

INJEP NOTES & RAPPORTS

RAPPORT D'ÉTUDE

- Novembre 2023
- INJEPR-2023/11

Le rapport des jeunes au travail en 2023

Résultats du baromètre DJEPVA
sur la jeunesse

AUTRICES

- Clara PONTON, Roxane SAUMON, Charlotte MILLOT,
Sandra HOIBIAN (CREDOC)
- Avec la collaboration d'Amélie CHARRUAULT (INJEP)

Le rapport des jeunes au travail en 2023

Résultats du baromètre DJEPVA sur la jeunesse

*Clara Ponton, Roxane Saumon, Charlotte Millot, Sandra Hoibian (CREDOC)
avec la collaboration d'Amélie Charruault (INJEP)*

[Pour citer ce document](#)

Ponton C., Saumon R., Millot C., Hoibian S. (CREDOC), 2023, *Les jeunes et le travail en 2023. Résultats du baromètre DJEPVA sur la jeunesse*, avec la collaboration de A. Charruault, INJEP, Notes & rapports/rapport d'étude.

SOMMAIRE

Synthèse	5
Introduction	13
1. Les attentes et aspirations en matière de travail : quelles différences entre les jeunes et avec les plus âgés ?.....	17
Le travail est un moyen de gagner sa vie pour près de six jeunes sur dix	17
Le niveau de rémunération est l'élément qui compte le plus dans le choix d'un emploi, pour les 15-30 ans comme pour leurs aînés	18
La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est aussi décisive, notamment pour les jeunes mères.....	19
Agir sur la société à travers son travail : une ambition minoritaire, mais plus fréquente chez les jeunes	21
Entre davantage d'argent ou de temps libre, les jeunes arbitrent plus souvent en faveur d'un meilleur revenu que les plus de 30 ans.....	22
Horaires de travail fixes, télétravail... : des préférences qui traduisent la volonté de préserver un équilibre de vie ?.....	23
Des jeunes prêts à démissionner en cas de stress ou d'une trop grande surcharge de travail	25
Les jeunes aspirent à se voir confier des tâches variées et des responsabilités.....	27
Un souhait d'autonomie dans le travail qui croît avec l'âge	29
Quatre jeunes sur dix préfèrent travailler seuls	31
Les jeunes expriment leur préférence pour un emploi qui leur offre des opportunités de voyage	33
2. Le regard des jeunes actifs sur leur emploi actuel et leur réussite professionnelle	35
Un quart des jeunes actifs comme des plus âgés se sentent utilisés « en dessous de leur niveau de compétences »	35
Deux tiers des jeunes actifs sont satisfaits de leur rémunération contre la moitié des plus de 30 ans.....	37
Des jeunes qui se sentent davantage préservés du déclassement que leurs aînés.....	39
3. Avenir professionnel et carrière : comment les jeunes se projettent-ils ?	43
Un jeune sur trois pense que son métier va disparaître d'ici la fin de sa carrière.....	43
La crainte de devoir cumuler plusieurs emplois touche plus les jeunes que leurs aînés.....	44
Plus d'un jeune sur deux anticipe des périodes de chômage dans sa future carrière	46
Une majorité de jeunes attentifs à la sécurité de leur emploi.....	48
Des jeunes toujours attirés par le statut d'indépendant, mais moins qu'auparavant.....	49

Synthèse

Quelles sont les attentes et les aspirations des jeunes vis-à-vis de leur travail en 2023 ? Se distinguent-elles de celles de leurs aînés ? Quel regard portent les jeunes actifs sur leur emploi actuel ? Comment se projettent-ils dans leur future carrière ?

Pour apporter un éclairage sur ces questions d'actualité, mais aussi pour éprouver l'exactitude de certaines idées répandues sur le rapport des jeunes au travail et à l'emploi, l'édition 2023 du baromètre DJEPVA sur la jeunesse a dédié l'un des modules de son questionnaire à ce sujet. Cette enquête – portée par l'INJEP depuis 2016 et réalisée annuellement par le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC) – a interrogé, en ligne, environ 4 500 jeunes âgés de 15 à 30 ans et environ 1 000 personnes âgées de 31 ans et plus résidant en France, entre avril et mai 2023. La taille relativement importante de l'échantillon permet d'approfondir les connaissances sur ce sujet, et de comparer le point de vue de l'ensemble des jeunes à celui des plus âgés. Précisons que les premiers résultats du baromètre 2023 ont déjà été publiés en septembre concernant l'état d'esprit des jeunes, leur satisfaction à l'égard de la vie, leur confiance ou inquiétude face à l'avenir ainsi que sur leur engagement citoyen¹.

Ainsi, selon le baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023, les jeunes ont globalement un rapport au travail et à l'emploi qui n'est pas très différent de celui des plus âgés. Les différences entre générations, bien réelles sur certains points, apparaissent cependant relativement peu importantes au regard de celles observées à partir des caractéristiques sociodémographiques des enquêtés (genre, situation d'activité, catégorie socioprofessionnelle...).

Comme toute enquête, celle-ci ne permet pas à elle seule de faire le tour d'une question aussi complexe que le rapport au travail de l'ensemble d'une génération. Ses résultats viennent toutefois conforter plusieurs travaux de sciences sociales sur le sujet. Pour poursuivre l'effort de réflexion et de documentation autour de cette thématique centrale, l'INJEP a lancé début 2023 un appel à projets sur le rapport au travail des jeunes et sélectionné quatre projets de recherche, qui permettront à l'avenir d'affiner encore ces savoirs.

