente à mesure que les jeunes avancent dans leur vie professionnelle. Les *scolaires et étudiants* affichent des niveaux d'acceptation nettement inférieurs, une tendance qui peut s'expliquer par leur relative méconnaissance du marché du travail et leur manque d'expérience concrète en entreprise. Ce retrait pourrait également refléter des représentations idéalisées du monde professionnel, souvent confrontées à la réalité lors des premières expériences de travail.

Entre les *actifs précoces* et les *actifs avancés*, l'évolution est plus contrastée. Si, dans de nombreux secteurs, l'acceptation progresse avec l'âge et l'expérience, cette progression n'est pas systématique. Deux secteurs en particulier enregistrent une baisse du taux d'acceptation chez les actifs avancés : celui des *supermarchés* et celui de l'*hôtellerie-restauration*. Ces secteurs accueillent généralement des jeunes au début de leur vie active, ce qui pourrait expliquer une certaine lassitude ou une volonté d'évolution vers des environnements perçus comme offrant de meilleures conditions de travail.

Une observation plus inattendue concerne l'augmentation significative de l'attrait pour l'*administration* et la *fonction publique* chez les actifs avancés. Ce phénomène pourrait refléter un désir croissant de *sécurité* et de *stabilité* à mesure que les jeunes accumulent de l'expérience et prennent conscience des incertitudes du marché du travail. Toutefois, cette explication semble contradictoire avec le fait que la *stabilité de l'emploi* ne figure pas parmi les critères prioritaires pour ces jeunes, et qu'elle ne progresse pas d'un sous-échantillon à l'autre (voir graphique n° 1). Une interprétation alternative pourrait être liée à l'importance croissante accordée à la *qualité de vie au travail* et à la préservation de la *vie personnelle* à mesure que les jeunes avancent en âge (voir graphique n° 11). Dans cette optique, l'administration et la fonction publique pourraient être perçues comme des environnements offrant de meilleures conditions de travail que le secteur privé (voir graphique n° 16 infra).

Graphique n° 15 • Secteurs d'activité dans lesquels les jeunes seraient prêts à travailler

Pourcentage total oui (certainement ou probablement)



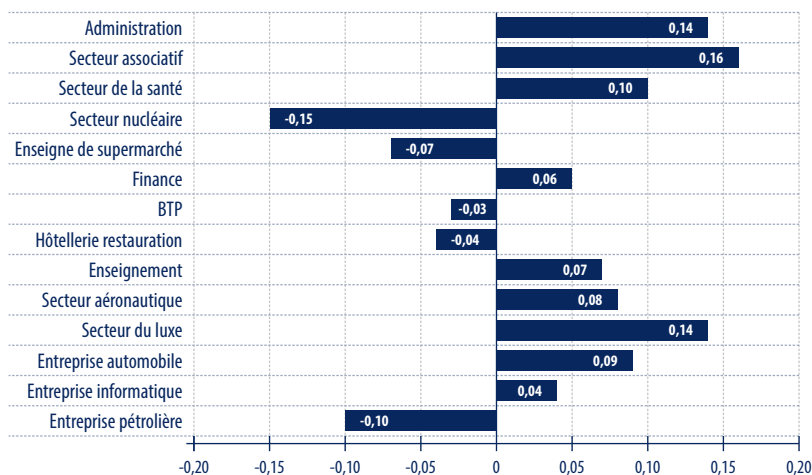
Le choix d'un type d'entreprise est-il lié à des préférences spécifiques en matière de qualité du travail ? Le *graphique n° 16* permet d'explorer cette question en analysant, pour quatre critères, la différence entre la *note moyenne* attribuée par les jeunes acceptant de travailler dans un secteur donné et celle attribuée par l'ensemble des jeunes. Un écart positif indique que les jeunes intéressés par ce type d'entreprise accordent une importance supérieure au critère de qualité du travail par rapport à la moyenne générale. À l'inverse, un écart négatif signifie que ce critère est jugé moins déterminant par ces jeunes.

Les résultats montrent que **le choix d'un secteur d'activité influe avant tout sur le niveau global des attentes, bien plus que sur des préférences spécifiques**. Autrement dit, ce ne sont pas des critères précis qui guident ces choix, mais plutôt un degré d'exigence générale qui varie selon le secteur envisagé.

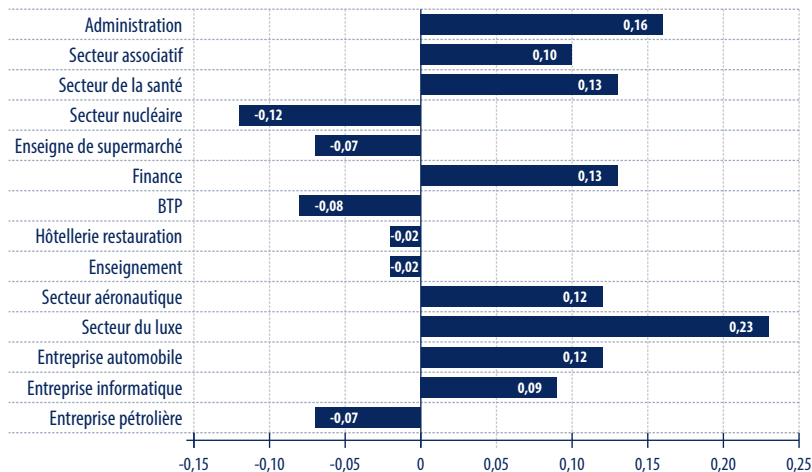
Parmi les secteurs étudiés, le luxe se distingue nettement. Les jeunes prêts à y travailler se montrent globalement plus exigeants que la moyenne sur les quatre critères évalués. Ce résultat confirme que ce secteur attire des profils aspirant à des standards élevés en matière de conditions de travail, que ce soit en termes de rémunération, d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, d'intérêt du contenu du travail ou encore de possibilités d'évolution.

Graphique n° 16 • Préférences en matière de qualité du travail en fonction de l'acceptation de travailler dans des entreprises de différents secteurs

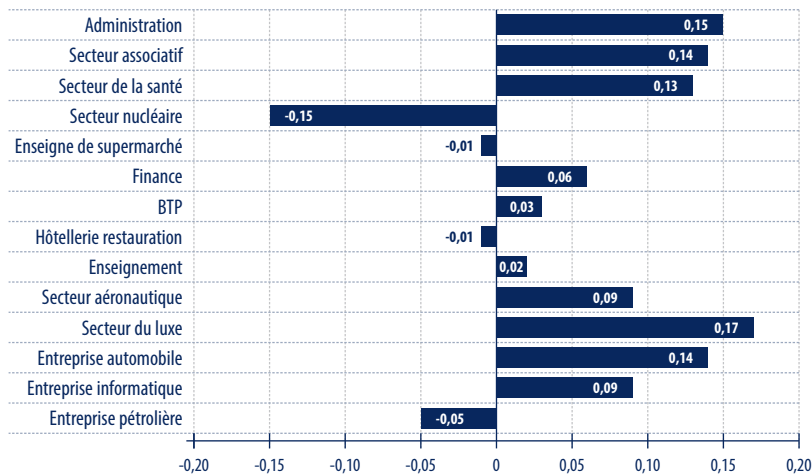
Graphique 16 a • Intérêt du travail



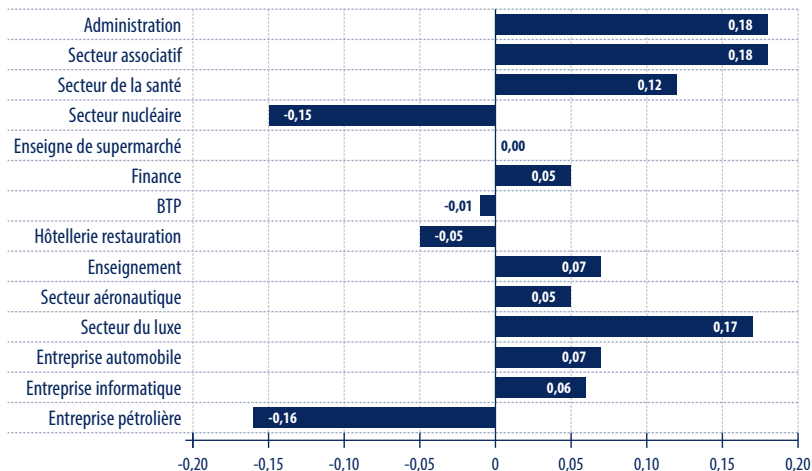
Graphique 16 b • Rémunération



Graphique 16 c • Reconnaissance



Graphique 16 d • Équilibre temps de travail et temps libre



Lecture : chaque barre indique la différence entre la note moyenne attribuée par ceux qui choisissent un type d'entreprise et la note moyenne attribuée par l'ensemble des jeunes. Un écart positif indique que les jeunes intéressés par ce type d'entreprise accordent une importance supérieure au critère de qualité du travail par rapport à la moyenne générale. À l'inverse, un écart négatif signifie que ce critère est jugé moins déterminant par ces jeunes.

À l'inverse des secteurs où les exigences sont élevées, certains domaines attirent des jeunes affichant un niveau d'attentes nettement inférieur à la moyenne. C'est notamment le cas des entreprises industrielles de l'énergie, en particulier le secteur nucléaire et le secteur pétrolier, où les exigences sont significativement plus faibles, notamment concernant l'intérêt du travail. Cependant, cette tendance ne s'observe pas dans le secteur automobile ni dans celui de l'aéronautique, qui attirent, au contraire, des jeunes dont les attentes sont relativement élevées.

Les jeunes attirés par les secteurs administratif ou médico-social manifestent également des exigences élevées, y compris sur le plan de la rémunération. Ce résultat paraît paradoxal, notamment pour le secteur associatif, généralement associé à des niveaux de salaires modestes.

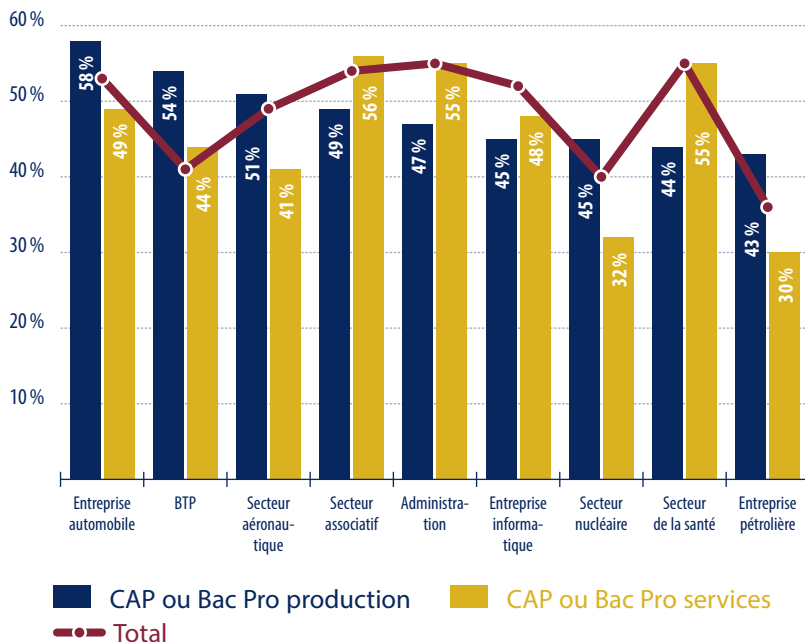
Toutefois, il est important de rappeler que l'enquête interroge les jeunes sur la qualité du travail en général, et non sur les conditions spécifiques de leur emploi actuel. Ainsi, il est possible que ces jeunes soient conscients des faibles rémunérations du secteur associatif, tout en considérant, sur le principe, que le salaire reste un élément fondamental dans l'évaluation de la qualité d'un emploi. D'ailleurs, cette prise de conscience pourrait, en pratique, les conduire à renoncer à des opportunités dans ce secteur, malgré leur attrait initial.

Les jeunes disposés à travailler dans l'administration ou le secteur associatif se distinguent particulièrement par leur attachement à l'intérêt du contenu du travail et à l'équilibre entre temps de travail et temps libre. Ce système de préférences contraste fortement avec celui des jeunes attirés par les secteurs industriels, qui accordent généralement moins d'importance à ces critères.

Les choix d'entreprise apparaissent également étroitement corrélés au niveau de diplôme et, plus encore, aux filières d'études. La sélectivité de l'emploi – c'est-à-dire le degré de sélectivité des jeunes dans le choix des secteurs où ils seraient prêts à travailler – tend à diminuer à mesure que le niveau de diplôme s'élève. Les jeunes les plus diplômés se montrent ainsi plus ouverts à travailler dans des secteurs variés. Cette ouverture pourrait s'expliquer par la nature plus généraliste de leur formation, qui leur permet d'accéder à un éventail plus large d'opportunités professionnelles. À l'inverse, ceux ayant suivi des formations plus spécialisées, souvent dans des filières professionnelles, se montrent moins polyvalents et sont donc davantage limités dans leurs choix.

Dans les cursus d'études professionnelles, les orientations diffèrent logiquement selon les filières suivies, comme l'illustre le graphique n° 17 pour les diplômés de CAP, BEP et Bac Pro. Les diplômés des filières de production se dirigent majoritairement vers les entreprises industrielles, tandis que ceux issus des filières de service montrent une préférence marquée pour des secteurs tels que la santé, l'administration et le secteur associatif.

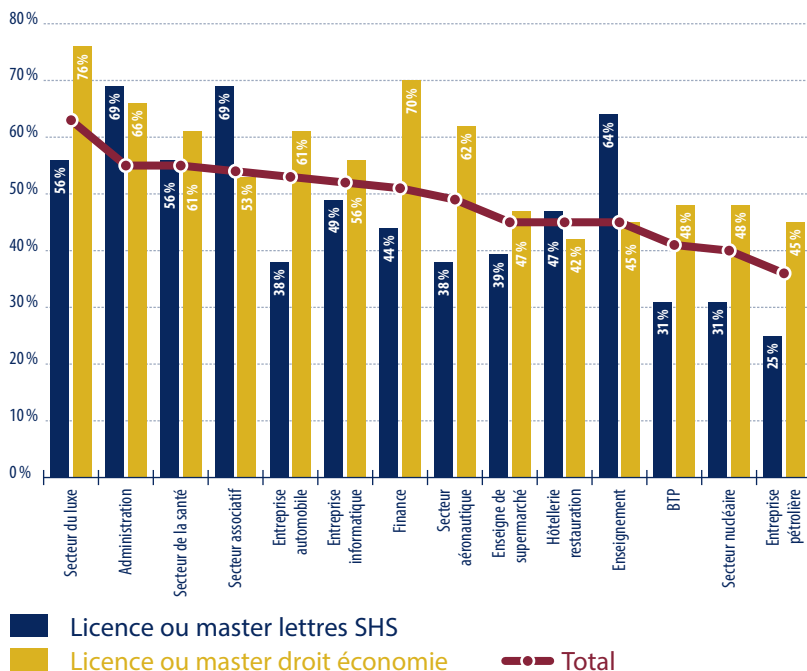
Graphique n° 17 • Choix d'entreprises selon la filière d'étude parmi les diplômés de cursus professionnels CAP-BEP ou Bac Pro



Les contrastes dans les choix d'entreprises se manifestent également de manière marquée dans l'enseignement supérieur, comme l'illustre le graphique n° 18, qui compare les préférences des diplômés en lettres et sciences humaines et sociales (SHS) à celles des diplômés en droit, économie et gestion. Ces derniers se distinguent par leur grand éclectisme : ils affichent une ouverture professionnelle particulièrement large et se montrent disposés à travailler dans un plus grand nombre de secteurs que l'ensemble des jeunes interrogés. Cette diversité de choix semble refléter la polyvalence de leur formation qui les prépare à évoluer dans des environnements variés, en lien avec des compétences transférables et une adaptation à différents contextes professionnels.

En revanche, les diplômés en lettres et SHS font preuve d'une sélectivité beaucoup plus prononcée. Pour la majorité des secteurs présentés dans le graphique n° 18, ils se montrent moins enclins à y travailler que la moyenne des jeunes. Cette réticence est particulièrement marquée à l'égard des entreprises industrielles, qui suscitent peu d'intérêt dans ce groupe. Une réserve plus modérée se manifeste également à l'égard du secteur du luxe, pourtant en tête des préférences pour l'ensemble des jeunes interrogés, ainsi que du secteur financier, qui, sans surprise, attire principalement les diplômés en économie et gestion.

Graphique n° 18 • Choix d'entreprises des diplômés licence ou master en lettres SHS et en droit, économie, gestion



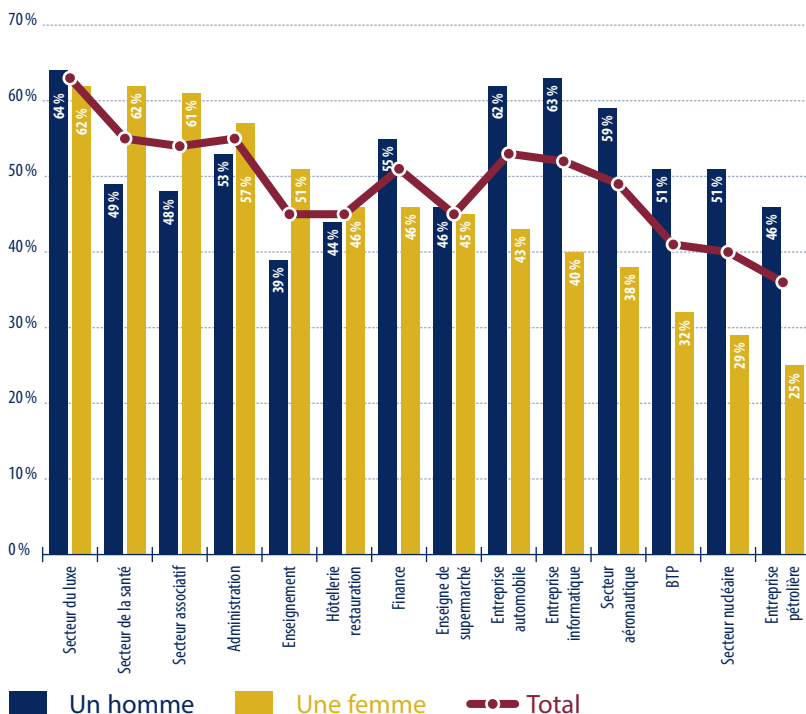
L'origine sociale des jeunes exerce également une influence significative sur leur taux d'acceptation à travailler dans les différents secteurs d'activité proposés. Les jeunes issus des familles de professions intermédiaires apparaissent comme les moins sélectifs, se montrant disposés à envisager un large éventail de secteurs. Ils sont suivis par les enfants d'agriculteurs et ceux de cadres supérieurs. À l'inverse, les enfants d'employés présentent un taux de sélectivité proche de la moyenne, tandis que les enfants d'ouvriers, d'inactifs et de retraités manifestent une sélectivité nettement plus marquée, étant moins enclins à envisager un grand nombre de secteurs d'activité.

Les jeunes issus des classes moyennes se distinguent particulièrement par une forte propension à accepter des emplois dans les secteurs de la santé et de l'administration, témoignant d'un attachement aux valeurs de service public et de solidarité. En revanche, les enfants d'ouvriers ne dépassent la moyenne d'acceptation que dans deux secteurs spécifiques : le secteur aéronautique et le BTP (bâtiment et travaux publics), probablement en raison d'un lien culturel ou familial plus étroit avec ces domaines traditionnellement associés aux classes populaires.

Cependant, le facteur ayant l'impact le plus marqué sur les choix d'entreprise demeure sans aucun doute le genre. Bien qu'il soit en partie lié aux filières d'études, qui restent fortement genrées, cet effet dépasse largement le simple reflet des orientations scolaires, comme le démontre le graphique n° 19. En dehors des secteurs du luxe, de l'hôtellerie-restauration et du commerce – où les préférences entre hommes et femmes sont relativement homogènes – les choix des jeunes affichent des divergences marquées selon le sexe. Les femmes privilégient massivement les secteurs axés sur des métiers centrés sur l'humain, tels que la santé, l'associatif et l'enseignement. À l'inverse, les hommes manifestent une nette préférence pour les secteurs orientés vers le *faire* et le maniement des signes, notamment l'industrie, le BTP, l'informatique et la finance. **Ces choix reflètent à l'évidence une socialisation genrée profondément ancrée,** où les représentations traditionnelles des rôles

professionnels restent prégnantes. Les femmes continuent de s'orienter vers des secteurs où prédominent les métiers du soin, de l'éducation et de l'accompagnement, tandis que les hommes se dirigent davantage vers des activités techniques, industrielles ou financières. Cette persistance des stéréotypes de genre dans les aspirations professionnelles souligne que, malgré les évolutions sociétales, les modèles traditionnels d'activités féminines et masculines restent solidement ancrés dans les mentalités des jeunes générations.

Graphique n° 19 • Choix d'entreprises en fonction du sexe
(classés par ordre décroissant des choix féminins)



— Les points à retenir

- En dehors de la rémunération qui vient en tête des attentes des jeunes à l'égard du travail, leurs aspirations portent prioritairement sur la qualité de vie au travail (équilibre temps de travail-temps libre, stress au travail) et les possibilités d'évolution professionnelle. Les attentes se renforcent avec l'avancée dans la vie professionnelle, elles sont plus élevées chez les jeunes femmes, et elles s'accroissent avec le niveau de diplôme. Ces attentes dépendent également des filières d'étude : elles sont plus élevées dans les filières de service que dans les filières de production.
- Enfin, 4 % des jeunes ont renoncé à travailler, plus souvent des femmes, plus souvent des jeunes peu diplômés, beaucoup plus souvent des jeunes en situation de détresse psychologique.
- Les jeunes préféreraient en priorité travailler dans le secteur du luxe, devant les secteurs du monde administratif et médicosocial. Le secteur automobile arrive en 5^e position, mais d'autres secteurs industriels comme le nucléaire et les industries pétrolières sont délaissés.

3 La satisfaction des jeunes au travail

Notre enquête ne se contente pas d'interroger les aspirations des jeunes actifs, elle évalue aussi leur satisfaction au travail. Pour cela, une question miroir leur est posée : dans quelle mesure les qualités jugées essentielles dans le chapitre précédent se retrouvent-elles réellement dans l'emploi qu'ils occupent aujourd'hui ?

Cette approche permet de confronter les attentes déclarées à la réalité du terrain, révélant ainsi d'éventuels écarts entre l'idéal et l'expérience vécue. En croisant ces deux perspectives, on mesure plus précisément l'adéquation – ou le décalage – entre les critères définissant un travail de qualité et les conditions professionnelles auxquelles ces jeunes sont réellement confrontés.

3.1. L'ÉCART ENTRE LES ATTENTES ET LA RÉALITÉ DU TRAVAIL

L'écart entre des attentes et ce qui est effectivement reçu correspond à ce que les sociologues appellent depuis longtemps la « frustration relative ». Elle est relative précisément parce qu'elle ne repose pas uniquement sur le niveau d'aspirations, mais sur la distance entre ces aspirations et ce qui est réellement obtenu (voir Corcuff, 2009), ce que nous mesurons dans notre enquête sur les attentes à l'égard du travail et leur réalisation plus ou moins achevée dans les emplois occupés. Dans la suite du rapport, nous utiliserons donc ce terme de « frustration relative » évidemment dénué de toute connotation morale ou péjorative.

a. Les attentes déçues des jeunes face au travail

Pour chaque attribut du travail, il est possible de mesurer l'écart entre les notes attribuées aux attentes générales et celles correspondant aux conditions effectives de l'emploi actuel ou dernièrement occupé. Cet écart est bien un indicateur de frustration relative, révélant la différence entre ce que les jeunes considèrent comme idéal et ce qu'ils vivent réellement dans leur environnement professionnel.

Pour évaluer l'ampleur de cet écart entre attentes et réalité, nous procédons d'abord à un calcul simple. Pour chacun des quinze critères examinés (présentés dans le graphique n° 20), nous comparons la note attribuée à la qualité attendue du travail en général avec celle attribuée à l'emploi occupé. Trois situations se dégagent :

- si la différence est **positive**, cela signifie que les attentes surpassent ce que l'emploi ou l'entreprise offre réellement sur ce critère ;
- si la différence est **nulle**, les attentes sont pleinement satisfaites ;
- si la différence est **négative**, l'emploi dépasse les attentes initiales sur ce critère.

En additionnant ces écarts pour l'ensemble des critères, on obtient un indicateur synthétique du degré de satisfaction ou, lorsque la somme est positive, du **degré de frustration relative**.

Les résultats sont sans appel : **66 % des jeunes en emploi ou ayant déjà travaillé affichent un indicateur de frustration positive**, ce qui signifie qu'ils perçoivent, à des degrés divers, un décalage entre leurs attentes et leur réalité professionnelle. Cette proportion est d'autant plus notable que, comme nous l'avons vu en introduction (graphique n° 2), ces mêmes jeunes expriment globalement un niveau de satisfaction plutôt élevé à l'égard de leur emploi : **trois jeunes sur quatre attribuent une note supérieure à 5 sur l'échelle de satisfaction (0-10)**.

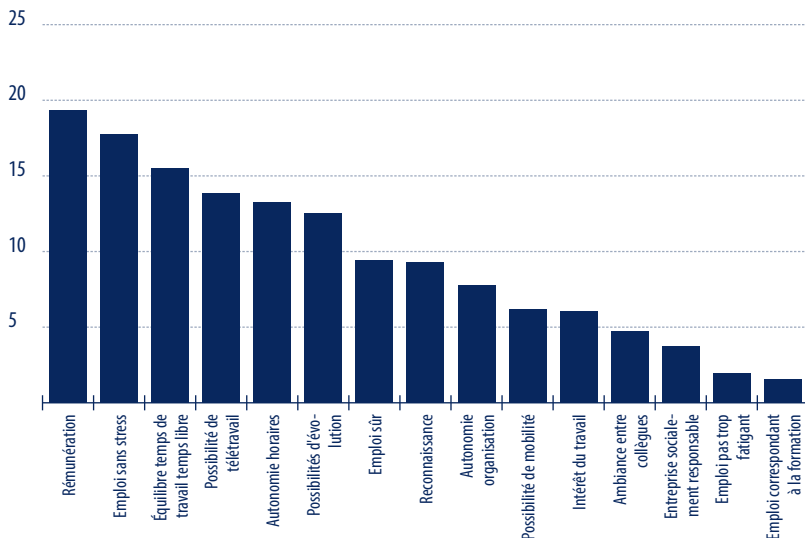
Cela souligne une dynamique paradoxale : malgré une satisfaction moyenne relativement élevée, une majorité de jeunes ressentent des frustrations. Lorsqu'on établit un bilan global, pour **deux tiers d'entre eux, les jugements négatifs l'emportent sur les jugements positifs.**

Toutefois, l'intensité de ces écarts reste souvent modérée. Pour 47 % des jeunes présentant un indicateur de frustration, celui-ci est inférieur à 16, soit un écart moyen d'un point par critère. Pour 70 % d'entre eux, il est inférieur à 32, soit environ deux points par critère. Ces écarts restent donc mesurés, bien qu'ils traduisent un décalage persistant entre attentes et expérience réelle.

Afin de mieux refléter les écarts les plus marqués, notamment sur les attentes les plus élevées, une pondération peut être appliquée en élevant ces écarts au carré. Ce procédé statistique permet de donner un poids plus important aux frustrations les plus significatives, mettant ainsi en évidence les critères où le décalage entre aspirations et réalité professionnelle est le plus prononcé.

Graphique n° 20 • Frustration relative pour chaque attribut du travail

Indice de frustration



Note méthodologique : pour chacun des 15 critères examinés, nous comparons la note attribuée à la qualité attendue du travail en général avec celle attribuée à l'emploi occupé. Si la différence est positive, cela signifie que les attentes surpassent ce que l'emploi ou l'entreprise offre réellement sur ce critère. Si la différence est nulle, les attentes sont pleinement satisfaites. Si la différence est négative, l'emploi dépasse les attentes initiales sur ce critère. En additionnant ces écarts pour l'ensemble des critères, on obtient un indicateur synthétique du degré de satisfaction ou, lorsque la somme est positive, du degré de frustration relative.

Le *graphique n° 20* présente les résultats de l'*indice de frustration relative* pour chacun des items évalué de cette manière, révélant les écarts les plus significatifs entre les attentes des jeunes actifs et la réalité de leur emploi.

Deux critères jugés particulièrement importants se distinguent également par leur capacité à générer une forte déception : la rémunération et l'équilibre entre le temps de travail et le temps libre. Ces deux éléments, au cœur des attentes des jeunes actifs, apparaissent comme les sources de frustration les plus fortes, soulignant un décalage profond entre les aspirations des jeunes et les conditions réelles de leur emploi. En revanche, la qualité des relations avec les collègues, qui occupait une place élevée dans les critères jugés essentiels pour la qualité du travail, génère relativement peu de frustration. Ce résultat suggère que, même si cet aspect est central dans les attentes, il est souvent satisfait dans la réalité professionnelle des jeunes.

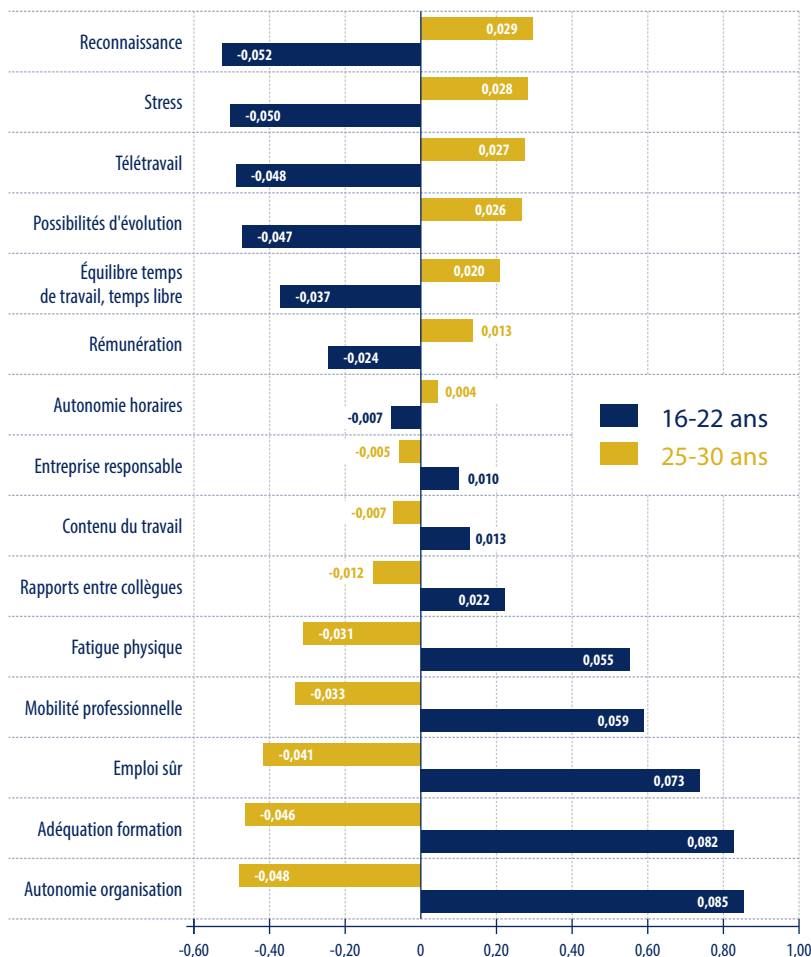
La question du stress au travail – qui figurait en deuxième position des attentes des actifs précoces – suscite un niveau de frustration relative particulièrement élevé, se plaçant juste derrière la rémunération. Ce résultat révèle l'impact des risques psychosociaux, devenus un véritable facteur de malaise pour de nombreux jeunes actifs. Cet effet est également visible, bien que dans une moindre mesure, concernant l'équilibre entre le temps de travail et le temps libre ainsi que l'autonomie dans la gestion des horaires.

Un autre élément notable concerne les possibilités de télétravail. Bien que ce critère figure en bas de la liste des exigences globales des jeunes, il génère un écart important avec la réalité vécue. **Cela suggère que ceux qui n'ont pas accès à cette option ressentent fortement cette limitation, probablement en raison des avantages perçus du télétravail en matière de flexibilité et de qualité de vie.**

À l'opposé, trois critères affichent un *indice de frustration très faible* : le fait d'occuper un emploi en adéquation avec sa *formation initiale* ; le fait d'avoir un travail *peu fatigant physiquement* ; le fait de travailler dans une *entreprise socialement responsable et attentive aux questions environnementales*.

Pour les jeunes actifs, la question des *risques psychosociaux* – incarnée ici par le stress au travail – se révèle donc nettement plus problématique que celle des *risques physiques*. Par ailleurs, la gestion du temps de travail constitue également une source de frustration importante. Lorsque l'on regroupe les critères liés à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, l'autonomie dans la gestion des horaires et les possibilités de télétravail, il apparaît clairement que la gestion du temps s'impose comme un enjeu central, générant des frustrations significatives chez les jeunes actifs.

Graphique n° 21 • Écarts à la moyenne des indices de frustration selon l'avancée dans la vie professionnelle



Lecture : les indices sont normalisés et sont donc tous de moyenne 0 ; un écart positif signifie que ce critère est plus valorisé que pour l'ensemble des jeunes ; un écart négatif signifie qu'il est moins valorisé. Les valeurs sont classées par ordre décroissant d'écart entre les actifs avancés et les actifs précoces.

Le graphique n° 21 montre les écarts des indices de frustration des actifs précoces et des actifs avancés. Par rapport aux actifs avancés, les actifs précoces ressentent un plus fort écart concernant l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur travail, l'adéquation de leur emploi à leur formation et la stabilité de leur emploi. Ces déceptions correspondent bien aux emplois de débutants – souvent peu autonomes, parfois déqualifiés et précaires. Les actifs avancés sont plus sensibles que les actifs précoces à la question de la reconnaissance de leur travail, du stress au travail, du télétravail, des possibilités d'évolution professionnelle et de l'équilibre temps de travail-temps libre.

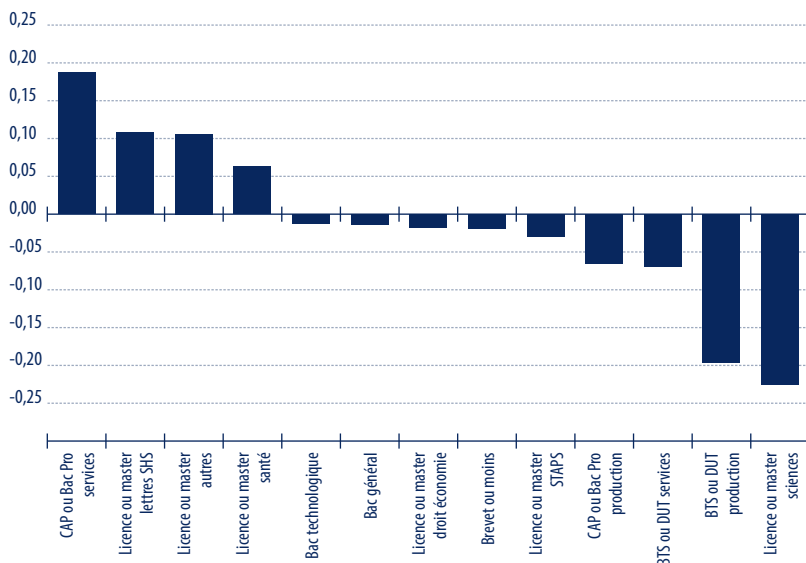
b. L'impact du niveau d'étude et du sexe sur la frustration relative au travail

Les écarts dans les indices de déception varient fortement selon le niveau d'étude et le genre. Le graphique n° 22 illustre un indice global de frustration normalisé, calculé comme la somme des indices de frustration pour chacun des critères. Cette normalisation permet de comparer les écarts de manière plus objective et d'identifier les profils les plus concernés par ces décalages entre attentes et réalité professionnelle¹¹.

¹¹ La normalisation des différents indices de frustration les met à la même échelle ; ils sont tous de moyenne 0 et d'écart-type 1. On peut ainsi comparer les écarts (positifs ou négatifs) à la moyenne que prennent les valeurs de l'indice en fonction de certaines caractéristiques des répondants.

Graphique n° 22 • Indice global de frustration normalisé
selon le niveau de diplôme

Indice de frustration normalisé (moyenne 0)



Note méthodologique : l'indice global de frustration normalisé est calculé comme la somme des indices de frustration pour chacun des critères. Cette normalisation permet de comparer les écarts de manière plus objective et d'identifier les profils les plus concernés par ces décalages entre attentes et réalité professionnelle.

Les diplômés des filières professionnelles courtes (CAP, BEP ou Bac Pro) dans le domaine des services affichent le niveau de frustration global le plus élevé parmi l'ensemble des jeunes actifs interrogés. En examinant de plus près les résultats, ces diplômés ressentent particulièrement un décalage marqué entre leurs attentes et la réalité de leur travail dans plusieurs domaines clés.

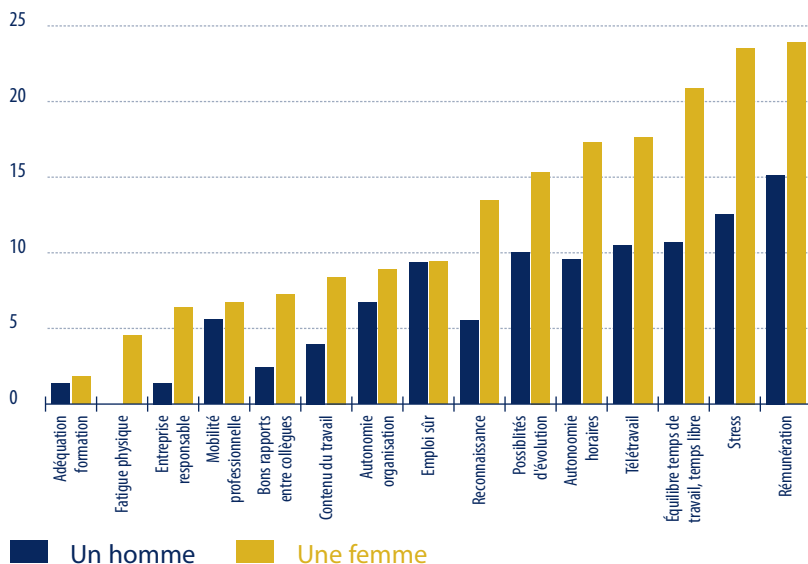
Leurs principales sources de frustration se concentrent d'abord sur les conditions d'exercice du travail, avec en tête la fatigue physique et le stress. Viennent ensuite, à un niveau légèrement inférieur, les contraintes liées aux horaires de travail, à l'absence de possibilités de télétravail, à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, puis à la stabilité de l'emploi et à la reconnaissance du travail effectué. **Ces données laissent entendre que ce n'est pas tant le contenu des tâches ou des missions en elles-mêmes qui génère du mécontentement, mais plutôt les conditions de travail dans lesquelles ces jeunes évoluent.** Fait notable, leur indice de frustration liée à la rémunération reste relativement bas, suggérant que, malgré des attentes globalement insatisfaites, la question salariale n'est pas la principale source de déception pour cette catégorie de travailleurs.

Le profil de ces jeunes contraste fortement avec celui des actifs ayant suivi un parcours similaire en termes de niveau d'études (filières professionnelles courtes), mais dans le domaine de la production. Ces derniers présentent un niveau de frustration inférieur à la moyenne, ce qui s'explique en grande partie par des attentes moins élevées que celles des jeunes orientés vers le secteur des services.

Les diplômés de l'enseignement supérieur dans le domaine des lettres et des sciences humaines et sociales (SHS) se placent en deuxième position en termes de frustration globale. Chez ces diplômés, le décalage par rapport aux attentes est principalement lié à des facteurs tels que le stress au travail, la rémunération, la qualité sociale et environnementale de l'entreprise, la qualité des rapports avec les collègues et l'équilibre entre temps de travail et temps libre.

Les diplômés en santé affichent également un indice de frustration supérieur à la moyenne. Les principales sources de mécontentement dans ce groupe concernent l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que les horaires de travail, des éléments dont l'impact est facilement compréhensible compte tenu des contraintes spécifiques aux métiers du secteur de la santé.

Graphique n° 23 • Indices de frustration
selon le sexe



Les écarts d'insatisfaction entre les femmes et les hommes en lien avec l'emploi occupé se révèlent particulièrement marqués, tant en termes de niveau que d'orientation (graphique n° 23). De manière générale, le niveau de frustration est nettement plus élevé chez les femmes, et cette différence s'exprime de manière significative sur plusieurs aspects clés de la qualité du travail :

1. La rémunération, où les femmes affichent un niveau de frustration particulièrement élevé.
2. Le stress au travail, un facteur où l'écart de perception entre les genres est également prononcé.
3. La gestion du temps de travail et l'aménagement des horaires, où le décalage entre les attentes des femmes et la réalité des emplois occupés est particulièrement marqué.

Plusieurs facteurs objectifs expliquent cette sur-insatisfaction féminine. À qualification égale, les femmes sont souvent moins bien rémunérées que leurs homologues masculins. Elles occupent également davantage d'emplois impliquant des interactions avec le public, sources fréquentes de tensions et de stress. Par ailleurs, pour celles qui ont une vie familiale et des enfants, la nécessité de concilier vie professionnelle et responsabilités personnelles constitue une pression supplémentaire, souvent plus intense que celle ressentie par leurs partenaires masculins.

Malgré ces contraintes, les jeunes femmes continuent d'exprimer des attentes élevées à l'égard du marché du travail. Toutefois, les emplois qu'elles occupent peinent à satisfaire pleinement ces exigences, entraînant des niveaux de frustration plus élevés que chez les hommes.

Néanmoins, l'écart global en matière de satisfaction de l'emploi reste relativement limité : les femmes attribuent en moyenne une note de 6,5 sur 10 à leur satisfaction professionnelle, contre 6,8 chez les hommes. La différence se manifeste principalement dans les évaluations les plus positives : les femmes sont moins nombreuses à accorder des notes supérieures à 7. Les frustrations liées aux écarts de rémunération, au stress et aux difficultés d'aménagement du temps réduisent ainsi leur satisfaction globale, sans pour autant l'annihiler totalement.

c. L'impact des itinéraires d'emploi sur la frustration au travail

Une classification des itinéraires socioprofessionnels des jeunes interrogés a été établie à partir d'informations concernant leur durée totale d'emploi depuis la fin des études, le nombre d'emplois occupés, le temps nécessaire pour accéder à un emploi de plus de six mois, ainsi que divers aspects de l'emploi occupé (catégorie socioprofessionnelle, nature du contrat, notamment le CDI). Cette classification combine donc à la fois des données sur le niveau professionnel de l'emploi et sur la rapidité d'accès à une situation stable.