Les attentes et aspirations des jeunes en matière de travail

Le niveau de rémunération, critère principal dans le choix d'un emploi

Interrogés sur les principaux critères à prendre en considération dans le choix d'un emploi, **près de sept jeunes sur dix âgés de 15 à 30 ans (68 %) se disent attentifs au « niveau de rémunération » de l'emploi**, à l'instar de leurs aînés (74 %, graphique S1). La priorisation de la rémunération concerne de manière comparable les jeunes femmes et les jeunes hommes, et autant les jeunes actifs que les étudiants ou les chômeurs. Toutefois, après 30 ans, des différences entre les sexes apparaissent, les hommes accordant davantage d'importance à la rémunération que leurs homologues féminines : 79 % des hommes âgés de 31 ans et plus choisissent ce critère contre 70 % des femmes du même âge.

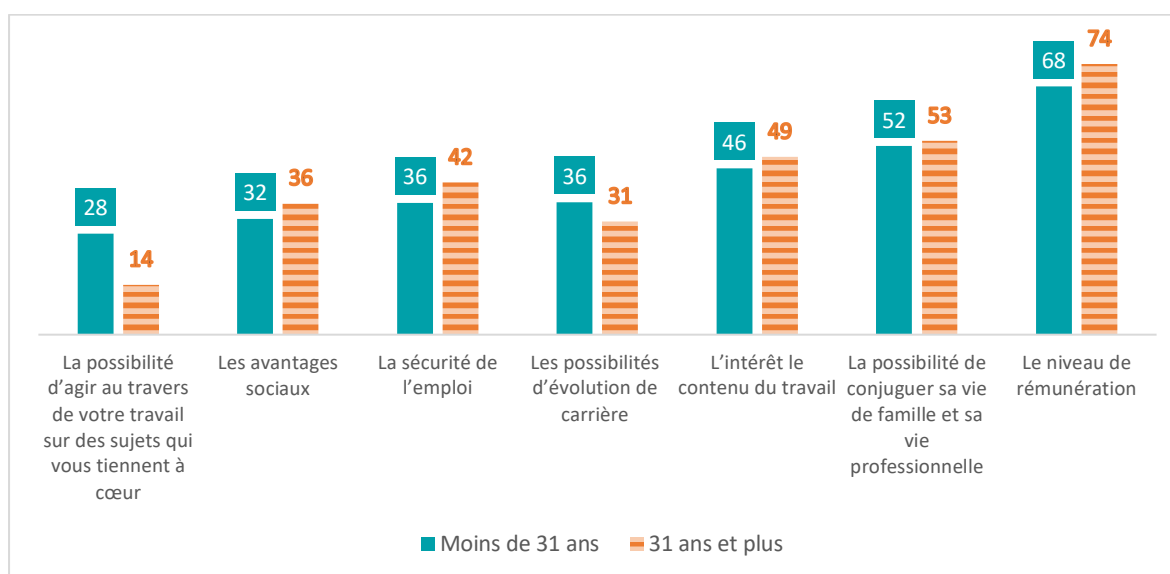
¹ Hoibian S., Millot C., Müller J., CREDOC, 2023, *Moral, état d'esprit, engagement des jeunes en 2023. Résultats du baromètre DJEPVA sur la jeunesse*, avec la collaboration d'A. Charruault, INJEP, Notes & rapports/rapport d'étude.

Les jeunes, tout comme leurs aînés (31 ans et plus), priorisent également d'autres éléments lorsqu'ils choisissent un emploi, et en particulier l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (52 % des 15-30 ans) ainsi que l'intérêt et le contenu du travail (46 %). Soulignons que l'importance accordée à la possibilité de concilier vie familiale et travail est plus marquée chez les jeunes femmes – avec enfants notamment – que chez les jeunes hommes : 63 % des jeunes femmes avec enfants et 54 % des jeunes femmes sans enfant mentionnent ce critère, contre 48 % des jeunes hommes avec enfants et 45 % des jeunes hommes sans enfant. Dans un contexte où le partage des tâches domestiques et parentales demeure inégal, les femmes anticipent sans doute davantage que les hommes de devoir assumer une plus grande part des responsabilités domestiques et familiales.

Enfin, dans une moindre mesure, les jeunes accordent de l'importance aux possibilités d'évolution de carrière (dans 36 % des cas), à la sécurité de l'emploi (36 %), aux avantages sociaux (32 %), et, en dernier lieu, à la possibilité d'agir au travers de son travail sur des sujets qui leur tiennent à cœur (28 %). Ce dernier critère est d'ailleurs celui qui différencie le plus nettement les jeunes des personnes plus âgées : la part des jeunes qui se déclarent soucieux d'agir au travers de leur travail est deux fois plus élevée que celle des personnes âgées de 31 ans et plus (14 %).

GRAPHIQUE S1. PRINCIPAUX CRITÈRES PRIS EN COMPTE DANS LE CHOIX D'UN EMPLOI SELON L'ÂGE (EN %)

*Si vous deviez choisir un emploi aujourd'hui, quels seraient les principaux éléments que vous prendriez en compte parmi les éléments suivants ?
(Cumul des réponses « en premier », « en deuxième » et « en troisième »)*



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023. Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus.

La sécurité de l'emploi occupe la cinquième position parmi les critères de choix d'un emploi pour les jeunes, et semble moins valorisée par eux que par leurs aînés, peut-être parce que les jeunes sont plus nombreux à occuper un contrat à durée déterminée (CDD) ou à travailler en intérim.

Cependant, elles et ils ne négligent pas la sécurité de l'emploi associée au contrat à durée indéterminée (CDI). Ainsi, interrogés dans une autre partie du questionnaire, **six jeunes sur dix (60 %) affirment qu'ils choisiraient un CDI plutôt qu'un CDD, même si le poste en CDI semble un peu moins intéressant** (contre 76 % pour les 31 ans et plus). Chez les jeunes occupant un emploi, ce chiffre s'élève à 65 %, chez les jeunes

salariés en CDI, il est de 72 %, et chez les jeunes couples avec enfants, il atteint 67 %. On peut imaginer que celles et ceux qui ont des responsabilités financières (logement indépendant, charges familiales...) ou qui n'ont pas choisi d'être en contrat temporaire privilégient sans doute davantage la sécurité de l'emploi à l'intérêt du poste. Une étude récente de la DARES² confirme, en effet, que 28 % des jeunes en emploi de 20 à 22 ans et 11 % de ceux de 29-31 ans sont en contrat temporaire sans l'avoir choisi³.