Une variable de partition d'itinéraires professionnels

Cette partition a été créée à partir d'une analyse en composantes principales, puis d'une analyse de classification (mixte CAH K-means) à partir des variables suivantes :

- le nombre d'emplois occupés/le nombre d'années écoulées depuis la fin des études ;
- durée totale en emploi/durée écoulée depuis la fin des études ;
- temps écoulé pour occuper un emploi de plus de 6 mois depuis la fin des études ;
- occupe ou a déjà occupé un CDI ;
- occupe ou a déjà occupé un emploi de cadre ou de profession intermédiaire ;
- occupe ou a déjà occupé un emploi d'indépendant ;
- occupe ou a déjà occupé un emploi d'employé ou d'ouvrier.

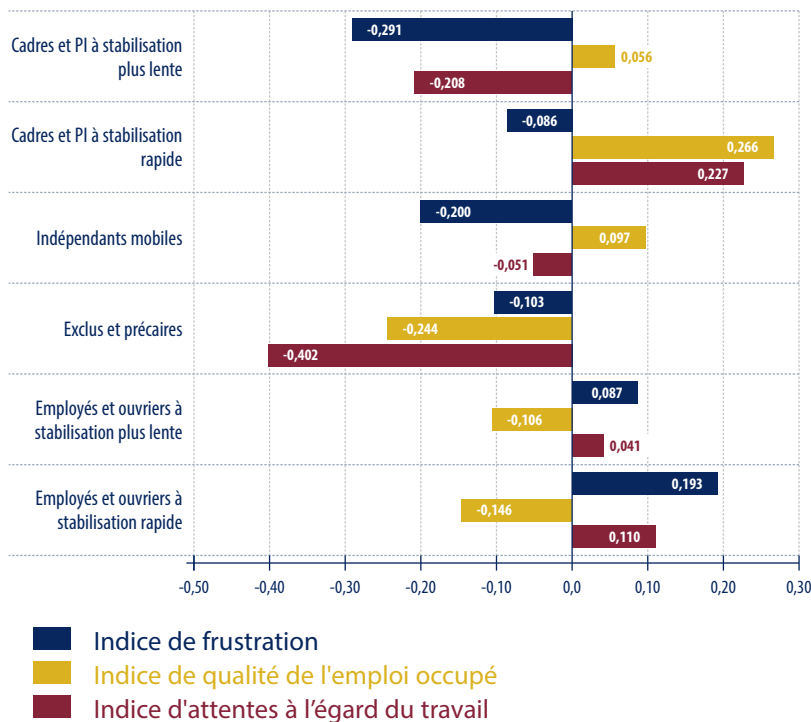
La classification a abouti à 6 clusters :

- classe 1 : employés et ouvriers à stabilisation rapide (N = 1309) ;
- classe 2 : employés et ouvriers à stabilisation plus lente (N = 991) ;
- classe 3 : exclus et précaires (N = 764) (jeunes n'accédant pas ou très tardivement à l'emploi ; n'ont jamais occupé un CDI et la moitié d'entre eux n'a pas occupé d'emploi depuis la fin des études) ;
- classe 4 : indépendants mobiles (N = 253) (mobiles car ils ont occupé un grand nombre d'emplois) ;
- classe 5 : cadres et professions intermédiaires à stabilisation rapide (N = 967) ;
- classe 6 : cadres et professions intermédiaires à stabilisation plus lente (N = 615).

Le graphique n° 24 met en évidence une tendance notable : les jeunes occupant un emploi d'employé ou d'ouvrier affichent en moyenne un niveau de frustration plus élevé à l'égard de la qualité de leur emploi que l'ensemble des jeunes interrogés. Cependant, un résultat surprenant apparaît : **les employés et ouvriers qui se sont stabilisés rapidement sur le marché du travail présentent un indice de frustration nettement supérieur à celui de leurs homologues dont la stabilisation a été plus lente**. Cet indice est même plus de deux fois supérieur pour les jeunes ayant accédé rapidement à un emploi stable. Cette dynamique s'explique en partie par un niveau d'attentes plus élevé chez les jeunes ouvriers et employés à stabilisation rapide (barres bordeaux). Ces derniers portent également un regard plus critique sur la qualité de leur emploi (barres oranges). À l'opposé, les jeunes ouvriers et employés ayant mis plus de temps à se stabiliser expriment des exigences moins élevées et se montrent globalement moins critiques vis-à-vis de leur situation professionnelle.

Cette différence peut s'interpréter à travers les atouts disponibles sur le marché du travail. Les jeunes ayant connu une stabilisation lente disposent généralement de moins de ressources pour s'imposer professionnellement, ce qui se traduit par une difficulté accrue à accéder à l'emploi et à s'y maintenir. Par conséquent, ils ajustent leurs attentes à la baisse, acceptant des conditions de travail souvent moins favorables. Les écarts observés s'expliquent également par des différences de niveau de diplôme. Ainsi, 36 % des ouvriers et employés à stabilisation lente possèdent un diplôme inférieur au baccalauréat, contre seulement 18 % parmi ceux ayant atteint une stabilisation rapide. En outre, ces derniers détiennent plus fréquemment un BTS ou un diplôme universitaire (tableau n° 4), renforçant leur capacité à accéder plus rapidement à des emplois stables, mais également à nourrir des attentes plus élevées quant à la qualité de ces emplois.

Graphique n° 24 • Écarts à la moyenne des indices de frustration selon l'avancée dans la vie professionnelle



Lecture : le graphique livre trois informations, toutes sous forme de variables standardisées ; un indice de frustration de l'emploi occupé (barre bleue), un indice d'attentes à l'égard de la qualité du travail (barre bordeaux), un indice de qualité estimée de l'emploi occupé (barre orange).

**Tableau n° 4 • Diplôme le plus élevé obtenu
selon le type d'itinéraire professionnel**

	Diplôme le plus élevé						Total
	Brevet ou moins	CAP BEP	Bac	BTS	DUT	Licence ou master	
Employés et ouvriers à stabilisation rapide	3 %	15 %	38 %	14 %	6 %	23 %	100 %
Employés et ouvriers à stabilisation plus lente	14 %	22 %	38 %	8 %	4 %	14 %	100 %
Exclus et précaires	20 %	17 %	29 %	8 %	6 %	20 %	100 %
Indépendants mobiles	5 %	12 %	29 %	11 %	11 %	32 %	100 %
Cadres et PI à stabilisation rapide	0 %	3 %	14 %	7 %	6 %	69 %	100 %
Cadres et PI à stabilisation plus lente	3 %	9 %	31 %	9 %	10 %	38 %	100 %
Total	8 %	13 %	31 %	10 %	6 %	32 %	100 %

Ces jeunes ont donc accepté des emplois de qualité inférieure par rapport à ceux occupés par d'autres jeunes appartenant au même niveau professionnel. Toutefois, ce compromis ne semble pas entraîner un niveau d'insatisfaction plus élevé. Au contraire, ces jeunes se déclarent légèrement plus satisfaits de leur emploi que leurs homologues ayant atteint une stabilisation rapide.

Cette situation s'explique probablement par un ajustement des attentes face à la réalité du marché du travail. Moins diplômés, ces jeunes semblent avoir adapté leurs exigences en fonction des opportunités qu'ils jugent accessibles. Ainsi, même si la qualité objective de leur emploi est inférieure, leur perception de cet emploi reste plus positive car elle est alignée avec des attentes initiales plus modestes. Ce phénomène illustre l'importance des attentes personnelles dans

l'appréciation de la satisfaction professionnelle. **Les jeunes ayant rencontré davantage de difficultés à se stabiliser sur le marché du travail semblent avoir intégré ces obstacles dans leurs aspirations, conduisant à une perception moins critique de leur situation professionnelle actuelle.** Cela s'apparente à une forme de résignation, voire même d'aliénation.

Un processus similaire s'observe également chez les jeunes cadres et les salariés des professions intermédiaires. **Ceux qui s'insèrent le plus rapidement sur le marché du travail affichent un indice de frustration plus élevé que ceux dont l'insertion est plus lente,** même si cet indice demeure négatif par rapport à la moyenne générale.

Chez ces catégories, le contraste en termes de niveau d'attentes est encore plus prononcé que chez les employés et ouvriers. Les cadres à insertion rapide manifestent des exigences nettement supérieures à celles de leurs homologues à insertion lente, et leur appréciation de la qualité des emplois qu'ils occupent est bien plus élevée. Compte tenu de leurs opportunités professionnelles et de leurs conditions d'emploi avantageuses, ils affichent logiquement le taux de satisfaction le plus élevé parmi l'ensemble des jeunes actifs interrogés.

À l'inverse, les cadres et professions intermédiaires ayant connu une insertion plus lente présentent des exigences beaucoup plus faibles. Leur évaluation de la qualité de leur emploi reste positive, mais relativement proche de la moyenne des jeunes actifs. Une fois de plus, ces écarts s'expliquent en grande partie par des différences de niveau de diplôme : les jeunes à insertion lente sont deux fois plus nombreux à n'avoir qu'un baccalauréat, tandis que ceux ayant accédé rapidement à un emploi stable sont beaucoup plus souvent diplômés du supérieur (38 % contre 69 %).

Ces constats débouchent sur une conclusion claire : **le niveau de diplôme exerce un rôle déterminant dans la formation des attentes professionnelles**. Les jeunes ne se montrent pas irréalistes dans leurs exigences ; leurs aspirations en matière de qualité d'emploi restent globalement cohérentes avec leur niveau de qualification et de compétences.

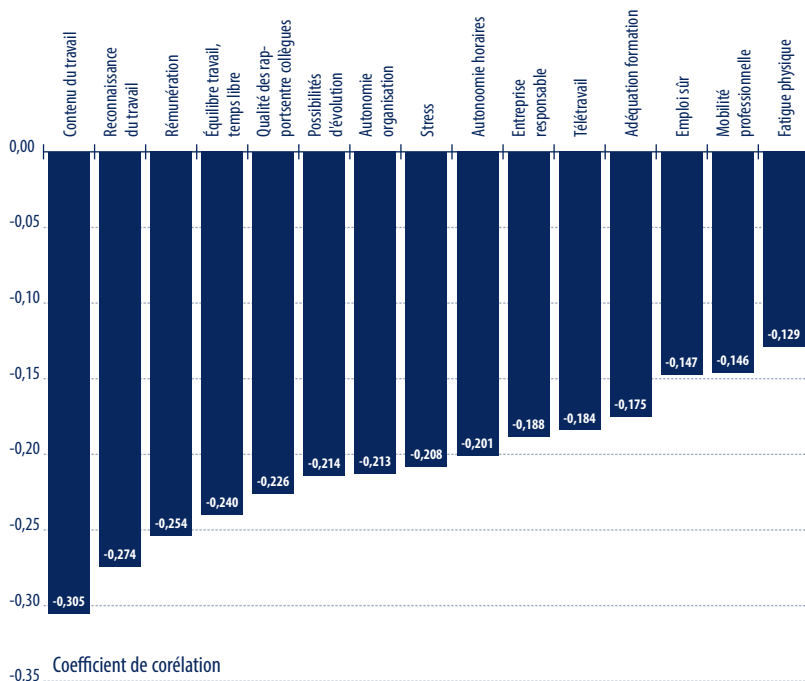
Ce réalisme s'avère encore plus marqué chez les jeunes appartenant à la catégorie des exclus et précaires (15,5 % des jeunes actifs interrogés). Ces derniers affichent un niveau d'attentes extrêmement bas, ce qui explique un indice de frustration inférieur à celui observé chez les deux catégories d'ouvriers et d'employés, même lorsqu'ils occupent un emploi.

Les indépendants mobiles se caractérisent également par un faible niveau de frustration, le deuxième plus bas parmi les jeunes interrogés. Leurs exigences et leur appréciation de la qualité de leur emploi se situent à des niveaux proches de la moyenne générale. Ces jeunes se distinguent toutefois par un niveau de diplôme supérieur à celui du reste de l'échantillon, ce qui leur permet d'accéder à des opportunités variées tout en conservant des attentes réalistes vis-à-vis du marché du travail.

3.2. LES FACTEURS DE SATISFACTION AU TRAVAIL

Comment varie la satisfaction au travail et quels sont les facteurs qui l'affectent le plus ? On peut d'abord examiner à quel degré un écart entre les attentes et la réalité du travail sur les quinze critères examinés dans cette enquête contribue à faire décroître la satisfaction au travail.

Graphique n° 25 • Corrélations entre les indices de frustration (écarts attentes/réalité du travail sur chaque critère) et la satisfaction au travail



NB : toutes les corrélations sont significatives au seuil de 0,0001.

Les écarts perçus entre les attentes et la réalité en matière de contenu et d'intérêt du travail, ainsi que de reconnaissance professionnelle sont les facteurs les plus fortement corrélés à la satisfaction dans l'emploi – surpassant même l'importance de la rémunération. Les corrélations sont négatives car une plus grande frustration est associée à une moindre satisfaction. Autrement dit, lorsque les attentes concernant la valeur intrinsèque du travail sont déçues, cela affecte considérablement la satisfaction des jeunes dans leur emploi.

Bien que ces critères ne figurent pas en tête des attentes initiales des jeunes, ils se révèlent déterminants une fois confrontés à la réalité professionnelle. L'intérêt des tâches accomplies et la reconnaissance du travail effectué apparaissent ainsi comme des éléments clés du bien-être au travail. Cette corrélation négative entre la frustration liée au contenu du travail et la satisfaction professionnelle est particulièrement marquée chez les non-cadres. Par exemple, la corrélation entre la frustration sur le contenu du travail et la satisfaction dans l'emploi atteint -0,340 chez les employés et ouvriers, contre seulement -0,130 chez les cadres supérieurs.

Ce résultat suggère que l'occupation d'un emploi moins qualifié amplifie le sentiment de frustration lorsque les tâches effectuées ne répondent pas aux attentes en matière d'intérêt et de reconnaissance. À l'inverse, les jeunes cadres semblent moins affectés par ces écarts, probablement parce qu'ils peuvent trouver des sources de satisfaction ailleurs dans leur travail, comme des opportunités de progression de carrière, des responsabilités accrues, ou des perspectives d'évolution futures. Il est également possible qu'ils considèrent ces frustrations comme temporaires, misant sur le fait que leur carrière leur offrira de meilleures opportunités à l'avenir.

Pour approfondir cette analyse, il s'avère pertinent d'examiner un ensemble de facteurs prédictifs susceptibles d'influencer directement la satisfaction au travail, en tenant compte à la fois des conditions d'emploi, des aspirations individuelles et des perspectives d'évolution.

Tableau n° 5 • Régressions de la satisfaction au travail

	M1	M2
	β	β
(Constante)		
Âge	-0,007	-0,026
Sexe	-0,011	-0,003
Vie en couple dans le même logement (non/oui)	0,065*	0,042*
Nombre d'enfants	-0,037*	-0,020
Diplôme le plus élevé	0,001	0,018
Satisfaction orientation études	0,210*	0,120*
Situation financière parents (très difficile à très aisée)	-0,004	0,008
Situation financière Ego (très difficile à très aisée)	0,106*	0,076*
Origine française ou non	-0,058*	-0,024
A déjà occupé un emploi de cadre ou de PI	-0,006	-0,028
A déjà occupé un CDI	-0,020	-0,013
Taux d'emploi (durée d'emploi/durée fin études)	0,007	-0,012
Détresse psychologique (mini_maxi)	-0,215*	-0,155*
Indicateur de frustration contenu du travail		-0,228*
Indicateur de frustration reconnaissance du travail		-0,165*
Indicateur de frustration rémunération		-0,147*
Attentes à l'égard du travail (de faibles à élevées)		0,362*
R²	0,155	0,343

Lecture : * coefficients de régression normalisés significatifs au seuil de 1 %.

Le *tableau n° 5* présente les résultats de deux modèles de *régression* visant à expliquer la *satisfaction au travail* des jeunes actifs. Les coefficients de régression affichés sont *normalisés*, ce qui permet de les comparer directement entre eux. La dernière ligne du tableau, le R^2 , est une mesure de la *qualité d'ajustement du modèle* : elle indique la proportion de la satisfaction dans l'emploi occupé expliquée par les variables incluses.

Dans le premier modèle (*M1*), seules des variables décrivant la *situation individuelle* des jeunes actifs sont introduites, couvrant des aspects *sociodémographiques*, *socioéconomiques* et *psychologiques*. Le second modèle (*M2*) ajoute à ces variables des indicateurs portant sur le *niveau global d'attentes vis-à-vis du travail* et les *frustrations* ressenties à l'égard de trois critères principaux identifiés dans le *graphique n° 25* : le *contenu du travail*, la *reconnaissance* et la *rémunération*.

La question centrale qui se pose ici est de déterminer dans quelle mesure la satisfaction au travail s'explique par la position socioprofessionnelle et psychologique d'un individu, et dans quelle mesure elle est influencée par les écarts entre les attentes et la réalité du travail occupé. Ces deux dimensions sont partiellement liées, mais ne se recouvrent pas entièrement. Par exemple, si l'on peut logiquement supposer qu'un cadre a plus de chances d'être satisfait de son emploi qu'un ouvrier, cette hypothèse se vérifie uniquement si le contenu de l'emploi répond aux attentes. Un cadre confronté à des frustrations concernant le contenu du travail, la reconnaissance ou la rémunération pourrait se montrer plus insatisfait qu'un ouvrier dont les attentes sont pleinement satisfaites.

Les résultats montrent que, quelle que soit la situation individuelle des jeunes actifs (âge, sexe, niveau socioéconomique, etc.), la satisfaction au travail est principalement déterminée par le niveau de frustration ressenti sur trois aspects essentiels : le contenu du travail, la reconnaissance et la rémunération. L'écart entre les attentes et la réalité sur ces critères est le facteur le plus décisif dans l'explication de l'insatisfaction au travail.

Les facteurs sociodémographiques ont un effet limité. Ni l'âge ni le sexe ne se révèlent significatifs. Ce dernier point peut paraître surprenant, sachant que les femmes expriment des attentes plus élevées et des frustrations plus fortes que les hommes. Cependant, ces frustrations semblent en grande partie captées par d'autres variables, comme la détresse psychologique (plus élevée chez les femmes) et l'insatisfaction à l'égard de l'orientation professionnelle, toutes deux fortement corrélées à l'insatisfaction au travail. Lorsque ces deux variables ne sont pas prises en compte, le sexe redevient significatif, bien que son effet demeure limité. Ce décalage pourrait être lié à des dynamiques historiques, où les hommes ont été les principaux porteurs des revendications professionnelles.

Deux autres facteurs sociodémographiques présentent une corrélation modérée avec la satisfaction au travail :

- être en *couple* (vivre dans le même logement) est positivement corrélié à la satisfaction professionnelle, indépendamment de l'âge, ce qui pourrait refléter une meilleure *intégration sociale* ;
- avoir des *enfants* est corrélié négativement à la satisfaction, possiblement en raison d'un recentrage des priorités vers la *vie familiale*.

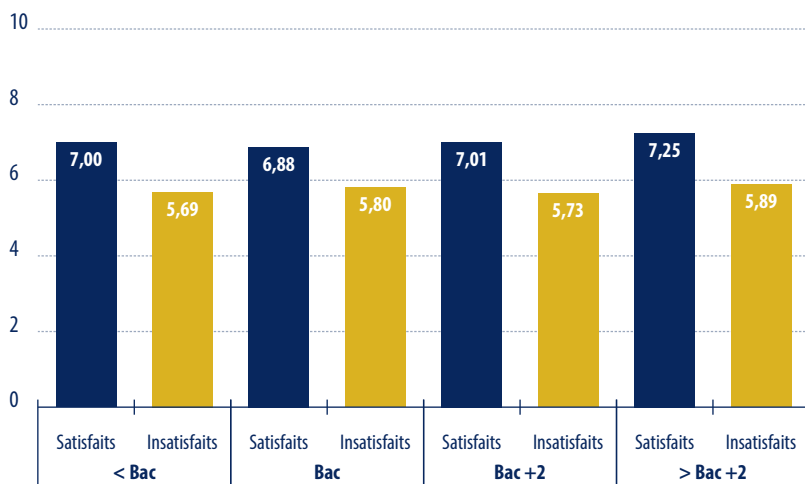
Sans surprise, la détresse psychologique s'avère être le facteur le plus fortement associé, de manière négative, à la satisfaction au travail dans le modèle M1. Cette relation peut aller dans les deux sens : les jeunes initialement en détresse psychologique sont plus susceptibles d'être insatisfaits de leur emploi, mais une forte insatisfaction professionnelle peut également contribuer à aggraver leur état psychique.

La satisfaction à l'égard de l'orientation professionnelle joue également un rôle déterminant. En effet, bien que les données brutes indiquent une faible variation de la satisfaction au travail en fonction du niveau de diplôme (6,51 pour les titulaires d'un diplôme inférieur au bac, 6,55 pour les bacheliers, 6,72 pour les Bac +2, et 6,93 pour les diplômés au-delà de Bac +2), la régression montre que le niveau de diplôme devient non significatif une fois l'effet de l'orientation pris en

compte. Cela s'explique par le fait que, à chaque niveau de diplôme, la satisfaction au travail varie fortement en fonction du niveau de satisfaction vis-à-vis de l'orientation professionnelle. **Les jeunes les moins diplômés sont souvent les plus insatisfaits de leur orientation, ce qui affecte directement leur satisfaction dans l'emploi occupé.**

Graphique n° 26 • Satisfaction de l'emploi occupé en fonction du niveau de diplôme et de la satisfaction de son orientation

Satisfaction de l'emploi occupé (0-10)



La situation d'activité – qu'il s'agisse d'occuper un CDI, d'avoir un emploi de cadre ou de profession intermédiaire, ou encore d'avoir été régulièrement en emploi depuis la fin des études – n'a pas d'effet significatif sur la satisfaction au travail. Ces résultats suggèrent que, à partir du moment où un emploi est occupé, la qualité de l'itinéraire professionnel ou le statut socioprofessionnel n'exerce qu'un impact limité sur la satisfaction ressentie.

En revanche, les indicateurs de frustration liés aux écarts entre attentes et réalité professionnelle ont un effet nettement plus important sur la satisfaction au travail. Le modèle M2 le démontre clairement : l'introduction de ces variables dans l'analyse permet de doubler la qualité de prédiction du modèle.

Un autre facteur majeur est le niveau d'attentes vis-à-vis du travail, qui apparaît comme l'un des éléments les plus corrélés à la satisfaction dans l'emploi. Cet indicateur est calculé à partir de la somme des réponses aux quinze questions évaluant différents critères jugés importants pour apprécier la qualité d'un emploi (sur une échelle de 0 à 10, allant de pas du tout important à tout à fait important). Un score élevé traduit donc un haut niveau d'exigence. Intuitivement, on pourrait supposer qu'un niveau d'exigence élevé augmenterait le risque d'insatisfaction, car des attentes élevées exposent davantage aux frustrations. Cette hypothèse se confirme partiellement : une corrélation forte (0,458) est observée entre le niveau d'exigence et le niveau de frustration ressenti vis-à-vis de la qualité de l'emploi occupé. Cependant, de manière plus surprenante, il existe également une corrélation positive (0,291) entre un haut niveau d'exigence et la satisfaction au travail. En d'autres termes, les jeunes ayant des attentes élevées ressentent effectivement un fort écart entre leurs aspirations et la réalité de leur emploi, mais cela ne les empêche pas d'être globalement plus satisfaits que les jeunes moins exigeants.

Cette corrélation se maintient même lorsque l'on tient compte des principales variables sociodémographiques, socioéconomiques et psychologiques des jeunes actifs. Une hypothèse possible serait que ces exigences élevées traduisent certaines dispositions psychologiques spécifiques tel qu'un optimisme accru ou une plus grande capacité à se projeter dans l'avenir, même en cas de frustration. À l'inverse, les jeunes ayant des exigences plus modestes pourraient être davantage marqués par un certain *fatalisme* ou une *résignation* face aux limites de leur emploi.

3.3. QUEL EST L'IMPACT DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL SUR LA SATISFACTION DANS LA VIE ?

Il s'agit maintenant d'apporter des éléments de réponse à une question centrale : **dans quelle mesure la satisfaction au travail contribue-t-elle à la satisfaction dans la vie ?** La relation entre satisfaction professionnelle et satisfaction globale n'est pas aussi évidente qu'il pourrait y paraître. Selon certains commentateurs, les jeunes d'aujourd'hui se détourneraient progressivement du travail pour chercher d'autres sources d'épanouissement.

Dans un contexte sociétal souvent qualifié d'hédoniste et d'individualiste, l'idée d'une contribution collective à la prospérité économique nationale par le travail perdrait de son attrait. Certains responsables politiques et intellectuels défendent même des concepts de décroissance, prônant une réduction du temps de travail comme réponse aux défis environnementaux et sociaux contemporains. Par ailleurs, l'économie actuelle est régulièrement critiquée pour son impact négatif sur l'environnement. Cette remise en question pourrait théoriquement encourager une partie des jeunes à se détourner d'un système économique fondé sur la croissance et la création de richesse. Certains pourraient même limiter leur engagement professionnel à des entreprises jugées vertueuses sur le plan environnemental. **Toutefois, les résultats de notre enquête montrent que, contrairement à cette interprétation, les préoccupations environnementales ne figurent pas parmi les attentes prioritaires des jeunes en matière d'emploi.**

Ces considérations sociopolitiques, bien qu'importantes, ne suffisent pas à pleinement expliquer le rapport des jeunes au travail. Un facteur déterminant réside dans les conditions de travail auxquelles les jeunes sont confrontés. Le rapport de l'APEC et de Terra Nova consacré aux jeunes et au travail souligne que ces derniers font face, plus fréquemment que les actifs plus âgés, à des conditions de travail difficiles. Cela inclut des contraintes physiques telles que le port de charges lourdes,

des horaires atypiques, l'exposition à un bruit continu, ou encore des mouvements répétitifs.

Ces conditions peuvent affecter de manière significative leur bien-être au travail, et par conséquent, leur satisfaction globale dans la vie. Comprendre l'influence réelle de ces expériences sur le niveau de satisfaction des jeunes est essentiel pour analyser en profondeur leur rapport au travail et leurs aspirations professionnelles, et l'impact *in fine* sur leur bien-être¹².

Existe-t-il tout d'abord une relation positive entre satisfaction au travail et satisfaction dans la vie? Les résultats du tableau n° 6 apportent une réponse clairement positive. **La satisfaction liée à l'emploi occupé apparaît comme le facteur le plus fortement et positivement associé à la satisfaction de vie**, même en tenant compte des facteurs de frustration liés à la rémunération, au contenu du travail et à la reconnaissance. Parmi ces sources potentielles de frustration, seul le niveau de rémunération conserve un impact modéré sur la satisfaction de vie. Toutefois, cet effet est largement inférieur à celui exercé par le sentiment global de satisfaction au travail.

En parallèle, le sentiment d'aisance financière des jeunes reste également corrélé de manière positive à leur bien-être général. Toutefois, là encore, l'importance de ce facteur demeure inférieure à celle de la satisfaction professionnelle. **Ces résultats soulignent l'importance du cadre professionnel comme moteur essentiel du bien-être personnel des jeunes actifs**. Un autre élément déterminant dans le rapport au travail est le niveau d'attentes vis-à-vis de l'emploi. De manière intéressante, plus les jeunes affichent un haut niveau d'exigence à l'égard du travail, plus ils se déclarent satisfaits de leur vie personnelle. Cette corrélation positive pourrait s'expliquer par un phénomène d'intégration par le travail : des exigences élevées reflètent une ambition forte et une

¹² Des résultats plus détaillés sont présentés dans Galland, 2024, p. 130-133.

implication dans la sphère professionnelle, ce qui rejaillit positivement sur le sentiment de bien-être général.

Il est également notable de constater que le niveau de diplôme n'exerce aucun effet significatif sur la satisfaction de la vie. Déjà absente dans l'explication de la satisfaction professionnelle (en raison des disparités observées entre les attentes et la réalité du travail selon le type de diplôme), cette variable n'a pas davantage d'impact sur la satisfaction dans la vie. **Cela suggère que le bien-être global des jeunes passe principalement par la satisfaction au travail, indépendamment du niveau de diplôme obtenu.**

En revanche, la satisfaction à l'égard de l'orientation professionnelle se révèle, une fois de plus, fortement corrélée à la satisfaction de la vie. Comme observé précédemment dans le cadre de l'analyse de la satisfaction au travail, une orientation jugée satisfaisante apparaît comme un déterminant clé du bien-être global des jeunes actifs.

Tableau n° 6 • Régressions de la satisfaction dans la vie

	β	Sig.
(Constante)		0,000
Âge	-0,011	0,382
Sexe	0,005	0,705
Vie en couple dans le même logement	0,078	0,000
Nombre d'enfants	0,012	0,380
Diplôme le plus élevé	0,020	0,161
Satisfaction orientation	0,100	0,000
Aisance financière parents	-0,003	0,794
Aisance financière jeune	0,178	0,000

	β	Sig.
Origine française ou non	-0,035	0,003
Occupe ou a occupé emploi d'employé ou d'ouvrier	0,004	0,733
A ou a eu un CDI	0,022	0,066
Taux d'emploi (durée d'emploi/durée fin études)	-0,013	0,293
Touche une allocation sociale	0,037	0,004
Détresse psychologique (mini/maxi)	-0,277	0,000
Indicateur de frustration contenu du travail	-0,014	0,290
Indicateur de frustration reconnaissance	-0,008	0,558
Indicateur de frustration rémunération	-0,060	0,000
Indicateur de frustration travail-temps libre	-0,023	0,094
Score d'attentes à l'égard du travail	0,150	0,000
Score de bienveillance de l'entreprise	0,033	0,033
Satisfaction de l'emploi occupé	0,313	0,000
R²	0,519	

Ces résultats viennent renforcer l'idée selon laquelle le travail joue un rôle intégrateur fondamental pour les jeunes. Toutefois, pour remplir cette fonction, il est indispensable que le travail génère un sentiment de satisfaction. Si cette satisfaction est effectivement présente chez une majorité de jeunes, elle reste loin d'être générale.

Il devient alors essentiel, tant pour les entreprises que pour les pouvoirs publics, de mieux comprendre les sources d'insatisfaction qui empêchent certains jeunes de bénéficier pleinement de cette fonction intégratrice. Ces insatisfactions s'expliquent principalement par deux dimensions majeures :

- **une orientation professionnelle inadéquate** : le décalage entre le parcours de formation initiale et le contenu réel des emplois occupés constitue un facteur clé d'insatisfaction. Lorsque les jeunes estiment ne pas exercer un métier en adéquation avec leur formation ou leurs aspirations, leur bien-être au travail s'en trouve considérablement affecté ;
- **le niveau de rémunération** : bien que d'autres facteurs aient un impact parfois plus direct sur la satisfaction globale, la rémunération demeure un critère central et un élément fondamental du sentiment de reconnaissance et de valorisation professionnelle.

Au-delà de ces deux facteurs majeurs, d'autres éléments jouent également un rôle crucial dans la satisfaction au travail :

- **le contenu du travail** : l'intérêt des tâches accomplies s'avère déterminant pour maintenir l'engagement et le bien-être des jeunes actifs ;
- **la reconnaissance du travail accompli** : le besoin de voir ses efforts valorisés, tant par les pairs que par la hiérarchie, constitue un levier fondamental de motivation et d'épanouissement ;
- **la qualité de vie au travail** : les conditions d'exercice de l'activité professionnelle, notamment en termes d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, d'horaires de travail, ou d'environnement physique et relationnel, jouent également un rôle central.

Identifier et comprendre ces facteurs s'avère donc essentiel pour développer des stratégies d'intégration réussies, améliorer la satisfaction des jeunes au travail, et, par extension, favoriser leur bien-être global.

Les points à retenir

- Sur l'ensemble des critères de qualité du travail examinés, les deux tiers des jeunes actifs déclarent avoir des attentes insatisfaites ou seulement partiellement satisfaites dans l'emploi qu'ils occupent, en particulier sur la question de la rémunération, suivie par celle, plus large, de la qualité de vie au travail (stress, équilibre entre temps de travail et temps libre, télétravail, autonomie des horaires).
- Les jeunes les plus sensibles à cet écart sont les femmes, les diplômés des filières professionnelles courtes de service, ainsi que les diplômés en sciences humaines et sociales (SHS) et en santé. À l'inverse, les diplômés des filières scientifiques, ainsi que les titulaires de BTS et DUT, se montrent moins affectés par ces écarts. Il n'existe donc pas de lien linéaire entre le niveau de diplôme et le degré de frustration ressenti.
- Par ailleurs, la satisfaction au travail est fortement liée, de façon positive, à la satisfaction concernant l'orientation professionnelle, et, de façon négative, aux frustrations perçues quant au contenu du travail, à la reconnaissance reçue, et à la rémunération, dans cet ordre d'importance.
- La satisfaction dans la vie est très fortement associée à la satisfaction au travail, quelles que soient les caractéristiques des jeunes.

4 Le rapport des jeunes aux méthodes de management et la question du harcèlement

Si les jeunes expriment des frustrations liées à leur travail, notamment en ce qui concerne la qualité de vie au travail, ce malaise ne s'explique pas uniquement par leurs attentes élevées. Il révèle aussi, en creux, des failles dans le management des entreprises qui les emploient.

Comment perçoivent-ils l'autorité au sein de l'organisation ? Se heurtent-ils à des directives qu'ils jugent arbitraires ou déconnectées de leurs valeurs ? Jusqu'à quel point remettent-ils en cause des décisions qu'ils ne cautionnent pas ? Plus encore, quel est l'impact des politiques managériales mises en place pour répondre à leurs préoccupations ? L'entreprise cherche-t-elle véritablement à les écouter, à les accompagner, à stimuler leur esprit d'initiative et à les responsabiliser ?

4.1. LE RAPPORT À L'AUTORITÉ

L'enquête a invité les jeunes à choisir entre trois attitudes face aux instructions de leurs supérieurs hiérarchiques. La première relevait d'une obéissance absolue : « On doit suivre les instructions des responsables hiérarchiques en toutes circonstances. » La seconde exprimait une adhésion conditionnelle : « On doit suivre les instructions uniquement si l'on est convaincu. » Enfin, la troisième traduisait une indépendance totale vis-à-vis de l'autorité : « On ne doit se fier qu'à son propre jugement. »

Les résultats révèlent une répartition assez équilibrée entre les deux premières approches : **42 % des jeunes se disent enclins à suivre les instructions sans réserve, tandis que 48 % adoptent une obéissance sous condition. En revanche, seulement 10 % rejettent totalement**

l'autorité hiérarchique. Ces chiffres battent en brèche l'image d'une jeunesse foncièrement réfractaire aux règles, une perception pourtant largement répandue dans l'opinion publique – et sans doute chez certains managers. On peut même être frappé par la proportion importante de jeunes qui disent vouloir se conformer sans réserve, sans même demander à être convaincus, aux instructions reçues de leurs supérieurs dans le travail.

Par ailleurs, l'analyse statistique montre que peu de variables sociodémographiques sont associées au rapport à l'autorité. Une régression logistique opposant les jeunes totalement soumis à l'autorité à tous les autres n'explique que 6 % de la variance du comportement observé. Ce faible pouvoir explicatif suggère que l'attitude vis-à-vis de l'autorité dépend principalement de facteurs personnels, difficilement captés par les indicateurs classiques de l'enquête¹³.

Toutefois, cinq variables se révèlent significativement associées au rapport des jeunes à l'autorité en entreprise. Avant de les détailler, il est intéressant de noter celles qui, au contraire, ne présentent pas d'impact notable.

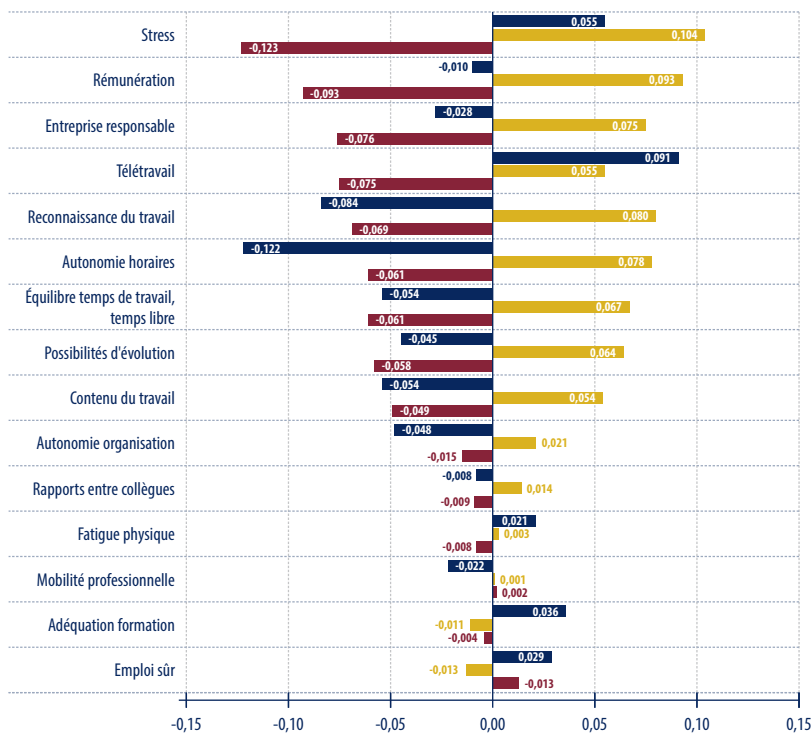
Ainsi, la **profession occupée** (ouvrier, employé, cadre) ne modifie pas substantiellement l'attitude vis-à-vis des responsables hiérarchiques. Le **sexe** et **l'âge**, une fois les autres variables contrôlées, n'exercent pas non plus d'effet significatif. De même, la **profession du père** n'influence pas le rapport à l'autorité : il n'existe donc pas de transmission intergénérationnelle d'une culture protestataire liée à certaines catégories professionnelles.

¹³ Ont été testées les variables suivantes : le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, la profession, le niveau d'aisance financière, la satisfaction à l'égard de l'orientation, la profession du père, le niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi occupé, le degré de frustration à l'égard de différents critères de qualité du travail, la proximité avec un parti politique extrémiste.

En revanche, le sentiment de satisfaction vis-à-vis de l'orientation scolaire et professionnelle constitue l'un des déterminants les plus marqués du rapport à l'autorité. Parmi les jeunes satisfaits de leur orientation, 46 % estiment qu'il faut suivre les instructions en toutes circonstances, contre seulement 35 % chez ceux qui se disent insatisfaits. Ce constat suggère que le sentiment d'avoir été mal orienté favorise une posture plus contestataire au travail... à moins qu'il ne reflète une tendance plus générale : des jeunes naturellement en désaccord avec l'autorité seraient à la fois insatisfaits de leur orientation et critiques envers leur management.

Autre facteur clé : la **satisfaction liée à l'emploi occupé**. Les jeunes qui se montrent rétifs à l'autorité attribuent une note moyenne de satisfaction professionnelle inférieure à ceux qui acceptent l'autorité sans réserve (6,5 contre 6,9 sur 10). **L'adhésion aux règles semble ainsi conditionnée par le niveau de satisfaction dans l'entreprise, traduisant un lien fort entre bien-être au travail et acceptation des cadres hiérarchiques.**

Graphique n° 27 • Scores de frustration au travail
en fonction du rapport à l'autorité hiérarchique dans l'entreprise
(jeunes occupant ou ayant déjà occupé un emploi)



- On ne doit se fier qu'à son propre jugement
- On doit suivre les instructions des responsables hiérarchiques uniquement si on est convaincu
- On doit suivre les instructions des responsables hiérarchiques en toutes circonstances

Lecture : les valeurs sont normalisées, de moyenne 0, et sont donc comparables ; une valeur positive signifie que la catégorie de rapport à l'autorité concernée est plus associée que la moyenne au type de frustration considéré.

Les insatisfactions des jeunes qui contestent, à des degrés divers, l'autorité en entreprise se concentrent autour de trois enjeux majeurs (graphique n° 27) : le **stress au travail**, le **niveau de rémunération** et la **perception d'un manque d'engagement de l'entreprise en matière de responsabilité sociale et environnementale**.

Les préoccupations liées au stress et à l'environnement de travail sont d'une nature différente et peuvent toucher des profils distincts. Le stress au travail entretient un lien direct avec la relation aux supérieurs hiérarchiques. Certains jeunes réfractaires à l'autorité pourraient ainsi éprouver une sensibilité exacerbée au stress, que ce soit pour des raisons personnelles ou parce qu'ils perçoivent un management inadapté, oppressant, voire toxique.

En revanche, la question de l'engagement sociétal et environnemental des entreprises relève davantage d'une critique idéologique ou éthique. Il s'agirait alors de jeunes contestant la direction prise par leur organisation et, par conséquent, moins enclins à suivre aveuglément les instructions de leur hiérarchie. Pourtant, cette posture anti-autorité ne s'explique pas par un positionnement politique affirmé. Au contraire : parmi ceux qui rejettent totalement l'autorité (« on ne doit se fier qu'à son propre jugement »), 56 % ne se positionnent pas sur l'échelle gauche-droite et 64 % refusent d'afficher une proximité partisane.

Toutefois, ceux qui expriment une contestation plus modérée – ceux qui demandent à être convaincus avant d'obéir – ont tendance à se situer davantage à gauche qu'à droite, sans pour autant adhérer à des idéologies extrêmes. Cela confirme que la sensibilité aux enjeux sociétaux, comme la défense de l'environnement, ne s'accompagne pas nécessairement d'un engagement partisan. L'enquête précédente, *Une jeunesse plurielle*, sur les 18-24 ans l'avait déjà mis en lumière : si la cause environnementale représente une préoccupation majeure pour cette génération, seuls 11 % des jeunes interrogés se déclaraient proches du parti écologiste (EELV).

4.2. ÊTRE DIRIGÉ PAR UN HOMME OU PAR UNE FEMME ?

Lorsque l'on interroge les jeunes sur leur préférence quant au genre de leur responsable hiérarchique dans un nouvel emploi, la réponse est sans appel : une large majorité (63 %) déclare ne pas avoir de préférence. Parmi ceux qui expriment un choix, une légère inclination en faveur d'une autorité féminine se dessine (tableau n° 7). Pour la plupart des jeunes, **le genre du manager importe moins que ses compétences et son mode de gestion**. Il reflète également **une aspiration à un management fondé sur des qualités humaines et professionnelles, plutôt que sur des stéréotypes liés au sexe**.

Tableau n° 7 • Les préférences sexuées d'autorité hiérarchique

	Si vous occupez un emploi à l'avenir, préféreriez-vous que votre responsable hiérarchique direct soit un homme, que ce soit une femme, ou cela vous est-il indifférent ?				
		Vous préféreriez que ce soit un homme	Vous préféreriez que ce soit une femme	Cela vous serait indifférent	Total
Sexe	Homme	20 %	15 %	65 %	100 %
	Femme	13 %	27 %	60 %	100 %
Total		16 %	21 %	63 %	100 %

La préférence pour un management masculin est associée à une plus grande soumission à l'autorité hiérarchique : 19 % des jeunes préférant un homme comme responsable sont favorables à ce qu'on suive les instructions hiérarchiques en toutes circonstances, comme 15 % de ceux qui veulent être convaincus et seulement 10 % de ceux qui ne veulent se fier qu'à leur propre jugement.