Télétravail et horaires de travail fixes : des préférences traduisant la volonté de préserver son équilibre de vie

Au-delà des critères privilégiés par les jeunes dans le choix d'un emploi, le baromètre explore leurs préférences en matière d'organisation du travail au moyen de deux questions : la première portant sur les horaires de travail, et la seconde sur le télétravail.

Dans l'ensemble, les jeunes expriment une appétence assez prononcée pour des horaires de travail stables : **58 % des 15-30 ans préféreraient avoir des horaires de travail fixes ou réguliers** plutôt que des horaires variables, ce qui suggère qu'une majorité d'entre eux souhaitent préserver leur équilibre de vie. Cette préférence augmente chez les jeunes âgés de 25 à 30 ans, atteignant 62 %, tandis que les adolescents âgés de 15 à 17 ans (très rarement en emploi) ne sont que 55 % à partager cette aspiration. Ajoutons que les jeunes ruraux sont proportionnellement plus nombreux à privilégier les horaires fixes que les urbains (64 % chez les 15-30 ans contre 58 % en moyenne). On peut faire l'hypothèse que ces derniers sont soumis à des trajets domicile-travail plus longs, en raison d'un habitat plus dispersé en zones rurales.

Concernant le télétravail, **74 % souhaiteraient idéalement télétravailler, dont 21 % « tout le temps » et 53 % « de temps en temps »**, soit un niveau légèrement plus élevé que chez les plus âgés (69 %). Cet attrait pour le télétravail est un peu plus prégnant chez les jeunes femmes (76 % contre 72 % des jeunes hommes) qui, rappelons-le, aspirent un peu plus fortement à un équilibre entre vies professionnelle et personnelle par rapport aux jeunes hommes. Or, le télétravail peut justement aider à mieux concilier ces deux sphères, en réduisant, par exemple, le temps passé dans les trajets domicile-travail et en réallouant ce temps à la vie privée. Ces souhaits très majoritaires apparaissent en décalage avec la proportion minoritaire de télétravailleurs dans les entreprises : d'après l'INSEE, seulement un cinquième des salariés ont télétravaillé en moyenne chaque semaine, majoritairement des cadres ; cette proportion est plus faible chez les jeunes (17 %)⁴.

Des jeunes aspirant à des responsabilités et à l'autonomie

Avoir « beaucoup de responsabilités » et « une grande autonomie » au travail sont deux autres dimensions auxquelles bon nombre de jeunes aspirent dans l'idéal. Plus précisément, elles et ils sont **58 % à préférer avoir « beaucoup de responsabilités » au travail** plutôt que ne pas avoir « trop de responsabilités » (tableau S1).

De surcroît, le genre et l'âge influent sur le souhait d'avoir à sa charge de multiples responsabilités. Les jeunes hommes expriment effectivement un peu plus souvent ce souhait (62 % contre 54 % des jeunes

² Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, rattachée au ministère chargé du travail.

³ Minni C., 2023, « Plus d'une personne sur trois a un motif d'insatisfaction vis-à-vis de son emploi », *DARES focus*, n° 54.

⁴ Jauneau Y., 2022, « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », *INSEE Focus*, n° 263.

femmes). À l'inverse, les personnes âgées de 31 ans et plus sont moins enclines à assumer de nombreuses responsabilités (46 % souhaiteraient se voir confier beaucoup de responsabilités) comparativement aux jeunes âgés de 15-30 ans. Le point de vue des 31 ans et plus est donc plus nuancé que celui des jeunes sur ce sujet, probablement parce que certaines et certains ont déjà l'expérience des responsabilités et ont conscience du poids de celles-ci.

TABLEAU S1. CONDITIONS DE TRAVAIL SOUHAITÉES SELON LE SEXE ET L'ÂGE (EN %)

Idéalement, concernant votre travail, que préféreriez-vous ?	Hommes	Femmes	Hommes et femmes	Hommes et femmes
	15-30 ans	15-30 ans	15-30 ans	31 ans et plus
Avoir beaucoup de responsabilités	62	54	58	46
Ne pas avoir trop de responsabilités	38	47	42	54
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Que vos responsables vous donnent des consignes précises	41	39	40	27*
Que vos responsables vous accordent une grande autonomie	59	61	60	73*
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus, hors retraités, invalides et malades de longue durée.

Lecture : 62 % des jeunes hommes âgés de 15 à 30 ans préféreraient idéalement avoir beaucoup de responsabilités au travail et 38 % ne pas avoir trop de responsabilités.

Note : (*) Les pourcentages ont été calculés sur la population âgée de 31 à 60 ans.

Si l'aspiration à se voir confier des responsabilités semble diminuer avec l'avancée en âge, le souhait d'autonomie au travail semble, *a contrario*, s'accroître avec l'âge. Ainsi, les jeunes sont **60 % à préférer que leurs responsables leur accordent une « grande autonomie » alors que leurs aînés (31-60 ans) sont 73 %** (tableau S1). La volonté d'autonomie s'exprime autant chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, les jeunes en emploi et les étudiants sont légèrement plus demandeurs d'une grande autonomie au travail (respectivement 60 % et 62 %) que les jeunes chômeurs (56 %). C'est aussi le cas des professions intermédiaires qui aspirent plus que les autres catégories socioprofessionnelles à être très autonomes (65 %).