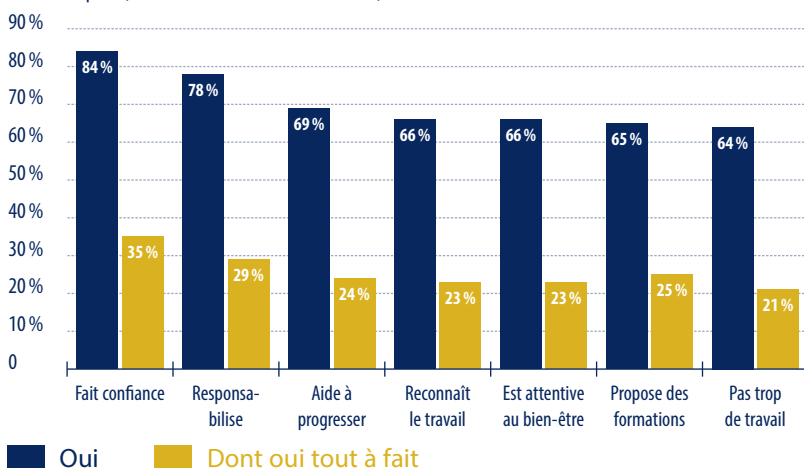
4.3. L'APPRÉCIATION DU MANAGEMENT DE L'ENTREPRISE PAR LES JEUNES ACTIFS

L'appréciation globale du management au sein des entreprises est plutôt positive, ainsi que l'illustre le graphique n° 28. Toutefois, certains aspects restent sources d'insatisfaction, notamment l'attention portée au bien-être au travail – un enjeu central pour les jeunes, comme l'a montré cette enquête. Près d'un tiers des jeunes estime que leur entreprise ne déploie pas les efforts nécessaires pour améliorer leurs conditions de travail et répondre à leurs attentes en matière de qualité de vie professionnelle. Ce constat met en lumière une déconnexion persistante entre les attentes des jeunes et les pratiques managériales en entreprise, soulignant la nécessité d'une approche plus proactive et attentive à ces préoccupations.

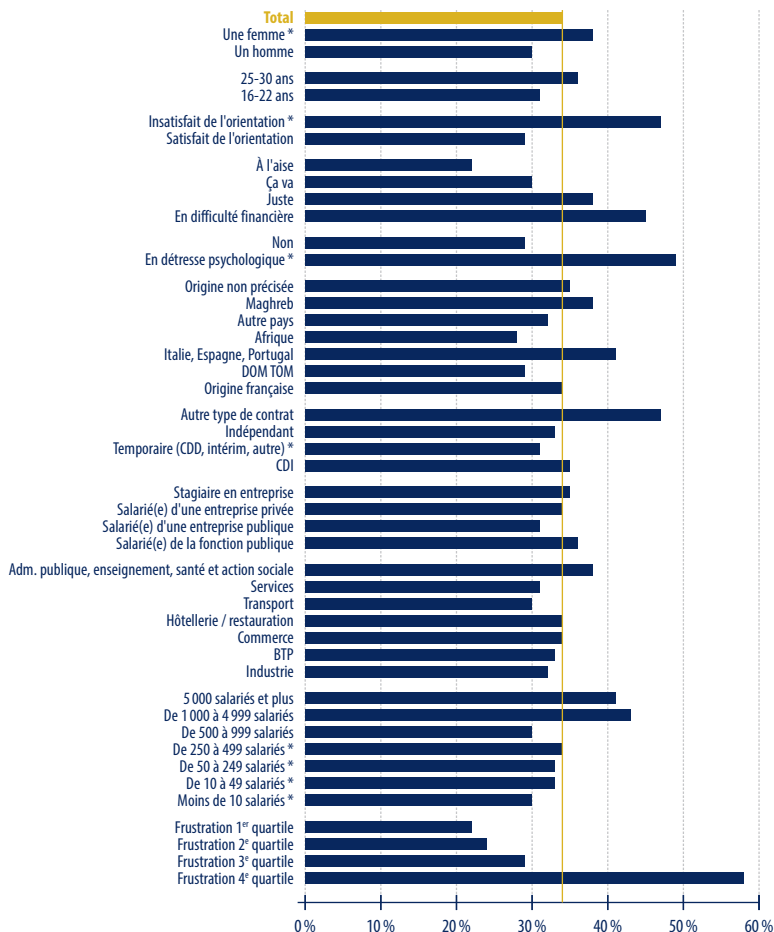
Graphique n° 28 • Reconnaissance par les jeunes actifs des efforts de leur entreprise dans différents domaines de leur vie de travail

(jeunes de 19 à 30 ans en emploi ou ayant déjà travaillé)

Votre entreprise (ou la dernière où vous avez travaillé)...



Graphique n° 29 • L'insatisfaction concernant la politique en matière de bien-être au travail, selon quelques caractéristiques des jeunes actifs et de leur emploi (jeunes de 19-30 ans ayant déjà travaillé)



Lecture : les barres horizontales correspondent au % d'actifs déclarant que l'entreprise qui les emploie n'est pas attentive à leur bien-être au travail ; la barre orange verticale correspond au % moyen (34 %) ; les modalités étoilées* sont significatives au seuil de 1 % dans une régression logistique avec ces mêmes variables explicatives.

Contrairement à ce que l'on pourrait imaginer, les caractéristiques objectives de l'emploi – telles que la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat ou encore le secteur d'activité (public ou privé) – exercent un effet limité sur le niveau de satisfaction. Bien que l'insatisfaction soit légèrement plus marquée dans l'administration et la fonction publique, cette différence devient non significative lorsque l'on prend en compte l'ensemble des variables explicatives (graphique n° 29). En revanche, **deux facteurs objectifs se démarquent :**

- la taille de l'entreprise, les salariés des petites et moyennes structures se déclarant plus satisfaits de leur bien-être au travail que ceux des grandes entreprises ;
- le sexe, les jeunes femmes se montrant nettement plus critiques vis-à-vis des efforts de leur employeur sur ce sujet. Ce constat fait écho à leur sensibilité particulière à la qualité de vie au travail, un enjeu souvent sous-estimé dans les entreprises.

Cependant, **les facteurs subjectifs jouent un rôle bien plus déterminant** dans cette insatisfaction.

**a. Un lien fort avec le mal-être psychologique
et la frustration professionnelle**

Le **mal-être psychologique** apparaît comme un facteur clé : **50 % des jeunes concernés jugent négativement la politique de leur entreprise en matière de bien-être**, contre 34 % en moyenne. Cette corrélation soulève une question fondamentale : le management est-il à l'origine de ce mal-être ou bien ces jeunes, déjà fragilisés, éprouvent-ils plus de difficultés à s'intégrer dans le monde du travail, alimentant ainsi leur insatisfaction ? L'enquête ne permet pas de trancher, faute d'indicateurs précis sur les pratiques managériales en entreprise.

Un autre élément déterminant est la satisfaction à l'égard de l'orientation scolaire et professionnelle. Parmi les jeunes insatisfaits de leur orientation, **47 % critiquent également la politique de leur entreprise en matière de bien-être au travail**. Ce résultat suggère que les jeunes mal orientés se retrouvent dans des emplois qui ne leur conviennent pas, nourrissant une frustration généralisée vis-à-vis de leur environnement professionnel.

**b. La précarité financière,
un facteur aggravant**

Le sentiment de difficulté financière est aussi associé à une perception plus critique du bien-être en entreprise. L'explication ne réside pas uniquement dans un problème de revenus. Ce ressenti traduit souvent un sentiment plus global de marginalisation sociale. **Les jeunes qui se perçoivent comme en difficulté financière sont également plus enclins à déclarer un mal-être psychologique élevé et une insatisfaction générale vis-à-vis de leur qualité de vie**. Une récente enquête de l'INSEE (2025) montre que les jeunes se sentent plus fréquemment exclus de la société, alors que ce sentiment semble s'effacer avec l'âge. Cette exclusion perçue serait particulièrement forte chez les jeunes qui se sentent en difficulté financière et elle se répercute alors sur leur rapport au travail et à leur employeur.

**c. L'écart entre attentes et réalité :
un facteur déterminant**

Mais c'est avant tout la frustration liée à l'écart entre les attentes et la réalité du travail qui joue le rôle le plus déterminant.

Les jeunes affichant **les niveaux de frustration les plus élevés ont quatre fois plus de chances** d'être critiques vis-à-vis de la politique de leur entreprise en matière de bien-être au travail. **L'insatisfaction naît donc d'un décalage entre ce que les jeunes espéraient de leur emploi et ce qu'ils vivent réellement.**

d. Un problème de management
plus qu'un rejet de l'autorité

L'analyse détaillée met en évidence un point crucial : **c'est le manque de reconnaissance du travail bien fait par les responsables hiérarchiques qui est le plus associé à l'insatisfaction en matière de bien-être au travail.**

Ce constat renforce l'idée que la gestion managériale est un facteur clé de la perception du bien-être en entreprise. L'insatisfaction des jeunes ne traduit pas un simple rejet de l'autorité, mais plutôt un malaise face à des pratiques managériales perçues comme déconnectées de leurs attentes.

Enfin, l'étude montre que **la corrélation entre la perception du management et la satisfaction au travail est extrêmement forte** (0,594). Ce lien reste constant quelle que soit l'attitude des jeunes vis-à-vis de l'autorité. Ce ne sont donc pas uniquement les plus rebelles qui critiquent leur management, mais aussi des jeunes qui acceptent habituellement les règles hiérarchiques.

Ce résultat souligne une **véritable attente de transformation du management, non pas sur le principe d'autorité lui-même, mais sur les pratiques de reconnaissance, d'écoute et d'accompagnement**, des éléments décisifs pour garantir l'épanouissement des jeunes en entreprise.

4.4. LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL : UNE RÉALITÉ PRÉOCCUPANTE POUR LES JEUNES

L'enquête révèle une réalité alarmante : **un tiers des jeunes déclarent avoir été victimes de harcèlement moral durant leurs études et 11 % de harcèlement sexuel**. Ces proportions sont encore plus élevées chez ceux qui sont encore en formation, atteignant 36 % pour le harcèlement moral et 14 % pour le harcèlement sexuel. Les jeunes femmes sont nettement plus touchées que leurs homologues masculins. En revanche, les jeunes actifs de 25 à 30 ans rapportent moins ces expériences.

Dans **le monde du travail, ces violences sont également présentes**, mais dans une moindre mesure : 27 % des jeunes déclarent avoir subi du harcèlement moral en entreprise et 9 % du harcèlement sexuel. Bien que les femmes soient les principales victimes, les hommes ne sont pas épargnés, avec plus d'un sur cinq ayant subi du harcèlement moral et 7 % du harcèlement sexuel (tableau n° 8).

a. Un impact sur la perception du management

Avoir été victime de harcèlement modifie la perception de l'autorité hiérarchique. Les jeunes ayant subi ces violences sont plus enclins à exprimer une préférence quant au genre de leur supérieur hiérarchique.

- les hommes victimes de harcèlement moral tendent à préférer un supérieur masculin (25 % contre 20 % pour une femme);
- les femmes victimes de harcèlement moral, à l'inverse, privilégient une direction féminine (24 % contre 17 % pour un homme);
- en cas de harcèlement sexuel, les préférences sont encore plus marquées :
 - 38 % des hommes victimes de harcèlement sexuel choisiraient un supérieur masculin, contre 31 % une supérieure féminine;

- 29 % des femmes victimes de harcèlement sexuel préféreraient une cheffe, contre 23 % un chef.

Ce phénomène suggère que les victimes cherchent à éviter d'être dirigées par une personne du même sexe que leur agresseur.

b. Un lien fort avec la frustration au travail

Le harcèlement moral entraîne une forte augmentation du sentiment de frustration au travail. En revanche, le harcèlement sexuel semble paradoxalement être associé à une frustration moindre, sauf en ce qui concerne les relations avec les collègues. Ce paradoxe s'explique par le profil particulièrement vulnérable des victimes de harcèlement sexuel : elles sont plus fréquemment en grande difficulté financière ; elles souffrent davantage de détresse psychologique ; elles sont plus souvent issues de l'immigration.

Cette fragilité sociale et personnelle semble non seulement faciliter leur ciblage par les agresseurs, mais également les affaiblir psychologiquement, réduisant ainsi leurs attentes vis-à-vis du travail.

c. Les profils des victimes et les secteurs les plus exposés

Le profil des victimes de harcèlement moral est relativement similaire, bien qu'il englobe une diversité de niveaux de diplôme. Les jeunes issus de formations professionnelles, tant dans le secondaire que dans le supérieur, ainsi que les juristes et économistes, sont particulièrement concernés.

Leurs exigences vis-à-vis du travail ne sont pas particulièrement élevées, mais ils portent un regard plus critique sur leur environnement professionnel. Reste à savoir si cette posture critique précède le harcèlement ou si elle en résulte.

Les cas de harcèlement moral et sexuel se concentrent dans le commerce et l'hôtellerie-restauration, où les taux sont nettement supérieurs à ceux observés dans d'autres secteurs.

Le taux de harcèlement sexuel dans l'hôtellerie-restauration est deux fois plus élevé que dans l'industrie (12% contre 6%). L'industrie et le BTP apparaissent comme les secteurs les plus préservés.

Concernant la taille des entreprises, aucun effet significatif n'a été observé, sauf une légère surreprésentation des cas de harcèlement sexuel dans les entreprises de taille intermédiaire (250 à 1 000 salariés). Cependant, cette tendance disparaît lorsqu'on contrôle d'autres variables explicatives.

**Tableau n° 8 • Le harcèlement moral et sexuel
durant les études et durant la vie professionnelle**

	Sous-échantillons								
	Scolaires / étudiants 16-22 ans			Actifs précoces 19-22 ans			Actifs avancés 25-30 ans		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Victime de harcèlement moral durant les études	30 %	43 %	36 %	26 %	43 %	34 %	26 %	34 %	30 %
Victime de harcèlement sexuel durant les études	10 %	18 %	14 %	9 %	18 %	13 %	7 %	11 %	9 %
Témoin de harcèlement moral durant les études	41 %	43 %	42 %	35 %	37 %	36 %	34 %	33 %	34 %
Témoin de harcèlement sexuel durant les études	13 %	15 %	14 %	12 %	13 %	13 %	13 %	10 %	12 %
Victime de harcèlement moral au travail	—	—	—	21 %	32 %	26 %	23 %	32 %	27 %
Victime de harcèlement sexuel au travail	—	—	—	7 %	15 %	10 %	7 %	10 %	8 %
Témoin de harcèlement moral au travail	—	—	—	23 %	29 %	25 %	27 %	28 %	27 %
Témoin de harcèlement sexuel au travail	—	—	—	9 %	13 %	11 %	11 %	10 %	11 %

Les points à retenir

- **Il n'existe pas de rejet de l'autorité, les jeunes se partageant entre ceux qui s'y soumettent sans réserve et ceux qui conditionnent leur accord au fait d'être convaincus.**
- L'insatisfaction dans l'emploi, concernant plus particulièrement le stress au travail, le niveau de rémunération et le manque d'engagement sociétal de l'entreprise, contribue à accroître la défiance à l'égard de l'autorité hiérarchique.
- Un tiers des jeunes a une appréciation critique des efforts de leur entreprise en matière de bien-être au travail, notamment dans les grandes entreprises et plus souvent chez les jeunes femmes, chez les jeunes en situation de détresse psychologique et surtout chez les jeunes ayant le niveau de frustration le plus élevé au regard de leurs attentes initiales en matière de travail.
- **Une persistance préoccupante du harcèlement moral et sexuel :** plus d'un quart des jeunes déclarent avoir été victimes de harcèlement moral au travail. Près d'un sur dix évoque des situations de harcèlement sexuel. Ces violences touchent particulièrement les femmes et les jeunes en situation de fragilité, renforçant leur sentiment d'exclusion.

5 Un rêve d'entrepreneur ?

Une question récurrente dans le débat public concerne les aspirations professionnelles des jeunes : souhaitent-ils réellement changer fréquemment d'entreprise ou même de métier, comme on l'entend souvent ? La stabilité professionnelle et l'idée de faire carrière au sein d'une même entreprise sont-elles devenues obsolètes dans un contexte où la flexibilité et la diversification des expériences semblent de plus en plus valorisées ?

L'hypothèse d'une mobilité accrue des jeunes est fréquemment avancée. Pourtant, au regard de notre enquête, une autre aspiration émerge : celle de l'entrepreneuriat. Ce désir croissant d'exercer une activité en tant qu'indépendant, voire de **créer sa propre entreprise**, s'inscrit dans un mouvement d'autonomisation et de recherche de liberté professionnelle, souvent associé à une volonté de mieux concilier vie personnelle et professionnelle ou de donner davantage de sens à son activité.

Les résultats de l'enquête permettent d'explorer ces deux dimensions :

- d'un côté, ils offrent des éléments de réponse sur les véritables aspirations des jeunes en matière de **mobilité professionnelle** : privilégient-ils la stabilité d'un emploi durable ou recherchent-ils plutôt la diversité des expériences professionnelles ?
- De l'autre, ils mettent en lumière la place que l'**indépendance professionnelle** occupe dans les projets des jeunes, qu'il s'agisse de travailler en *freelance* ou de développer leur propre entreprise.

Ces deux thèmes – la **mobilité** et l'**entrepreneuriat** – permettent de mieux comprendre les évolutions réelles des attentes des jeunes actifs et de **dépasser certains clichés**, notamment ceux selon lesquels la génération Z serait avant tout animée par une quête de changement constant et de liberté absolue.

5.1. MOBILITÉ OU STABILITÉ PROFESSIONNELLE ET GÉOGRAPHIQUE ?

Les résultats de l'enquête révèlent, à première vue, des **conclusions contradictoires concernant les aspirations des jeunes en matière de mobilité professionnelle**.

À la question présentant deux alternatives pour envisager l'évolution de leur carrière : « *Occuper assez longtemps un emploi dans la même entreprise pour progresser dans la carrière* », ou « *Changer souvent d'entreprise pour connaître des expériences différentes* », 62 % des jeunes interrogés privilégient la première option, exprimant ainsi une préférence théorique pour la stabilité et la progression de carrière au sein d'une même entreprise. Ce résultat va à l'encontre des idées fréquemment relayées concernant une hyper-mobilité supposée des jeunes générations.

Cependant, une autre réalité émerge lorsque l'on interroge uniquement les jeunes salariés sur leurs intentions concrètes : 60 % d'entre eux envisagent de *quitter leur entreprise actuelle dans les cinq prochaines années*. **La divergence entre aspiration affichée et intention réelle traduit une tension entre le désir de stabilité et la réalité des expériences professionnelles vécues.**

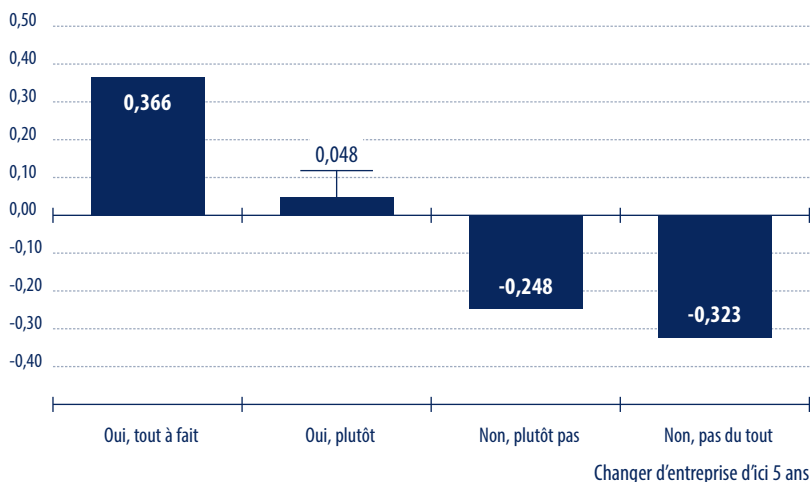
Cette contradiction apparente suggère que, même si les jeunes valorisent théoriquement la stabilité et l'évolution interne, les contraintes et les insatisfactions professionnelles finissent souvent par les pousser à envisager un changement d'entreprise. Ce constat rejoint d'ailleurs une observation précédente : **la stabilité de l'emploi n'est pas considérée par les jeunes comme un critère prioritaire dans la définition d'un emploi de qualité.**

Les données confirment également cette hypothèse : le graphique n° 30 montre clairement que le désir de changer d'entreprise est fortement lié à **l'écart ressenti entre les attentes professionnelles des jeunes**

salariés et la réalité de leur emploi actuel. Ainsi, plus cet écart est important, plus la volonté de quitter l'entreprise augmente, illustrant une mobilité souvent subie plutôt que choisie.

Graphique n° 30 • Indice de frustration dans l'emploi occupé en fonction du désir de changer d'entreprise d'ici 5 ans

Indice de frustration dans l'emploi occupé



Champ : salariés.

Parmi les différents types de frustrations professionnelles susceptibles d'inciter les jeunes à vouloir changer d'entreprise, le **niveau de rémunération représente le principal facteur déclencheur**. Il est suivi de près par le contenu et l'intérêt du travail accompli qui occupent également une place déterminante dans la volonté de mobilité.

Cependant, il est intéressant de noter que **ce ne sont pas nécessairement les salariés aux revenus les plus bas qui manifestent le plus grand désir de changer d'entreprise**, comme le montre le graphique n° 31. **Ce sont plutôt les jeunes dont le sentiment d'aisance financière se situe à un niveau intermédiaire** – ni ceux qui se sentent en grande difficulté financière (« *vous ne pouvez y arriver sans faire de dettes* »), ni ceux qui se considèrent comme « *vraiment à l'aise* ».