Des jeunes prêts à démissionner en cas de stress ou d'une trop grande surcharge de travail

Lorsqu'on questionne les jeunes sur les raisons qui pourraient les conduire à chercher un nouveau travail – et *in fine* à démissionner d'un poste –, le premier motif mis en avant est le stress ou une charge de travail importante (46 % chez les 15-30 ans) (tableau S2). Les mauvaises relations avec les collègues ou la hiérarchie est le second motif susceptible de les faire quitter un emploi (42 %). On remarquera que, chez les 31 ans et plus, les deux principales causes de démission rapportées sont

identiques. Néanmoins, l'ordre est inversé : la dégradation des relations avec les collègues se place en première position (45 % chez les 31 ans et plus), et la surcharge de travail en seconde position (41 %).

Le genre semble également jouer sur certains motifs de démission. Les jeunes femmes sont particulièrement sensibles à l'excès de stress et à la surcharge de travail : 50 % d'entre elles mentionnent ce motif contre 40 % des jeunes hommes. De leur côté, les jeunes hommes se montrent davantage soucieux de la progression de leur salaire et de l'évolution de leur carrière : 39 % pourraient démissionner en raison d'une trop faible progression de leur rémunération et 31 % en raison d'une impossibilité d'évolution de carrière, contre respectivement 30 % et 25 % des jeunes femmes.

TABLEAU S2. MOTIFS QUI POURRAIENT CONDUIRE LES PERSONNES À CHERCHER UN NOUVEL EMPLOI SELON LE SEXE ET L'ÂGE (EN %)

	Hommes	Femmes	Hommes et femmes	Hommes et femmes
	15-30 ans	15-30 ans	15-30 ans	31 ans et plus
Trop de stress ou une charge de travail trop importante	40	50	46	41
De mauvaises relations avec vos collègues ou votre hiérarchie	40	44	42	45
Qu'on vous demande de faire des choses contraires à vos valeurs	36	38	38	37
Une progression insuffisante de votre salaire	39	30	35	32
L'impossibilité d'évoluer dans votre carrière	31	25	28	23

Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus. Lecture : 40 % des jeunes hommes âgés de 15 à 30 ans pourraient chercher un nouvel emploi en raison d'un stress important ou d'une charge de travail trop importante.

Le regard des jeunes sur leur emploi actuel et sur leur avenir professionnel

Se sentir « utilisé à son juste niveau de compétence » et « plutôt bien ou très bien payé » : les réponses des jeunes varient selon leurs caractéristiques

Le rapport à l'emploi des jeunes actifs, ou pour le dire autrement, le point de vue des jeunes sur leur propre situation professionnelle, est aussi abordé dans le baromètre. Une question porte notamment sur le sentiment d'être utilisé à son juste niveau de compétence et une autre sur le niveau de rémunération.

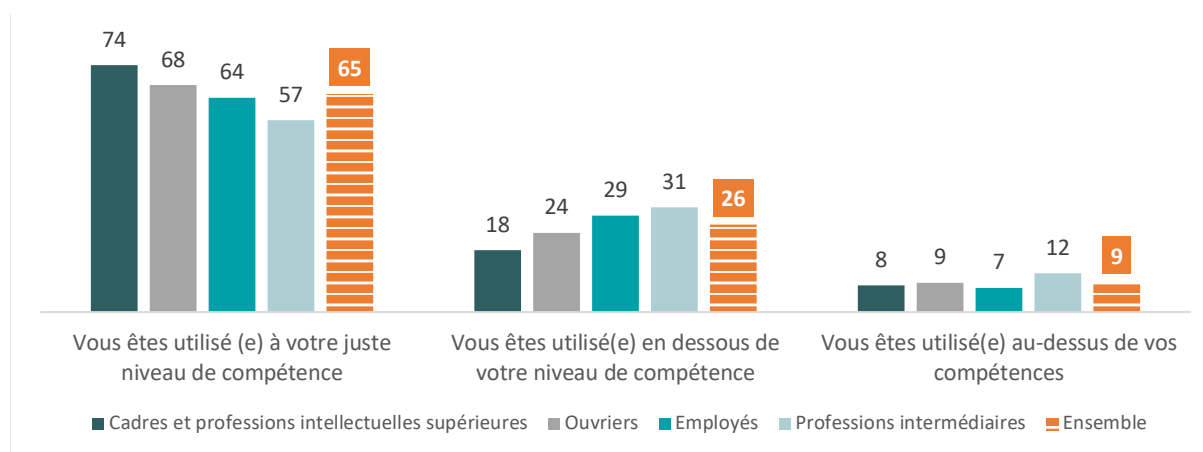
Près des deux tiers des jeunes actifs âgés de 15 à 30 ans (65 %) déclarent être utilisés dans leur emploi à leur juste niveau de compétence, un taux qui est proche de celui des actifs plus âgés (68 %). À l'inverse, 26 % des jeunes actifs s'estiment sous-employés – c'est-à-dire utilisés en dessous de leur niveau de compétence – et 9 % indiquent accomplir des tâches pour lesquelles ils n'ont pas les compétences ou l'expérience suffisante.

Le sentiment d'être utilisé(e) à son juste niveau de compétence est plus souvent souligné par les jeunes cadres (74 %) que par les professions intermédiaires (57 %) qui se disent plus fréquemment sous-

employées ou suremployées (graphique S2). Des différences sont, en outre, observables entre le secteur privé et public. Celles et ceux qui travaillent dans le secteur privé déclarent plus souvent être utilisés à leur juste niveau de compétence (69 % contre 60 % des jeunes exerçant dans le secteur public).

GRAPHIQUE S2. SENTIMENT D'ÊTRE UTILISÉ À SON NIVEAU DE COMPÉTENCE DANS SON EMPLOI, PARMIS LES JEUNES ET SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE (EN %)

Dans votre emploi actuel diriez-vous que...