Cette observation suggère plusieurs pistes d'explication :

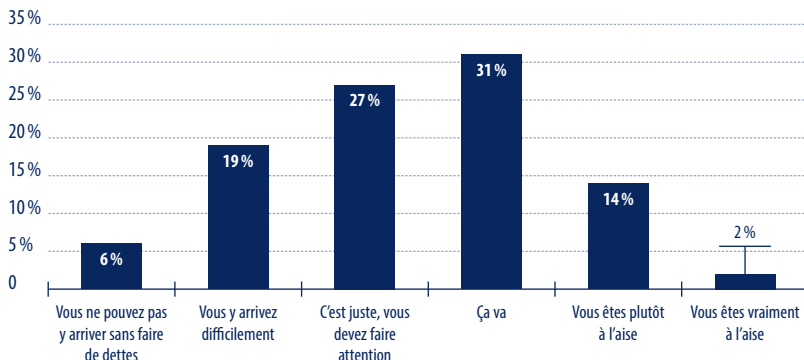
- les jeunes qui se perçoivent en situation de précarité financière cherchent avant tout à préserver leur emploi, même s'il ne répond pas à leurs attentes. Leur priorité semble être de maintenir une sécurité de revenu minimale ;
- à l'inverse, les jeunes qui se sentent aisés financièrement n'éprouvent pas le besoin de quitter leur emploi, particulièrement si leur entreprise continue de leur offrir des conditions salariales satisfaisantes.

Les jeunes ayant un niveau d'aisance intermédiaire se trouvent dans une position particulière : leur situation financière, bien que stable, ne leur offre pas une sécurité suffisante pour se sentir pleinement satisfaits. Ils se retrouvent donc davantage enclins à envisager un changement d'entreprise dans l'espoir d'améliorer leur situation matérielle ou de trouver un emploi plus stimulant.

Cette dynamique met en lumière la complexité du lien entre rémunération, satisfaction financière et désir de mobilité professionnelle, en montrant que **le sentiment d'insatisfaction n'est pas exclusivement lié aux conditions salariales les plus défavorables, mais plutôt à un certain décalage entre les attentes et la perception des opportunités d'amélioration**.

Graphique n° 31 • Volonté de changer d'entreprise en fonction du sentiment d'aisance financière

Pourcentage disant vouloir changer d'entreprise



Champ : salariés.

Si les jeunes semblent montrer une préférence théorique pour la stabilité professionnelle, ils sont en revanche très ouverts, du moins en principe, à l'idée de changer de région si cela leur donne la possibilité d'occuper un meilleur emploi : 73 % se disent d'accord avec cette éventualité.

5.2. LE RÊVE D'ÊTRE ENTREPRENEUR

À rebours d'une ambition entrepreneuriale généralisée, les jeunes semblent préférer, autant que possible, construire leur carrière au sein d'une même entreprise. 70 % des jeunes n'envisagent pas d'avoir d'activité indépendante, confirmant leur attachement à une certaine forme de stabilité professionnelle. L'enquête révèle néanmoins qu'une part significative des jeunes exprime un désir d'indépendance professionnelle. Face à deux options proposées pour définir leur idéal de

vie professionnelle : « *Occuper un emploi salarié* » ou « *Avoir une activité indépendante ou créer sa propre entreprise* », 44 % des jeunes salariés privilégient la voie de l'indépendance professionnelle. De plus, 40 % se déclarent prêts à se mettre à leur compte dans les cinq prochaines années, tandis que 34 % envisagent de créer une nouvelle activité ou une entreprise avec l'objectif d'embaucher du personnel.

Ce désir d'entrepreneuriat éclaire d'un jour nouveau la question de la mobilité professionnelle. Parmi les jeunes qui envisagent de quitter leur entreprise dans les cinq prochaines années, la moitié aspire à devenir travailleurs indépendants dans le même délai. **L'aspiration à la mobilité des jeunes salariés est donc en grande partie alimentée par le désir d'indépendance.**

a. Quels sont les principaux facteurs associés au désir d'indépendance ?

Une *régression logistique* visant à analyser le désir de devenir indépendant ou de créer une entreprise identifie trois facteurs déterminants :

- **le sexe** : les hommes manifestent une aspiration légèrement plus marquée à l'indépendance que les femmes (46 % contre 41 %) ;
- **la situation financière** : le désir d'entrepreneuriat est particulièrement prononcé parmi les jeunes actifs en situation économique précaire. Parmi les 7 % de jeunes rencontrant les plus grandes difficultés financières (« *ne pas y arriver sans faire de dettes* »), 60 % envisagent de devenir indépendants. Ce taux oscille autour de 40 % pour les autres catégories, suggérant que l'entrepreneuriat peut être perçu comme une issue face aux contraintes économiques. Toutefois, ce facteur ne concerne qu'une frange étroite des jeunes actifs ;
- **le niveau de frustration au travail** : le facteur **le plus étroitement lié au désir d'indépendance est l'écart ressenti entre les**

attentes et la réalité du travail occupé. Le graphique n° 32 illustre que les jeunes aspirant à l'indépendance affichent des *indices de frustration* présentés au chapitre 4 bien supérieurs à la moyenne sur la majorité des critères examinés.

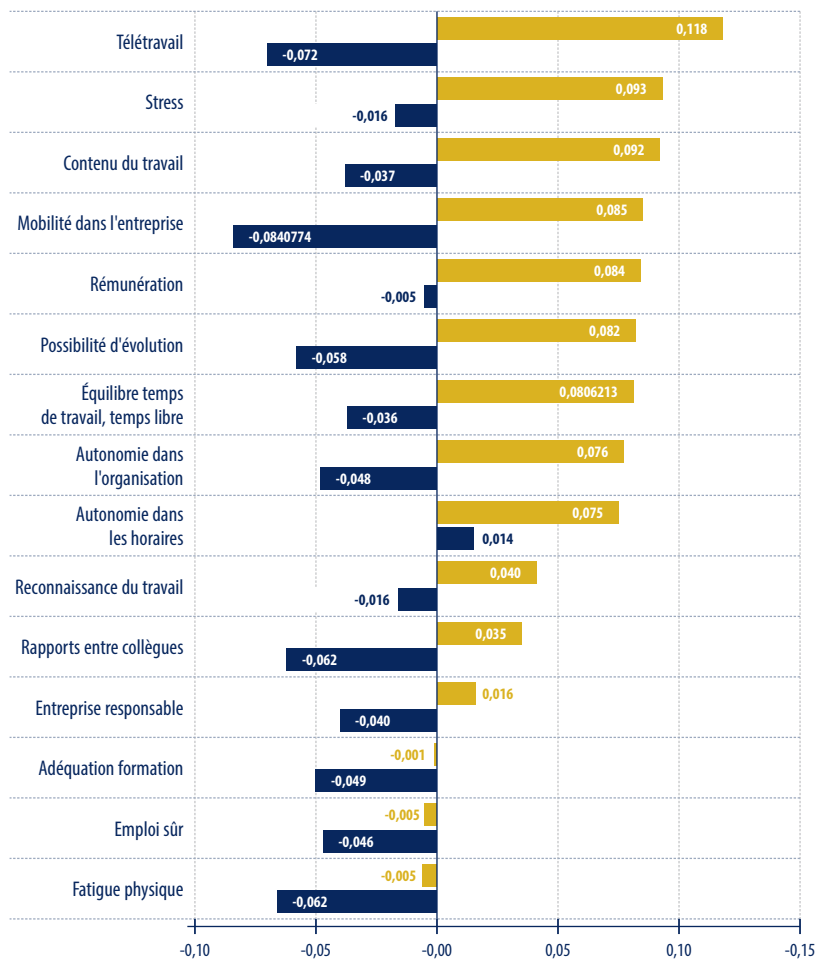
**b. Un désir d'indépendance alimenté
par la frustration professionnelle**

Parmi les jeunes souhaitant devenir indépendants, les frustrations les plus marquées concernent le **télétravail**. Ces jeunes semblent vouloir **échapper à l'obligation d'être présents physiquement dans un collectif de travail**, souvent perçu comme **une source de stress et d'insatisfaction quant à l'intérêt des tâches effectuées**.

Ils expriment également un sentiment de frustration lié à un **manque de mobilité interne au sein de leur entreprise, ressentant un frein à leur progression professionnelle**. Ce désir d'indépendance est donc alimenté par un besoin profond de liberté et de flexibilité, que le cadre traditionnel du salariat semble incapable de satisfaire.

Ces jeunes, souvent en quête d'une plus grande autonomie dans la gestion de leur emploi du temps et dans l'organisation de leur travail, voient dans l'entrepreneuriat une alternative prometteuse pour répondre à leurs attentes et retrouver un équilibre entre ambition personnelle et bien-être professionnel.

Graphique n° 32 • Indices de frustration à l'égard des différents critères de qualité du travail en fonction du désir d'indépendance



■ Occuper un emploi salarié

■ Avoir une activité indépendante ou créer votre propre entreprise

Lecture : chaque indice est normalisé, de moyenne 0 ; une valeur positive indique un niveau de frustration supérieur à la moyenne.

Le principal moteur du désir d'indépendance professionnelle chez les jeunes est avant tout le besoin de liberté. Ce souhait d'émancipation est évoqué par 37 % des jeunes aspirant à devenir indépendants, qui déclarent vouloir « *être leur propre employeur pour rester indépendant et ne pas être sous l'autorité de quelqu'un* ». **Cette aspiration traduit une volonté d'échapper aux contraintes hiérarchiques et à la structure parfois rigide du salariat traditionnel.** Deux autres motivations majeures suivent ce besoin d'autonomie :

- **la réussite financière** : pour 28 % des jeunes interrogés, l'entrepreneuriat représente une opportunité d'améliorer leur situation économique et d'obtenir un revenu plus élevé que celui proposé par un emploi salarié classique ;
- **la réalisation d'un projet personnel** : 25 % des jeunes souhaitent concrétiser un projet qui ne peut être mené à bien qu'en exerçant une activité indépendante, révélant une recherche de sens et d'accomplissement personnel au-delà des simples considérations financières.

Enfin, une minorité plus restreinte (10 %) est motivée par l'envie de créer une *start-up*. Ce chiffre, bien que relativement faible, met en lumière **une frange de jeunes attirés par l'innovation et l'esprit entrepreneurial axé sur la création de nouvelles solutions ou services.** Il s'agit plus souvent d'hommes (11 % l'évoquent contre 8 % des femmes), diplômés de droit, de gestion ou d'économie (14 %), mais aussi de BTS ou DUT dans le secteur de la production (15 %) et des services (13 %).

Les points à retenir

- **Un paradoxe dans les aspirations professionnelles des jeunes** : même s'ils privilégient en théorie la stabilité professionnelle, 60 % des jeunes salariés envisagent de quitter leur entreprise d'ici 5 ans, du fait de la frustration qu'ils ressentent au sujet de leurs conditions de travail, de leurs perspectives d'évolution et de leur niveau de rémunération.
- **Une aspiration croissante à l'indépendance professionnelle** : de nombreux jeunes envisagent de devenir indépendants ou de créer leur entreprise pour acquérir plus de liberté, améliorer leur revenu et donner plus de sens à leur travail. Ce désir est particulièrement fort chez ceux qui ressentent un décalage entre leurs attentes et la réalité du salariat.
- **Un projet entrepreneurial souvent plus théorique que concret** : seule une minorité de jeunes (10 %) semble réellement prête à franchir le pas.
- **Un enjeu stratégique pour les entreprises** : la mobilité professionnelle et l'attrait pour l'entrepreneuriat ne traduisent pas un simple désir de changement, mais une quête d'équilibre entre sécurité et épanouissement. Pour retenir les talents et éviter un exode vers des formes d'emploi plus autonomes, les entreprises doivent adapter leurs politiques de gestion des carrières et d'évolution interne.

6 Les conséquences politiques d'une relation contrariée au travail

Dans le prolongement de notre étude *Une jeunesse plurielle*, qui explorait le rapport des 18-24 ans à la politique, cette nouvelle enquête s'attelle à une question inédite : **la manière dont les jeunes abordent leur insertion professionnelle et leur expérience du travail influence-t-elle leur engagement politique ?**

Nous cherchons ainsi à comprendre dans quelle mesure leurs parcours éducatifs et professionnels façonnent leurs orientations politiques. Pour ce faire, nous nous appuyons sur une échelle de positionnement allant de 1 à 10, ainsi que sur l'expression d'une proximité partisane, afin d'examiner deux dynamiques essentielles :

- **l'affiliation politique** : les jeunes expriment-ils une préférence partisane ou se tiennent-ils en retrait du champ politique, dans ce que nous qualifions de désaffiliation politique ?
- **l'orientation vers les extrêmes** : dans quelle mesure sont-ils enclins à soutenir des formations situées aux marges du paysage politique, qu'il s'agisse de la gauche radicale (LO, NPA, LFI) ou de la droite radicale (RN, Reconquête) ?

6.1. UN DÉSENGAGEMENT POLITIQUE MASSIF PARMIS LES JEUNES

L'un des constats les plus frappants de notre étude est l'ampleur de la désaffiliation politique au sein de la jeunesse, qui confirme là encore les résultats de *Jeunesse plurielle*. **Une part significative des jeunes interrogés ne manifeste aucune préférence politique partisane, un phénomène qui atteint en moyenne 49 % des répondants** (50 % parmi les femmes et 48 % parmi les hommes).

Parmi les 51 % de jeunes qui expriment une préférence partisane, **26 % se sentent proches d'un parti de la gauche radicale (essentiellement LFI)**, tandis que **33 % se situent du côté de la droite radicale (essentiellement RN)**. Le reste des jeunes se répartissent entre les autres partis de **gauche (18 %) et ceux de centre-droit/droite (23 %)**.

Le positionnement des jeunes sur l'échelle gauche-droite confirme le désinvestissement politique de nombre d'entre eux, puisque **39 % ne se positionnent pas**. C'est néanmoins 12 points de moins que pour la proximité partisane, ce qui semble montrer que l'offre politique ne correspond pas aux attentes d'une partie des jeunes qui ont des idées politiques sans se sentir proche d'un parti.

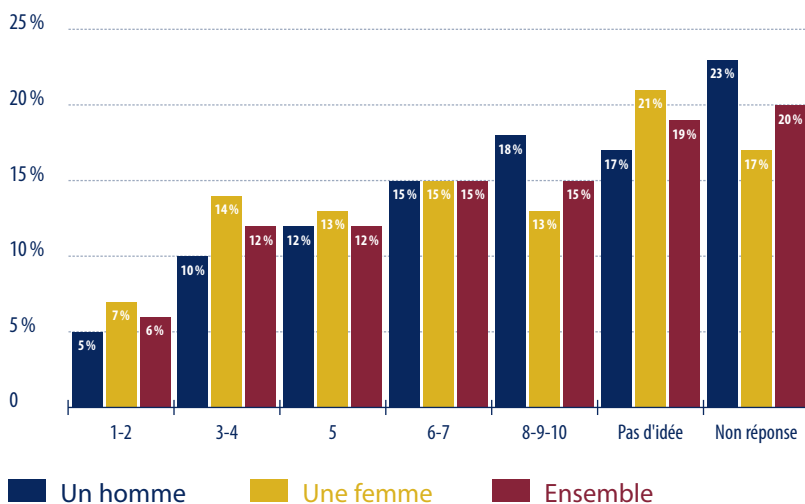
Le graphique n° 33 montre également à quel point les préférences politiques des jeunes se sont déplacées vers la droite. Mais **ce déport vers la droite est nettement plus marqué chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes**.

Ces résultats confirment ceux des élections passées et, une fois encore, ceux de l'enquête *Jeunesse plurielle*. Un point de comparaison possible de l'attrance pour les extrêmes est le vote des jeunes aux élections européennes de 2024. En effet, LFI comme le RN et Reconquête y concouraient sous leurs propres couleurs (ce qui n'a pas été le cas aux dernières élections législatives durant lesquelles l'ensemble de la gauche était rassemblé sous la bannière NFP). La comparaison doit néanmoins être conduite avec prudence car le taux de participation aux élections européennes est faible (il a été estimé pour les jeunes de 18-24 ans à 40 %) et que notre enquête porte sur les 18-30 ans (les sondages du tableau n° 9 portent sur les 18-24 ans).

S'imposent néanmoins quelques enseignements. Tout d'abord, dès les élections européennes, l'attrance pour la droite radicale paraît plus forte que l'attrance pour la gauche radicale (sauf dans l'enquête IPSOS). Notre enquête, qui a eu lieu à l'automne 2024, semble même montrer

que l'attrait de la droite radicale chez les jeunes se serait renforcé, tandis que la proximité pour la gauche radicale reste stable (tableau n° 9).

Graphique n° 33 • Position des jeunes sur l'échelle gauche-droite selon le sexe



Lecture : l'échelle va de 1 à 10, où 1 correspond à la gauche radicale et 10 à la droite radicale. Les positions 1-2 désignent des positions proches de la gauche radicale, tandis que les positions 8-9-10 indiquent des positions proches de la droite radicale.

Tableau n° 9 • Vote des 18-24 ans pour LFI et le RN
aux élections européennes de 2024 (sondages le jour du vote) et proximité
partisane des 18-30 ans (enquête Les jeunes et le travail)

	LFI		RN + Reconquête	
	% exprimés	% ensemble ¹⁴	% exprimés	% ensemble ¹⁴
Harris Interactive	23 %	9 %	29 %	12 %
IPSOS	33 %	13 %	27 %	11 %
IFOP	25 %	10 %	29 %	12 %
Enquête Jeunes et travail (LFI et RN + Reconquête ¹⁵)	20 %	10,5 %	33 %	17 %

Clef de lecture : les 3 premières lignes du tableau sont les résultats de sondages le jour du vote, avec une estimation du % de l'ensemble des jeunes ayant voté pour LFI ou RN+Reconquête en tenant compte du taux de participation de 40 % ($0,4 \times 0,23 = 0,09$) dans la colonne « ensemble » ; les deux lignes suivantes correspondent au % de 18-30 ans de l'enquête « Les Jeunes et le travail » ayant exprimé une proximité avec les partis LFI et RN+Reconquête, parmi ceux ayant exprimé une proximité partisane dans la colonne « % exprimés » et sur l'ensemble dans la colonne « % ensemble ».

L'analyse des déterminants de l'affiliation politique (voir les graphiques sur les facteurs associés au positionnement politique à la fin de ce chapitre) met en lumière plusieurs facteurs clés :

- **le niveau de diplôme**, en particulier l'accès aux études supérieures, joue le rôle le plus déterminant. Les jeunes les plus diplômés expriment plus volontiers une appartenance politique. On observe une rupture nette entre ceux qui ont arrêté leurs études au baccalauréat et ceux ayant poursuivi dans l'enseignement supérieur. Cet effet est particulièrement marqué chez les hommes ;

¹⁴ $0,4 \times 0,23 = 0,09$ pour l'estimation Harris Interactive, en tenant compte d'un taux de participation de 40 %.

¹⁵ Proximité partisane sur ceux exprimant une opinion dans la colonne % exprimés et sur l'ensemble dans la colonne % ensemble.

- **la situation financière** influence également l’affiliation politique. Ce sont les jeunes en situation financière intermédiaire, ni trop en difficulté, ni complètement à l’aise, qui s’engagent le plus ;
- **le bien-être général** constitue aussi un levier puissant. La satisfaction dans la vie est positivement corrélée avec l’engagement politique, bien que cet effet soit plus marqué chez les femmes. Le fait de se positionner politiquement est un signe d’intégration sociale.

6.2. L’ADHÉSION À LA GAUCHE RADICALE : UNE QUESTION DE PRÉCARITÉ, D’ORIGINE ET DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

L’attrait des jeunes pour la gauche radicale repose sur des dynamiques spécifiques, où le niveau de diplôme joue un rôle subtil. L’influence des études en lettres et sciences sociales, qui semble être fortement corrélée avec cette orientation politique, représente l’un des facteurs les plus marquants. Mais le sens de la causalité reste une question ouverte : s’agit-il de jeunes socialisés à ces idées par un contexte familial ou générationnel qui trouvent dans ces études de sciences humaines et sociales un univers intellectuel leur correspondant ? Ou de jeunes vierges de ces idées politiques et qui s’en imprègnent au cours de leurs études ? Les deux hypothèses peuvent se conjuguer.

La détresse psychologique est associée au vote pour la gauche radicale. Par ailleurs, la variable de plus ou moins grande difficulté financière, confirme ce résultat. Cette variable subjective qui traduit le ressenti des difficultés financières, est fortement liée à la détresse psychologique. Des travaux sur les étudiants ont montré un décalage entre le revenu effectif et le ressenti de difficultés financières qui exprime autant sinon plus que des problèmes matériels, un sentiment de relégation, de mise à l’écart (Galland, 2019) . Concernant les jeunes actifs, la proximité pour la gauche radicale reflète également **un mal-être plus profond, un déficit d’intégration, voire un sentiment d’exclusion.**

L'origine familiale joue aussi un rôle majeur : les jeunes dont les deux parents sont nés à l'étranger ont quatre fois plus de chances que les jeunes dont les deux parents sont nés en France, de se sentir proches de la gauche radicale, les autres caractéristiques des jeunes étant contrôlées. C'est donc un très fort effet spécifique de l'origine sur l'orientation vers la gauche radicale.

La précédente enquête *Jeunesse plurielle* avait montré que les jeunes musulmans étaient souvent persuadés d'être victimes d'un racisme systémique dans la société française, dans le contexte d'une hausse de la religiosité des jeunes issus de l'immigration maghrébine ces dernières années. Dans le détail, 26 % des jeunes dont au moins un parent est né en Afrique subsaharienne, 22 % de ceux originaires du Maghreb et 21 % de ceux originaires d'Europe du Sud se disent proches de la gauche radicale contre 11 % des jeunes d'origine française. Le fait que les jeunes Européens d'origine méditerranéenne soient également attirés par la gauche radicale montre néanmoins que le facteur religieux n'est pas le seul en cause.