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023. Champ : Ensemble des jeunes actifs âgés de 15-30 ans (en emploi, étudiants ou élèves qui travaillent, y compris en alternance, ou en volontariat).

Par ailleurs, les jeunes actifs se montrent plus satisfaits de leur rémunération que leurs aînés. **Près de deux tiers (63 %) des actifs âgés de 15 à 30 ans s'estiment « très bien payés » ou « plutôt bien payés »** par rapport à leur investissement et à leur niveau de compétence, contre moins de la moitié (47 %) des actifs plus âgés (graphique S3). Pour autant, interrogés dans une autre partie du questionnaire, les jeunes expriment davantage la volonté de travailler plus pour améliorer leur niveau de vie : un peu plus de la moitié (54 %) des jeunes actifs préféreraient gagner plus d'argent, mais avoir moins de temps libre, contre 45 % chez les plus de 30 ans⁵.

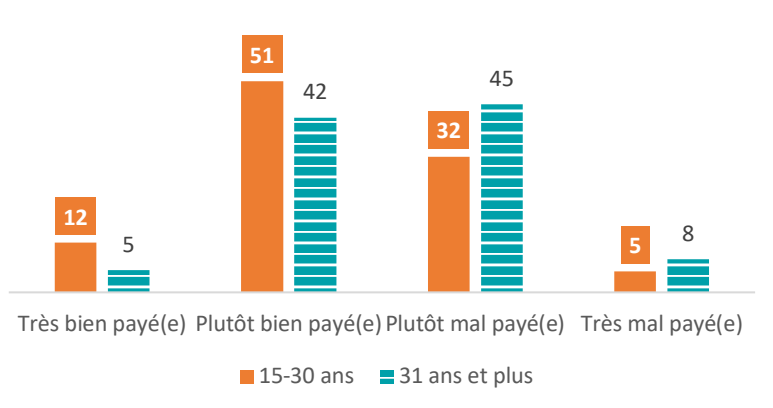
Le fait que les jeunes sont davantage satisfaits de leur rémunération que les plus âgés pourrait paraître contre-intuitif dans la mesure où les jeunes sont moins bien rémunérés en moyenne que leurs aînés⁶. Une explication pourrait être que les jeunes ont, en moyenne, moins de charges, notamment familiales. Le sentiment d'être « très bien payé » ou « plutôt bien payé » est d'ailleurs plus fréquent chez les jeunes vivant principalement chez leurs parents (69 % contre 59 % chez ceux qui disposent d'un logement autonome et qui supportent des frais plus élevés). De manière liée, les plus jeunes sont plus souvent satisfaits de leur niveau de rémunération (67 % des 18-24 ans contre 59 % des 25-30 ans).

⁵ Ce que confirme également une récente enquête de la DARES : 37 % des personnes en emploi âgées de 20-22 ans souhaitent travailler plus, contre environ une sur cinq à 40 ans (et moins de 1 % souhaitant travailler moins à 20-22 ans).

⁶ Selon l'INSEE, en 2020, le salaire net moyen des jeunes s'élève à 1520 € pour les moins de 26 ans, à 2080 € pour les 26-30 ans, à 2410 € pour les trentenaires, et à 2750 € pour les quadragénaires.

GRAPHIQUE S3. ÉVALUATION DE LA RÉMUNÉRATION PAR RAPPORT À L'INVESTISSEMENT DANS LE TRAVAIL ET AUX COMPÉTENCES SELON L'ÂGE (EN %)

Par rapport à votre investissement dans votre travail et vos compétences diriez-vous que vous êtes...



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023. Champ : Ensemble des actifs âgés de 15 ans et plus (en emploi, étudiants ou élèves qui travaillent, y compris en alternance, ou en volontariat).

Ce sont les jeunes cadres qui s'estiment plus souvent « plutôt bien ou très bien payés » (68 %), les salaires des cadres étant en moyenne supérieurs au salaire moyen. Cependant, seule la moitié des jeunes exerçant une profession intermédiaire s'estiment plutôt ou très bien payés. Ce résultat peut être mis en relation avec le sentiment, plus fréquent au sein de cette catégorie socioprofessionnelle, d'être employé en dessous ou au-dessus de ses compétences : ces actifs pourraient ressentir une inadéquation entre leur investissement, leur charge de travail et la rémunération perçue.

En outre, les jeunes hommes se déclarent plus satisfaits de leur rémunération que les jeunes femmes : 67 % se sentent plutôt ou très bien payés, contre 58 % des femmes. Cette différence se retrouve à catégorie socioprofessionnelle équivalente. À titre illustratif, 65 % des jeunes hommes employés s'estiment plutôt bien ou très bien payés contre 56 % des jeunes femmes employées. Ces observations reflètent la réalité du marché de l'emploi : selon l'INSEE, à poste comparable, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de 4,3 % dans le secteur privé⁷ et de 2,9 % dans la fonction publique, et les femmes sont plus souvent employées dans des secteurs moins rémunérateurs⁸.

Des jeunes qui se sentent davantage préservés du déclassement que leurs aînés, mais qui anticipent des périodes de chômage

Dans le baromètre, le sentiment de déclassement concerne environ un jeune sur sept : **14 % des jeunes âgés de 15 à 30 ans pensent qu'ils auront (ou ont) une moins bonne réussite professionnelle que leurs parents**, contre 22 % chez les plus âgés. Les jeunes s'estiment donc un peu plus préservés du déclassement que leurs aînés.

Pour autant, des écarts sont observables en fonction de la situation d'activité et de la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, les jeunes chômeurs sont proportionnellement plus nombreux à penser qu'ils subiront un déclassement (31 % contre 11 % des jeunes actifs ayant un emploi et 12 % des élèves, étudiants ou autres inactifs). De même, les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires

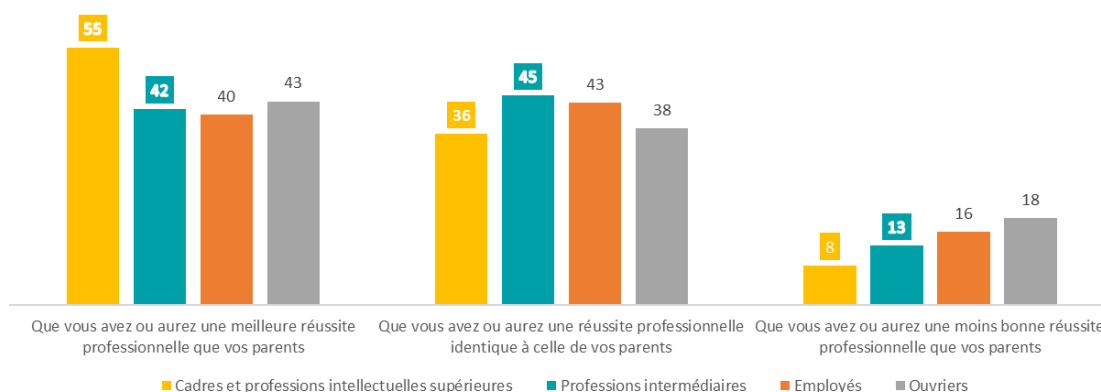
⁷ Sanchez Gonzalez J., Penda Sokhna N., 2023, « Les salaires dans le secteur privé en 2021 », *INSEE Première*, n° 1938.

⁸ Ntamakuliro-Inema J.-L., Volat G., « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *INSEE Première*, n° 1955.

indiquent plus souvent qu'ils réussiront moins bien que leurs parents (respectivement 18 %, 16 % et 13 % pour les 15-30 ans) comparativement aux cadres (8 %) [graphique S4].

GRAPHIQUE S4. SENTIMENT DE RÉUSSITE PROFESSIONNELLE OU DE DÉCLASSEMENT PAR RAPPORT AUX PARENTS, PARMIS LES JEUNES ET SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE (EN %)

Vous personnellement, vous pensez plutôt...



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans.

Enfin et dans un contexte où la jeunesse reste la catégorie d'âge la plus touchée par le chômage au sein de la population active, **plus de la moitié des jeunes (54 %) – notamment les 25-30 ans (58 %) – semblent avoir intériorisé le fait qu'ils connaîtront des périodes sans emploi au cours de leur carrière.**

De manière attendue, l'anticipation du risque de chômage est moins forte parmi les jeunes exerçant dans la fonction publique, qu'ils soient ou non fonctionnaires (40 % déclarent qu'ils connaîtront des périodes sans emploi au cours de la vie professionnelle, contre 52 % des jeunes exerçant au sein d'une entreprise privée). À l'inverse, les jeunes salariés en CDD, tout comme celles et ceux qui sont à temps partiel, s'estiment bien plus exposés à des périodes sans emploi dans leur future carrière (respectivement 61 % et 60 %).

Note aux lectrices et aux lecteurs

La synthèse ici présentée met en lumière les résultats les plus saillants de l'enquête. D'autres résultats complémentaires peuvent être consultés dans les différentes parties de ce cahier, notamment sur :

- la perception du travail chez les jeunes (le travail est un moyen de gagner sa vie, une source d'épanouissement/de fierté, une source de stress/de mal-être) ;
- leurs préférences en matière de travail (travailler en équipe ou seul, réaliser des tâches variées ou récurrentes, avoir un emploi qui permette de voyager ou sédentaire, travailler dans le secteur public, privé, dans une association/coopération ou avoir le statut d'indépendant) ;
- leur point de vue s'agissant de leur devenir professionnel (penser que son métier va disparaître ou non, que le cumul d'emploi sera nécessaire).

Introduction

De plus en plus fréquemment, les médias se font le relais d'une littérature managériale qui présente les jeunes d'aujourd'hui comme étant issus de la « génération Y » ou de la « génération Z »⁹. Ces expressions sont souvent associées à l'idée que, par rapport aux générations précédentes, les jeunes auraient un rapport au travail plus distant : ils seraient pour certains moins fidèles à l'entreprise et moins attachés à la valeur du travail, et seraient plus soucieux que les autres générations de l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée¹⁰. Les jeunes auraient également des exigences plus prononcées que les anciennes générations sur le plan de l'inclusion sociale, de l'acceptation de la diversité et des impératifs environnementaux. De surcroît, ils seraient plus touchés que les autres par ce que certains qualifient d'« épidémie de flemme »¹¹, et auraient ainsi perdu le sens de l'effort. Les difficultés de recrutement dans des secteurs où les jeunes sont habituellement surreprésentés (comme celui du tourisme par exemple) sont alors mobilisées comme registre de preuve.

Toutefois, des travaux sociologiques viennent nuancer voire démentir certaines idées largement répandues sur le rapport au travail des jeunes. Ces travaux relativisent l'approche générationnelle du rapport au travail et montrent que les nouvelles générations, comme les anciennes, accordent une place importante au travail, à son contenu et aux relations entre collègues et avec leur hiérarchie¹². Les travaux réalisés dans le cadre d'une vaste enquête européenne consacrée au rapport des Européens au travail et mobilisant les résultats des enquêtes sur les valeurs des Européens et de l'ISSP¹³ ont même montré que les jeunes ont des attentes plus élevées que leurs aînés en ce qui concerne leur développement personnel à travers le travail et qu'ils portent une attention plus marquée à la dimension d'utilité sociale de leur emploi¹⁴.