En revanche, plusieurs éléments n'ont aucune influence notable sur ce positionnement politique, notamment : la satisfaction liée à l'orientation professionnelle ; la satisfaction au travail ou le niveau de bien-être général. Tout se passe donc comme si la situation sur le marché du travail était décorrélée du vote en faveur de la gauche radicale.

Enfin, **des disparités de genre se dessinent.** Alors que la détresse psychologique est associée à ce positionnement à la gauche radicale seulement pour les hommes, les difficultés financières qui traduisent un sentiment d'exclusion constituent un moteur plus puissant pour les femmes.

6.3. L'ATTRAIT POUR LA DROITE RADICALE : ENTRE DIPLÔME, PROFESSION ET SATISFACTION DANS LA VIE

Le positionnement vers la droite radicale suit une logique inverse à celui de la gauche radicale.

Le niveau de diplôme représente un facteur important, mais dans un sens opposé par rapport à la gauche radicale : **les jeunes titulaires d'un CAP ou d'un bac pro présentent la plus forte probabilité d'adhérer aux idées du RN (avec des coefficients positifs mais néanmoins non significatifs), alors que les jeunes les moins qualifiés (brevet ou moins) ne sont pas du tout séduits.** Plusieurs hypothèses peuvent-être formulées pour expliquer ce contraste. La première est que la population de jeunes les moins qualifiés est majoritairement une population immigrée qui, comme vu plus haut, vote plutôt à gauche. La seconde est que les jeunes les moins qualifiés sont indifférents à la politique en général.

Parmi les étudiants en filières générales, ce sont les étudiants de santé qui sont les plus enclins à se positionner à la droite radicale, contrairement aux étudiants en lettres et sciences humaines, plus proches de la gauche radicale et extrêmement éloignés de la droite radicale.

La profession joue aussi un rôle clé, notamment chez les ouvriers, où l'adhésion à la droite radicale est significative et près de deux fois plus élevée que chez les cadres. Elle est également significativement plus forte chez les employés. Il y a en fait une corrélation négative entre l'adhésion à la droite radicale et le niveau socioprofessionnel.

Contrairement aux idées reçues, la situation financière ne semble pas avoir d'influence notable sur le vote pour la droite radicale. En revanche, deux variables ressortent avec force :

- **l'origine non française** des jeunes apparaît comme un facteur de rejet de la droite radicale, avec un effet plus marqué chez les hommes que chez les femmes ;
- **le bien-être général** joue un rôle clé : paradoxalement par rapport à ce que l'on sait de la sociologie du vote pour le RN, les jeunes les plus satisfaits de leur vie sont ceux qui se sentent les plus proches de la droite radicale.

Enfin, la satisfaction au travail produit un effet inattendu. Alors que l'on pourrait penser qu'un mal-être professionnel favoriserait l'adhésion à des positions radicales, les résultats montrent exactement l'inverse : **chez les hommes, ceux qui se déclarent satisfaits de leur travail affichent une proximité plus forte avec la droite radicale. Cet effet est totalement absent chez les femmes.**

Par conséquent, notre étude brosse un portrait contrasté des jeunes face à l'engagement politique en fonction de leur parcours d'études et d'entrée sur le marché du travail. Le positionnement aux extrêmes suit des logiques distinctes.

- **Les jeunes de gauche radicale sont plus souvent en situation de fragilité psychologique, et se sentent en difficulté. À l'évidence, ils souffrent d'un malaise plus diffus, certainement lié à un sentiment d'exclusion.**
- **Les jeunes de droite radicale sont souvent issus de formations professionnelles courtes, plus souvent ouvriers ou employés, tout en affichant un niveau de satisfaction personnelle plus élevé, signe d'une intégration à la société plus forte que les jeunes proches de la gauche radicale. Il s'agit là d'un premier résultat complètement inédit.**

Dans les travaux précédents, notamment de Algan et al. (2019)¹⁶ sur « *Les origines du populisme* », le vote RN était associé au vote des classes malheureuses. Ce résultat, du moins pour notre population de jeunes, s'est totalement inversé. Ce résultat confirme les travaux de Luc Rouban d'une pénétration croissante du RN dans l'ensemble des catégories sociales et des différentes générations dans la société¹⁷. En revanche, il est inédit en ce qu'il révèle également une adhésion parmi ceux qui sont satisfaits de leur vie.

Par ailleurs, des différences entre hommes et femmes restent marquées. Si les jeunes femmes affichent **des valeurs plus progressistes - une tendance enregistrée en France comme dans la plupart des démocraties occidentales** (Algan et De Laubier, 2025), elles sont aussi **moins engagées politiquement** que leurs homologues masculins.

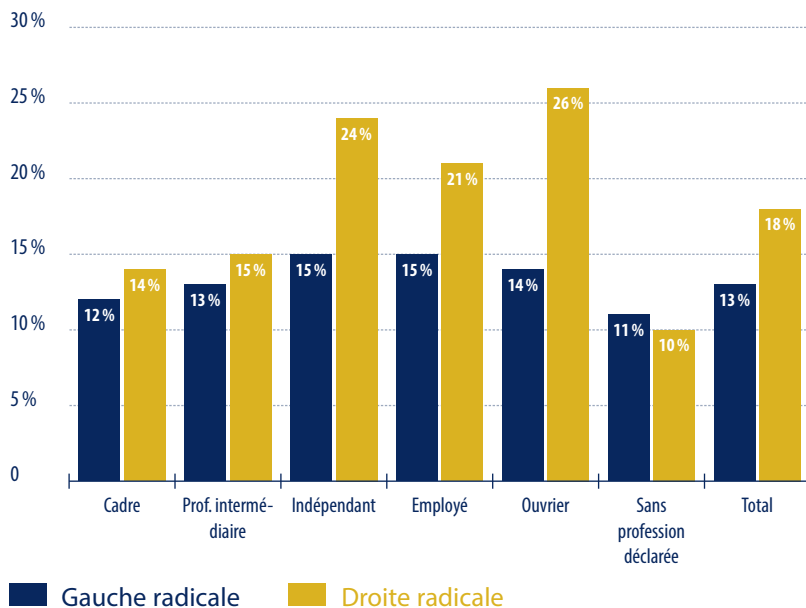
Enfin, **l'absence totale de corrélation entre la condition des jeunes sur le marché du travail et leur proximité partisane représente sans conteste l'enseignement le plus saisissant de notre enquête**. Certes, il y a un lien entre la proximité avec la droite radicale et la profession, mais pas avec la gauche radicale¹⁸ (graphique n° 34).

¹⁶ Yann Algan, Elisabeth Beasley, Daniel Cohen, Martial Foucault, « *Les origines du populisme* », Éditions du Seuil 2019.

¹⁷ Luc Rouban, *Les ressorts cachés du vote RN*, Paris, Presses de Sciences Po, 2024.

¹⁸ Dans la régression, la variable n'est pas significative.

Graphique n° 34 • Proximité avec la gauche radicale et la droite radicale en fonction de la profession des jeunes de 19-30 ans



Cela suggère donc que la radicalisation politique trouve son origine ailleurs : soit dans des facteurs individuels subjectifs, tels que la détresse psychologique, soit dans des dynamiques proprement idéologiques et culturelles (ce dont témoigne, entre autres, l'importance du pays d'origine des parents). Il est également possible qu'elle soit influencée par des formes de socialisation que notre enquête ne permet pas d'appréhender pleinement, comme en témoigne l'effet du diplôme. Aussi, nos résultats invitent à repenser les déterminants de la radicalisation politique chez les jeunes et à élargir l'analyse aux dimensions subjectives, en particulier les affects. Ce qui confirme les conclusions des travaux de Algan et al. (2019), mais appliquées ici à la

jeunesse : dans nos sociétés post-industrielles marquées par les processus d'individualisation, les émotions jouent un rôle beaucoup plus prépondérant dans le vote par rapport au revenu, la classe sociale ou encore, comme on le voit, le rapport au travail.

6.4. TYPOLOGIE DES ATTITUDES À L'ÉGARD DU TRAVAIL ET DES ATTITUDES POLITIQUES

Ce chapitre, et plus largement cette étude, s'achève sur l'exploration des liens entre notre typologie des attitudes face au travail et les orientations politiques des jeunes. Bien que cette analyse soit de nature purement corrélationnelle, elle vient confirmer avec force une tendance déjà mise en lumière dans les précédents chapitres : **aujourd'hui, ce sont les jeunes les plus intégrés et les plus satisfaits professionnellement qui se rapprochent le plus des courants de la droite radicale.** Un constat aussi surprenant que révélateur des évolutions en cours.

Notre classification¹⁸, à partir des principales variables décrivant les attitudes à l'égard du travail, aboutit aux quatre classes suivantes¹⁹ :

a. Les frustrés (28 %)

Les frustrés partagent une forte insatisfaction au travail, liée à un décalage marqué entre leurs attentes et la réalité de l'emploi occupé, mais se distinguent par leurs modes de réaction à cette frustration. On peut notamment distinguer, les frustrés « contestataires », et les frustrés « démotivés ».

¹⁸ Une classification (mixte CAH K-means) est réalisée sur les axes d'une analyse en composantes principales réalisée sur les variables décrivant différents aspects des attitudes à l'égard du travail et de l'emploi occupé.

¹⁹ Les membres de chaque classe ont des caractéristiques proches mais elles ne sont pas parfaitement identiques ; le principe de l'analyse est que les membres de chaque classe ont des caractéristiques plus proches entre eux que de tous les membres des autres classes.

Les frustrés « contestataires » (10 %) sont les plus revendicatifs.

Leurs attentes envers le travail sont élevées, sans que le poste qu'ils occupent y répond pour autant. Ces jeunes actifs se montrent très critiques vis-à-vis du management, en profond mal-être psychologique. Ils rejettent l'autorité hiérarchique, souhaitent quitter leur entreprise et envisagent souvent l'indépendance professionnelle. Il s'agit le plus souvent de femmes (64 %), employées (71 %), travaillant dans le commerce ou l'hôtellerie-restauration. Ils sont aussi fortement exposés au harcèlement moral (42 %). Politiquement, 18 % d'entre eux se déclarent proches du RN. Seul 1 % se déclare proche du parti présidentiel Renaissance. Enfin le premier parti de ce type de jeunes reste celui de la désaffiliation politique (20 % ne se sentent proches d'aucun parti, 19 % déclarent n'en connaître aucun suffisamment).

Les frustrés « démotivés » (18 %) partagent des attentes déçues, mais leur réponse est plus résignée.

Ce sont les plus démotivés vis-à-vis du travail : beaucoup déclarent qu'ils cesseraient de travailler s'ils le pouvaient. Une part importante se déclare sans profession (29 %) au moment de l'enquête. Ceux qui ont un emploi souhaitent en général rester salariés. Là encore, ce sont majoritairement des femmes (59 %), souvent employées dans des très petites entreprises. Leurs opinions politiques sont éparées, avec 18 % partagés entre gauche et droite radicales, et 17 % sans proximité partisane.

Ils se sentent un peu plus souvent proches de la gauche radicale que la moyenne (19 % vs 13 %), en comptant une affiliation proche de LFI, du parti communiste ou des formations trotskystes (les résultats sont similaires sur l'échelle de positionnement politique en prenant la part des réponses inférieure à 4).

b. Les fatalistes (20 %)

Ces jeunes se caractérisent par des attentes très basses à l'égard du travail et un très faible niveau de frustration malgré une certaine insatisfaction au travail. Leur niveau d'aisance financière est correct (à peine plus bas que la moyenne). Malgré leur fatalisme, ils sont assez critiques du management.

Ils appartiennent plus souvent au groupe des jeunes débutants, sont plus souvent d'origine étrangère et ont davantage suivi des filières professionnelles courtes dans la production. Ils sont aussi plus souvent que la moyenne sans profession au moment de l'enquête (25 %).

Ces résignés sont les plus désaffiliés politiquement. 32 % refusent de répondre à la question de l'affiliation (contre 20 % en moyenne). Ensuite, ils se répartissent entre la droite radicale (15 % RN, 1 % Reconquête, 2 % Dupont-Aignan) loin devant la gauche radicale (6 % LFI) et le centre.

c. Les rebelles (20 %)

Ces jeunes sont plutôt satisfaits de leur emploi, ressentent assez peu de frustrations, et sont en général à l'aise financièrement ; mais ils ont un très haut niveau de réticence à l'égard de l'autorité hiérarchique. C'est ce qui explique leur très fort désir de quitter leur entreprise et de devenir indépendants. Ils sont plus souvent cadres.

Ces rétifs à l'autorité sont davantage affiliés politiquement, ils sont 15 % à se sentir proches de la gauche radicale (beaucoup plus que les résignés, beaucoup moins que les satisfaits stables) et 18 % à voter pour le RN.

d. Les satisfaits (32 %)

Un tiers des jeunes actifs se distingue par un rapport positif et apaisé au travail. Ces « satisfaits » affichent un faible niveau de frustration, une relative stabilité émotionnelle et matérielle, et une confiance marquée dans leur environnement professionnel. Pour autant, deux profils émergent, différenciés par leur rapport à la mobilité et leur système de valeurs.

- **Les satisfaits « stables » (16 %) sont les plus ancrés.** Ils ne rencontrent aucune frustration dans leur vie professionnelle : leur orientation, leur emploi et leur situation globale leur conviennent. Sans difficultés psychologiques ni financières, ils ne sont pas critiques à l'égard du management, ni de l'autorité hiérarchique. Ces jeunes valorisent la stabilité : 93 % ne souhaitent pas quitter leur entreprise et peu envisagent de devenir indépendants. Ce groupe est composé majoritairement d'hommes (60 %), plus âgés (25-30 ans), souvent d'origine française, occupant des postes d'employés ou de professions intermédiaires. Fait marquant, ils se déclarent beaucoup plus souvent que la moyenne proches de la droite radicale (25 % RN), bien plus que de la gauche radicale (8 % LFI) ou du centre (5 % Renaissance).
- **Les satisfaits « mobiles » (16 %) partagent ce faible niveau de frustration, mais avec des attentes plus élevées.** Ils sont les seuls à accorder une importance particulière au fait de travailler dans une entreprise socialement responsable et engagée pour l'environnement. Très investis dans leur activité, ils manifestent une forte appétence pour le travail, mais aussi une volonté de changer d'entreprise. S'ils ne remettent pas en cause l'autorité ou le management, ils sont en quête de meilleures perspectives. Ce groupe est également majoritairement masculin (60 %), plus souvent cadre, profession intermédiaire ou indépendant, et travaille moins fréquemment dans de petites structures. Sur le plan politique, ils sont un peu plus

proches de la gauche radicale (15 %), juste devant la droite radicale, mais se tiennent à distance du centre. Ils se déclarent également plus souvent positionnés politiquement (65 %).

**Tableau n° 10 • Les attitudes politiques
des jeunes de la typologie**

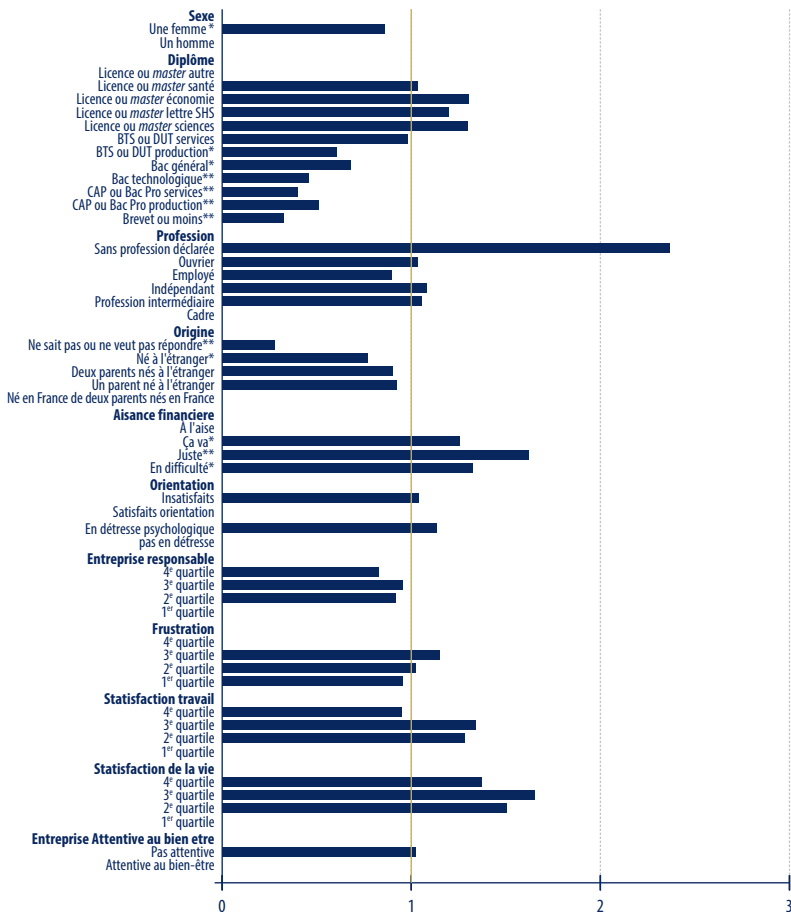
		Échelle de gauche à droite							Total
		1-2	3-4	5	6-7	8-9-10	Pas d'idée	Non réponse	
Frustrés	Contestataires	7 %	12 %	13 %	15 %	16 %	24 %	12 %	100 %
	Démotivés	6 %	15 %	12 %	12 %	15 %	24 %	15 %	100 %
Fatalistes		5 %	9 %	11 %	13 %	13 %	17 %	32 %	100 %
Rebelles		6 %	14 %	12 %	17 %	15 %	16 %	20 %	100 %
Satisfaits	Stables	5 %	11 %	9 %	17 %	20 %	19 %	19 %	100 %
	Mobiles	7 %	8 %	14 %	16 %	21 %	16 %	18 %	100 %
Total		6 %	12 %	12 %	15 %	17 %	19 %	20 %	100 %

Tableau n° 11 • Les attitudes politiques
des jeunes de la typologie (proximité partisane)

	Frustrés		Fatalistes	Rebelles	Satisfaits		Total
	Contesta- taires	Démotivés			Stables	Mobiles	
Non réponse	12 %	15 %	32 %	20 %	19 %	18 %	20 %
Lutte Ouvrière	4 %	3 %	2 %	1 %	2 %	4 %	2 %
Le NPA (Nouveau Parti Anticapitaliste)	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Le Parti Communiste	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	3 %	1 %
La France Insoumise	13 %	11 %	6 %	12 %	8 %	13 %	10 %
Le Parti Socialiste	2 %	3 %	3 %	5 %	3 %	5 %	4 %
Les Écologistes	4 %	6 %	4 %	5 %	3 %	5 %	4 %
Renaissance	1 %	3 %	4 %	4 %	5 %	4 %	4 %
Le MoDem	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %
Horizons	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
L'UDI	1 %	—	2 %	0 %	0 %	4 %	1 %
Les Républicains	2 %	3 %	3 %	6 %	5 %	5 %	4 %
Debout la France	1 %	0 %	2 %	1 %	0 %	2 %	1 %
Le Rassemblement National	18 %	17 %	15 %	16 %	25 %	14 %	17 %
Reconquête !	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Je ne me sens proche d'aucune de ces formations politiques	20 %	17 %	10 %	15 %	13 %	7 %	13 %
Je ne connais pas assez ces formations politiques pour avoir une opinion	19 %	17 %	12 %	13 %	14 %	15 %	15 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Graphique n° 35 • Régression logistique du positionnement politique

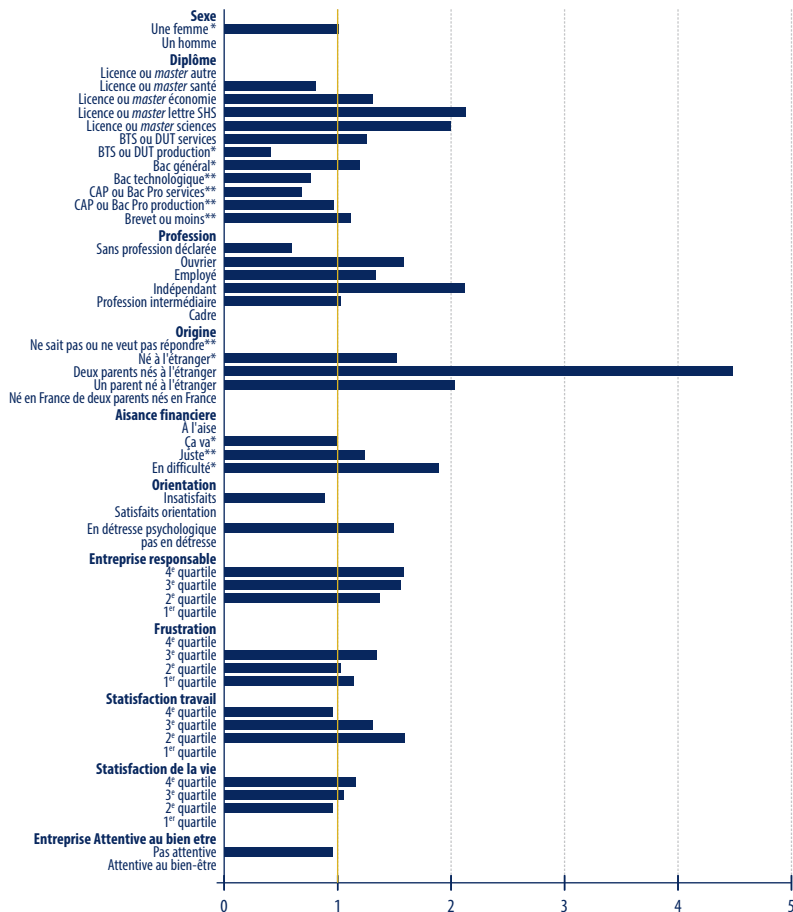
Odd ratio positionnement politique (non/oui)



Lecture : les odd ratios se lisent ainsi les jeunes dont la situation financière est « juste » ont 1,6 fois plus de chances d'être positionné politiquement plutôt que de ne pas l'être, comparés aux jeunes qui sont « très à l'aise ». Ces chances relatives se comprennent à autres caractéristiques contrôlées (celles présentes dans le graphique). Les modalités avec ** sont significatives au seuil de 1 %, celles avec * au seuil de 5 %.