Il est vrai également que les aspirations des générations évoluent. Les nouvelles générations sont de plus en plus sensibles aux difficultés de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, à mesure que les femmes sont toujours plus nombreuses en emploi et que les rôles se recomposent¹⁵. Chaque génération porte, au même âge, de plus grandes préoccupations environnementales que les précédentes¹⁶. Les nouvelles générations dessinent de nouveaux cadres à la laïcité et au vivre ensemble avec une attention portée à une diversité assumée, à distance du modèle républicain aveugle aux

⁹ Couronné J. (coord.) et al., 2019, *Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles*, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude [\[en ligne\]](#).

¹⁰ Loriol M., 2017, *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de littérature (2006-2016)*, INJEP Notes & rapports [\[en ligne\]](#).

¹¹ Fourquet J., Peltier J., 2022, « Grosse fatigue et épidémie de flemme : quand une partie des Français a mis les pouces », Fondation Jean Jaurès.

¹² Bene J., 2019, « Les jeunes face au travail : un regard ambivalent, reflet de disparités », *INJEP Analyses et synthèses*, n° 24 ; Couronné et al., 2019, *op. cit.*

¹³ *The International Social Survey*, Programme international d'enquêtes sociales.

¹⁴ Davoine L., Méda D., 2009, « Quelle place le travail occupe-t-il dans la vie des Français par rapport aux Européens ? », *Informations sociales*, n° 153, p. 48-55 ; Méda D., Vendramin P., 2010, « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS* [\[en ligne\]](#).

¹⁵ Bene J., 2019, *Saisir la diversité de la jeunesse à travers ses rapports au travail. Exploitation de l'enquête Génération 2013*, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude [\[en ligne\]](#).

¹⁶ CREDOC pour le SDES, Baromètre des opinions des Français sur l'environnement en 2022.

différences, préféré par les générations plus âgées ¹⁷. En parallèle, on observe un essor de la rhétorique du développement personnel, du management visant l'implication des travailleurs et la mobilisation de leurs « soft skills ». Les jeunes sont ainsi poussés à donner le « meilleur d'eux-mêmes » dans tous les sens du terme.

Dans le même temps, d'autres travaux ont mis en évidence les difficultés d'insertion professionnelle et le rôle de « variable d'ajustement » joué par les jeunes sur le marché de l'emploi. Selon l'INSEE, en 2021, 53 % des 15-24 ans étaient employés en contrats précaires (contrats à durée déterminée, du privé comme du public, mais aussi intérimaires, contrats aidés, stages et alternances), contre 13 % en moyenne pour l'ensemble des actifs¹⁸. Sur le plan monétaire, 19 % des 18-29 ans étaient en situation de pauvreté avant la crise, soit le taux le plus élevé de toutes les classes d'âge¹⁹. Qui plus est, les jeunes restent fortement touchés par le chômage même si les évolutions récentes du marché du travail montrent une baisse du taux de chômage qui profite aux jeunes générations : au premier trimestre 2023, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans était de 16,6 % contre 7,1 % dans la population active et 5,2 % chez les 50 ans et plus²⁰.

Dans ce contexte, l'INJEP a choisi de consacrer une partie de l'édition 2023 du baromètre DJEPVA sur la jeunesse à la question du rapport au travail des jeunes âgés de 15 à 30 ans. La taille relativement importante de l'échantillon (environ 4 500 jeunes et 1 000 personnes âgées de 31 ans et plus) permet d'approfondir les connaissances sur ce sujet et de comparer le point de vue de l'ensemble des jeunes à celui des plus âgés.

Ce cahier, issu de l'édition 2023 du baromètre DJEPVA sur la jeunesse, présente ainsi des résultats sur le rapport au travail et à l'emploi des jeunes selon trois axes thématiques :

- les attentes et les aspirations des jeunes et de leurs aînés en matière de travail ;
- le regard des jeunes actifs sur leur emploi actuel et leur réussite professionnelle ;
- les projections des jeunes à propos de leur avenir professionnel et de leur carrière.

¹⁷ Hoibian S., 2020, La cohésion sociale à l'épreuve de l'individualisme au cours des 40 dernières années en France : du modèle de la compétition à celui de la coopération, Thèse de doctorat de sociologie, EHESS.

¹⁸ Pénicaud E., 2022, mars, « Une photographie du marché du travail en 2021 – L'emploi augmente fortement, notamment celui des jeunes », *INSEE Première*, n° 1941.

¹⁹ « Pauvreté selon l'âge et le seuil », INSEE, Chiffres clés, octobre 2021.

²⁰ « Au premier trimestre 2023, le taux de chômage est stable à 7,1 % », *INSEE Informations rapides*, mai 2023.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

L'enquête a été réalisée en ligne, du 13 avril au 10 mai 2023, auprès d'un échantillon représentatif d'environ 4 500 jeunes âgés de 15 à 30 ans résidant en France (y compris en Outre-mer*) ainsi qu'auprès d'un autre échantillon représentatif d'environ 1 000 personnes âgées de 31 ans et plus. Les deux échantillons ont été constitués selon la méthode des quotas. La méthodologie mise en œuvre permet la réalisation d'analyses régionales**. Les quotas nationaux (région, âge et sexe en croisement) et régionaux (sexe, âge, niveau de diplôme, situation d'activité, taille d'agglomération) ont été calculés d'après les résultats du dernier recensement général de la population.

Des redressements ont été effectués pour assurer la représentativité de l'échantillon par rapport à la population nationale des jeunes âgés de 15 à 30 ans, d'une part, et des 31 ans et plus, d'autre part. Ces redressements intègrent notamment l'ensemble des variables des quotas. Pour les analyses concernant l'intégralité de la population, un dernier redressement a pu être effectué pour redresser la part des 31 ans et plus et la part des 15-30 ans dans la population totale.

Note de lecture : en raison des arrondis, il est possible que la somme des pourcentages d'une même colonne soit légèrement différente de 100 %.