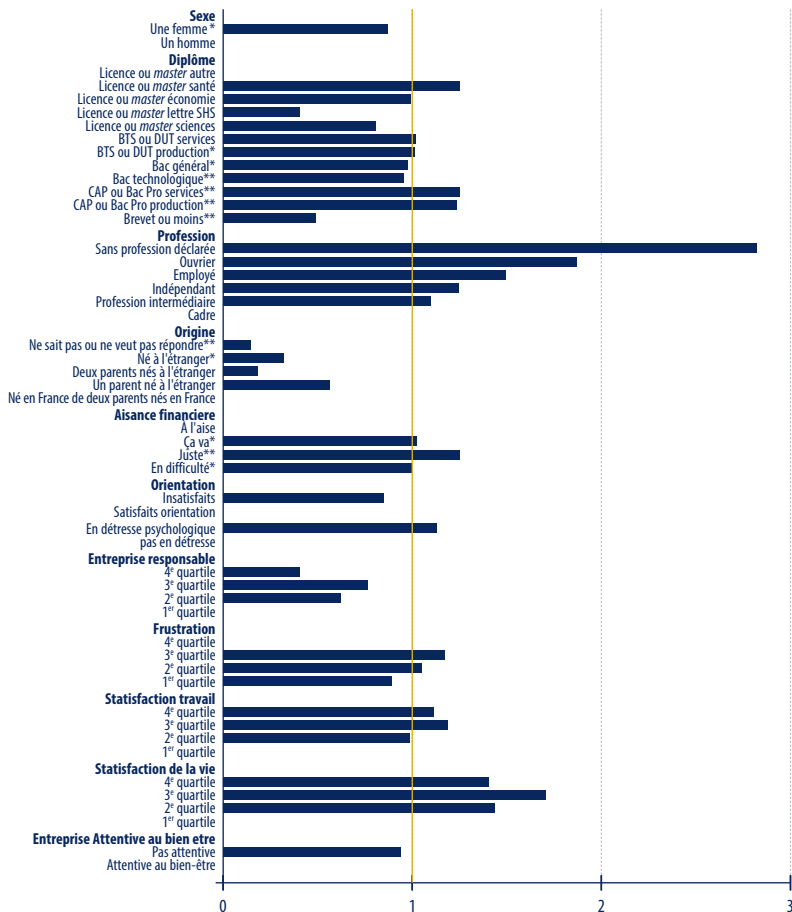
Graphique n° 36 • Régression logistique du positionnement à la gauche radicale

Odd ratio proximité de la gauche radicale



Graphique n° 37 • Régression logistique du positionnement à la droite radicale

Odd ratio proximité de la droite radicale



Les points à retenir

- **La jeunesse apparaît massivement désaffiliée et attirée par les extrêmes.** Près de la moitié des jeunes (49 %) ne se reconnaît dans aucun parti politique. Parmi ceux qui expriment une préférence, 33 % sont proches de la droite radicale et 26 % de la gauche radicale. **Ce basculement vers les extrêmes est particulièrement marqué chez les hommes**, qui se positionnent nettement plus à droite que les femmes.
- **Le niveau de diplôme est le principal levier de politisation.** Les jeunes ayant accédé à l'enseignement supérieur affichent un engagement politique plus affirmé que ceux arrêtés au bac ou issus de filières professionnelles courtes. Cette polarisation s'observe aussi dans le type de formations suivies : les étudiants en lettres et sciences humaines sont plus proches de la gauche radicale, tandis que ceux en santé ou en filières techniques le sont davantage de la droite radicale. Le diplôme agit ici comme un vecteur de socialisation politique, bien que le sens de la causalité reste ouvert.
- **La situation économique subjective et le bien-être influencent l'engagement.** Les jeunes en situation financière intermédiaire, ni précaires ni favorisés, sont les plus enclins à s'engager politiquement. La satisfaction générale dans la vie, indicateur d'intégration sociale, favorise également le positionnement politique, notamment chez les femmes. L'adhésion à la gauche radicale est corrélée avec une fragilité psychologique ou financière. En miroir, la droite radicale séduit des jeunes souvent

intégrés socialement, satisfaits de leur vie, mais peu diplômés et occupant des postes d'ouvriers ou d'employés. L'origine étrangère agit comme un repoussoir fort vis-à-vis du RN, surtout chez les hommes.

- **Le rapport au travail n'explique pas la radicalisation politique.** Les conditions d'emploi, la satisfaction professionnelle ou la qualité du management n'ont pas d'effet significatif sur l'orientation politique. **Seule exception : chez les hommes, ceux qui sont satisfaits de leur travail ont une plus forte proximité avec la droite radicale.** Ce résultat inédit invalide l'idée selon laquelle le mal-être au travail alimenterait la radicalité chez les jeunes.
- Une typologie des jeunes actifs éclaire les tensions entre intégration et politisation. Les **frustrés** « contestataires » et « démotivés » (souvent femmes, précaires, insatisfaits du travail) se tournent davantage vers la gauche radicale. Les **satisfaits** « stables » ou les **rebelles** (souvent hommes, cadres ou professions intermédiaires) se déclarent majoritairement proches de la droite radicale. Les **fatalistes**, quant à eux, cumulent désaffiliation politique et résignation professionnelle. Cette typologie confirme que l'orientation politique des jeunes répond à des logiques subjectives, plus qu'à leurs conditions objectives d'insertion professionnelle.

Il est une certitude à l'issue de notre enquête : **les jeunes ne tournent pas le dos au travail**. À rebours d'un préjugé tenace, ils ne le rejettent ni par principe, ni par désintérêt. C'est en l'expérimentant concrètement qu'ils découvrent un décalage – souvent abrupt – entre leurs aspirations et la réalité de l'emploi. Ce « **choc du réel** » touche plus durement deux groupes en particulier : d'un côté, les jeunes hautement diplômés, notamment issus des filières littéraires ou des sciences humaines et sociales ; de l'autre, les jeunes femmes des parcours professionnels courts, appelées à exercer des métiers éprouvants dans les services à la personne.

À l'inverse, les jeunes issus des filières professionnelles techniques (CAP, BEP, BTS, DUT) manifestent une forme d'acceptation plus résignée ou plus satisfaite de leur situation. Peut-être parce qu'ils s'y attendaient. Peut-être aussi parce que ces métiers, malgré leur dureté, s'alignent davantage sur leurs représentations initiales du travail.

Le premier moteur d'insatisfaction demeure la rémunération – condition *sine qua non* de l'autonomie, du logement, de la dignité. **Mais elle ne suffit pas. Le travail, pour être pleinement accepté, doit avoir du sens.** Il doit permettre d'être reconnu, d'exercer un minimum d'autonomie, de préserver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle – exigence d'autant plus prégnante chez les jeunes femmes, très largement représentées dans les secteurs les plus précaires du soin, du commerce et des services. Or, ces dernières éprouvent un niveau de frustration élevé, souvent tu.

Le stress, également, occupe une place centrale dans l'évaluation des conditions de travail. Ce mal silencieux, insidieux, dépasse de loin les risques physiques, comme l'ont déjà souligné de nombreuses recherches sur les risques psychosociaux. Nos résultats viennent ici confirmer cette tendance de fond.

Un autre facteur, plus structurel encore, irrigue le rapport des jeunes au travail : **l'orientation**. Cette étape charnière, trop souvent négligée, s'avère déterminante. Déjà mise en lumière par l'enquête *Jeunesse plurielle*, l'orientation scolaire apparaît comme une matrice silencieuse des insatisfactions professionnelles futures. **Une mauvaise orientation n'enferme pas seulement dans une voie ; elle imprègne durablement la perception du travail lui-même.** Et ce sont encore les jeunes des filières professionnelles courtes qui en pâtissent le plus.

Enfin cette enquête, dans la continuité de *Jeunesse plurielle*, aborde un sujet inédit, celui du **rapport à la politique des jeunes** en formation, en quête d'un emploi ou déjà insérés dans le marché du travail. Il en ressort une division nette. **Une moitié des jeunes s'en détourne**, ne se reconnaît dans aucune offre partisane. **L'autre moitié se partage entre deux pôles : 26 % se disent proches de la gauche radicale, 33 % de la droite radicale.** Les premiers sont davantage des diplômés des formations littéraires et de sciences humaines et sociales, issus de l'immigration, en situation de précarité sociale et de détresse psychologique. Les seconds sont plutôt diplômés de formations professionnelles courtes, travaillent comme ouvriers et employés, sont satisfaits de leur travail du moins pour les hommes, affichent un bien-être général. En d'autres termes, le RN attire davantage que LFI les jeunes bien intégrés, ce qui va à l'encontre de nombre d'études sur l'électorat de ce parti.

En somme, les jeunes ne cherchent pas à fuir le travail. Ils y tiennent. Mais ils veulent mieux que ce qu'on leur propose. **La reconnaissance, l'autonomie, le respect** – voilà ce qu'ils attendent du management, qu'il soit privé ou public. La rémunération est essentielle, oui. Mais elle ne suffit pas à combler les aspirations. Car ce que les jeunes réclament, au fond, c'est un bien-être au travail.

Dès lors, la responsabilité incombe aux employeurs. À eux de répondre par des méthodes de management du 21^e siècle, et pas celles héritées du 20^e siècle, à la diversité des attentes portées par les cinq grandes figures de cette jeunesse au travail : à côté de jeunes bien intégrés dans l'emploi et satisfaits de leur travail (« satisfaits stables » et « satisfaits mobiles », qui représentent un petit tiers du total), une large partie des jeunes ressentent de la frustration, de la résignation ou du fatalisme (« frustrés contestataires » 10 %, « frustrés démotivés » 18 %, « fatalistes » 20 %), tandis que d'autres, tout en étant relativement satisfaits de leur emploi, vivent mal le rapport à l'autorité hiérarchique dans l'entreprise : les rebelles (20 %). **C'est à travers ce prisme que se dessine le défi d'une nouvelle génération : réconcilier la promesse du travail avec la réalité de l'emploi.**

L'enquête a été réalisée en ligne, du 3 au 25 octobre 2024, par l'Institut Toluna Harris Interactive, qui a interrogé trois échantillons de jeunes âgés de 16 à 30 ans, chacun correspondant à une étape différente du parcours d'entrée dans la vie active et représentatif de la population concernée.

- Un échantillon de 1 066 « Scolaires et étudiants », âgés de 16 à 22 ans.
- Un échantillon de 1 951 « Actifs précoces », âgés de 19 à 22 ans.
- Un échantillon de 2 948 « Actifs avancés », âgés de 25 à 30 ans.

La représentativité des échantillons repose sur la méthode des quotas et un redressement post-enquête a été appliqué à plusieurs variables sociodémographiques :

- Des critères communs aux 3 populations : sexe croisé avec l'âge, région (sur la base des 12 grandes régions administratives – hors Corse).
- Des critères complémentaires spécifiques à chaque population : le type d'établissement fréquenté pour les « Scolaires et étudiants », la catégorie socioprofessionnelle (PCS) et le niveau de diplôme pour les « Actifs précoces », la catégorie socioprofessionnelle (PCS) pour les « Actifs avancés ».

Les répondants ont été recrutés à partir de l'access panel possédé en propre par Toluna Harris Interactive. Ce panel comprend en France plus de 1,8 million de membres. Cette taille permet de garantir la représentativité et d'éviter toute sur-sollicitation. Les contacts sélectionnés en fonction des critères de représentativité ont été sollicités par emailing et ont rempli le questionnaire en ligne. Celui-ci a été conçu pour que les enquêtés puissent y répondre dans un temps ne dépassant pas 25 minutes. L'avancement du terrain a fait l'objet d'un suivi avec des

relances ciblées auprès des non-répondants et sélection de nouveaux contacts si le respect des quotas l'exigeait.

L'Institut Toluna Harris Interactive a fourni un coefficient de redressement (toujours inférieur à 4, même pour les profils les plus rares, afin de minimiser l'impact du redressement sur les données brutes) pour chacun des échantillons afin de corriger les distorsions, lorsqu'elles existent, entre les données brutes et la structure idéale (respectant strictement les quotas).

- Algan Yann, Elizabeth Beasley, Daniel Cohen et Martial Foucault, « *Les origines du populisme* », Éditions du seuil 2019.
- Algan Yann, Eugénie de Laubier, « *Un fossé idéologique grandissant entre jeunes femmes et jeunes hommes en France* », Note Observatoire du bien-être, mars 2025.
- APEC et Terra Nova, 2024, Rapport au travail. *Loin des stéréotypes, les actifs de moins de 30 ans sont engagés et motivés par leur évolution professionnelle*, Paris, APEC.
- Babeau Olivier, 2025, *L'ère de la flemme. Comment nous et nos enfants avons perdu le sens de l'effort*, Buchet-Castel.
- Boudon Raymond, 1973, *L'inégalité des chances. La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, Paris, Armand Colin.
- Corcuff Philippe, 2009, « Frustrations relatives » dans *Dictionnaire des mouvements sociaux*, sous la direction d'Olivier Fillieule, Lilian Mathieu et Cécile Péchu, Presses de Sciences-Po, p. 242-248.
- Cour des comptes, 2025, Rapport public annuel 2025, *Les politiques publiques en faveur des jeunes*.
- DARES, 2019, Enquête sur les conditions de travail ; des résultats sont présentés dans DARES Analyses, 44, août 2021 ; une exploitation des résultats de cette enquête est présentée dans
- Galland Olivier, 2019, « *Les revenus étudiants : un poids toujours important de l'aide familiale mais une progression du travail salarié* », in *Regards croisés sur les expériences étudiantes*, Giret J.-F., Belghith F., Tenret E., (dir.), La Documentation française, Études et recherches, p. 275-291.
- Galland Olivier, 2024, *Les valeurs du travail*, Presses de Sciences-Po.
- Galland O., Muxel A. (dir.), 2018, *La tentation radicale*, enquête auprès des lycéens, PUF.
- Gesthuizen Maurice, Kovarek Daniel et Rapp Carolin, « *Extrinsic and Intrinsic Work Values: Findings on Equivalence in Different Cultural Contexts* », *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682 (1), 2019, p. 60-83.

- Gesthuizen Maurice, Kovarek Daniel et Rapp Carolin, « *Extrinsic and Intrinsic Work Values: Findings on Equivalence in Different Cultural Contexts* », *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682 (1), 2019, p. 60-83.
- Harvard Business Review France, 2024, « *Job hopping : pourquoi les jeunes 'zappent' d'un emploi à l'autre* », <https://www.hbrfrance.fr/management/job-hopping-pourquoi-la-generation-z-passe-dun-emploi-a-lautre-60871>.
- Hirschman Albert, 1970, *Exit, Voice, Loyalty. Response to Decline in Firms, Organizations and State*, Harvard University Press, traduit en français en 1972 aux éditions ouvrières sous le titre *Face au déclin des entreprises et des institutions*.
- Institut Montaigne, 2022, *Une jeunesse plurielle. Enquête auprès des 18-24 ans*, rapport février 2022.
- Institut Montaigne, 2023, *Les Français au travail : dépasser les idées reçues*, par Bertrand Martinot.
- Lagrange H., 2013, « *Pratiques religieuses et religiosité parmi les immigrés et les descendants d'immigrés du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie en France* », <hal-009973106>.
- Leplege A., Ecosse E., Verdier A. et Perneger T.V., 1998, « *The French SF-36 Health Survey : translation, cultural adaptation and preliminary psychometric evaluation* », *Journal of Clinical Epidemiology*, 51(11), 1013-23.
- OVE, 2019, « *L'orientation étudiante à l'heure de Parcoursup : des stratégies et des jugements socialement différenciés* », OVE infos n° 39, septembre.
- Rousselet Jean, 1974, *L'allergie au travail*, Paris Seuil.

Les auteurs remercient chaleureusement les membres du comité scientifique pour leur collaboration, leurs remarques et leurs suggestions tout au long de l'élaboration du travail.

- **Fabrice Bardèche**, vice président exécutif Ionis Education Group.
- **Camille Bedin**, directrice générale adjointe d'Acadomia et fondatrice de Terraskola
- **Thibaut Cournarie**, *Senior Partner*, groupe Kea
- **Baptiste Larseneur**, expert associé sur les questions d'éducation à l'Institut Montaigne et consultant au sein du cabinet Pergamon
- **Manuelle Malot**, directrice du NewGen Talent Centre de l'EDHEC
- **Franck Morel**, avocat associé, Flichy Grangé avocats, ancien conseiller social du Premier ministre
- **Claudia Senik**, professeur à Sorbonne-Université et à l'École d'économie de Paris Institut universitaire de France, directrice de l'Observatoire du bien-être et du CEPREMAP
- **Benoît Serre**, vice président exécutif de l'ANDRH
- **Gilles Vermot Desroches**, *Chief Citizenship Officer* du groupe Schneider Electric
- **Augustin Vicard**, directeur de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP)
- **Melina Viglino**, directrice d'études stratégiques – Accenture Research

Ainsi que les membres de l'équipe de l'institut de sondage Toluna Harris Interactive :

- **Rémy Broc**, chef de groupe, Département Politique & Opinions
- **Magalie Gérard**, directrice adjointe, Département Politique & Opinions

- **Hadrien Gouttefangeas**, chargé d'études sénior, Département Politique & Opinions
- **Julien Potereau**, directeur d'études, Département Politique & Opinions

Et les équipes de l'Institut Montaigne :

- **Lisa Darbois**, directrice des études France
- **Nicolas Laine**, responsable des publications
- **Nicolas Masson**, chargé de projets – Communication et relations presse
- **Brian Ndungo-Quiassata**, assistant chargé d'études
- **Raphaël Tavanti**, Chargé de projets – Économie
- **Clara Yazi**, assistante chargée d'études



Institut Montaigne
59 rue La Boétie, 75008 Paris
Tél. +33 (0)1 53 89 05 60
institutmontaigne.org

Imprimé en France
Dépôt légal : avril 2025
ISSN : 2999-3067

ABB France	Dassault Systèmes	Jeantet Associés	RATP
AbbVie	Delair	Johnson & Johnson	Renault
Accenture	Deloitte	Jolt Capital	Ricol Lasteyrie
Accor	De Pardieu Brocas	Katalyse	Rivolier
Accuracy	Maffei	Kea	Roche
Actual Group	Domia Group	Kearney	Roche Diagnostics
Adeo	Edenred	KPMG S.A.	Rokos Capital
ADIT	EDF	Kyndryl	Management
Air Liquide	EDHEC Business	La Banque Postale	Rothschild & Co
Allianz	School	La Compagnie	RTE
Amazon	Edmond de	Fruitière	Safran
Amber Capital	Rothschild	LCH SA	Sanofi
Amundi	Ekimetrics France	Lenovo ISG	SAP France
Antidox	Engie	Linedata Services	Schneider Electric
Antin Infrastructure	EQT	Lloyds Europe	ServiceNow
Partners	ESL & Network	L'Oréal	Servier
ArchiMed	Eurogroup	LVMH - Moët-	SGS
Ardian	Consulting	Hennessy - Louis	SIER Constructeur
Arqus	FGS Global	Vuitton	SNCF
Arthur D. Little	Forvis Mazars	M.Charraire	SNCF Réseau
AstraZeneca	Getlink	MACSF	Sodexo
August Debouzy	Gide Loyrette Nouel	Média-Participations	SPVIE
AXA	Gigalis	Mediobanca	SUEZ
AXA IARD	Google	Mercer	Synergie
A&O Shearman	Groupama	Meridian	Teneo
Bain & Company	Groupe Bel	Microsoft France	The Boston
France	Groupe M6	Mitsubishi France	Consulting Group
Baker & McKenzie	Groupe Orange	S.A.S	Tilder
BearingPoint	Hameur et Cie	Moelis & Company	Tofane
Bessé	Henner	Moody's France	TotalÉnergies
BNP Paribas	Hitachi Energy	Morgan Stanley	TP ICAP
Bolloré	France	Natixis	Transformation
Bouygues	Hogan Lovells	Natural Grass	Factory
Bristol Myers Squibb	Howden	Naval Group	Unicancer
Brousse Vergez	HSBC Continental	Nestlé	Veolia
Brunswick	Europe	OCIRP	Verian
Capgemini	IBM France	ODDO BHF	Verlingue
Capital Group	IFPASS	Ondra Partners	VINCI
CAREIT	Incyte Biosciences	Optigestion	Vivendi
Carrefour	France	Orano	Vodafone Group
Chubb	Inkarn	PAI Partners	Wavestone
CIS	Institut Mérieux	Pelham Media	Wendel
Clariane	International SOS	Pergamon	White & Case
Clifford Chance	Interparfums	Polytane	Willis Towers Watson
CNP Assurances	Intuitive Surgical	Publicis	France
Cohen Amir-Aslani	Ionis Education	PwC France &	Zurich
Conseil supérieur du	Group	Maghreb	
notariat	iQo	Qualisocial	
D'Angelin & Co.Ltd	ISR	Raise	