* Les départements d'outre-mer concernés sont : l'île de La Réunion, la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane.

** À l'exception de la Corse, qui sera regroupée avec la région Provence-Alpes-Côte d'Azur pour les analyses.

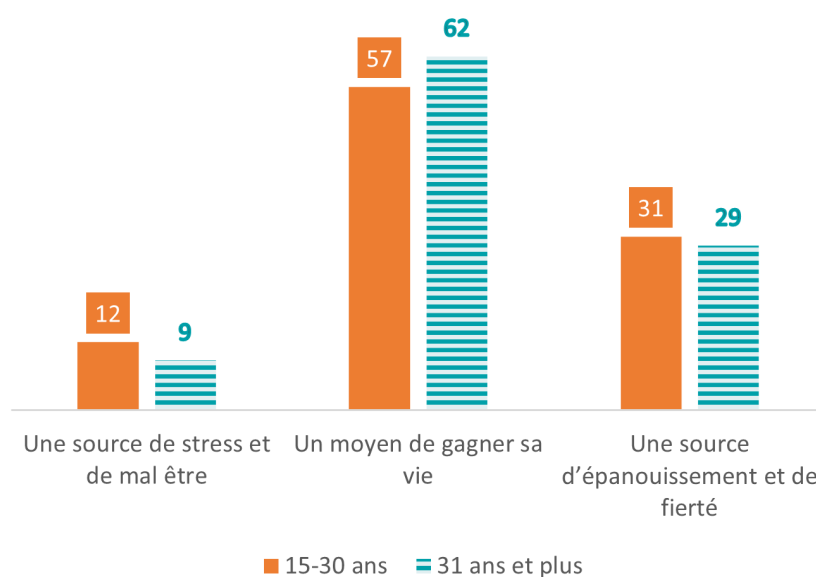
1. Les attentes et aspirations en matière de travail : quelles différences entre les jeunes et avec les plus âgés ?

Le travail est un moyen de gagner sa vie pour près de six jeunes sur dix

En majorité, les 15-30 ans ont une approche pragmatique du travail : pour 57 % d'entre eux, celui-ci représente avant tout un moyen de gagner sa vie. Pour autant, un tiers d'entre eux (31 %) conçoivent d'abord le travail comme une source d'épanouissement et de fierté, et un peu plus d'un jeune sur dix (12 %) estime que le travail est principalement une source de stress et de mal-être. Le point de vue des 15-30 ans sur cette question est **comparable à celui des actifs de plus de 30 ans**, qui considèrent le travail comme un moyen de gagner sa vie dans 62 % des cas, et comme une source d'épanouissement et de fierté dans 29 % des cas.

GRAPHIQUE 1. PRINCIPALES REPRÉSENTATIONS DU TRAVAIL SELON L'ÂGE (EN %)

Pour vous le travail c'est principalement...



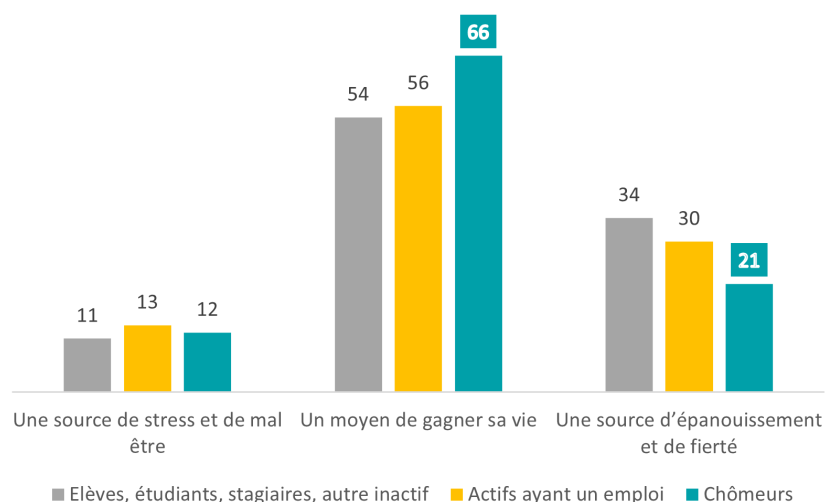
Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble de la population âgée 15 ans et plus, hors retraités, invalides et malades de longue durée.

Parmi les jeunes, l'idée que le travail permet avant tout de gagner sa vie est plus prégnante chez **les chômeurs** (66 %). Ces derniers sont en effet plus susceptibles d'être confrontés à des difficultés financières que les jeunes insérés sur le marché de l'emploi, et sont moins enclins à considérer le travail comme source d'épanouissement ou de fierté (21 %, contre 29 % en moyenne).

GRAPHIQUE 2. PRINCIPALES REPRÉSENTATIONS DU TRAVAIL, PARMIS LES JEUNES ET SELON LA SITUATION D'ACTIVITÉ (EN %)

Pour vous le travail c'est principalement...



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans.

Le rapport des jeunes au travail diffère aussi selon la catégorie socioprofessionnelle. Parmi les actifs, les **jeunes ouvriers et employés** sont proportionnellement plus nombreux à percevoir le travail comme un moyen de gagner sa vie (respectivement 66 % et 61 %), comparativement aux jeunes cadres (53 %). Ces derniers conçoivent un peu plus souvent le travail comme un moyen de s'épanouir (31 %, contre 25 % des ouvriers et 27 % des employés). Toutefois, les jeunes cadres l'associent un peu plus fréquemment au stress et à un sentiment de mal-être que les autres jeunes actifs : 15 %, contre 11 % des employés et 9 % des ouvriers.

Le genre, le niveau de diplôme, l'âge ou encore le lieu de résidence n'ont que des impacts limités sur la perception du rôle du travail pour les jeunes.

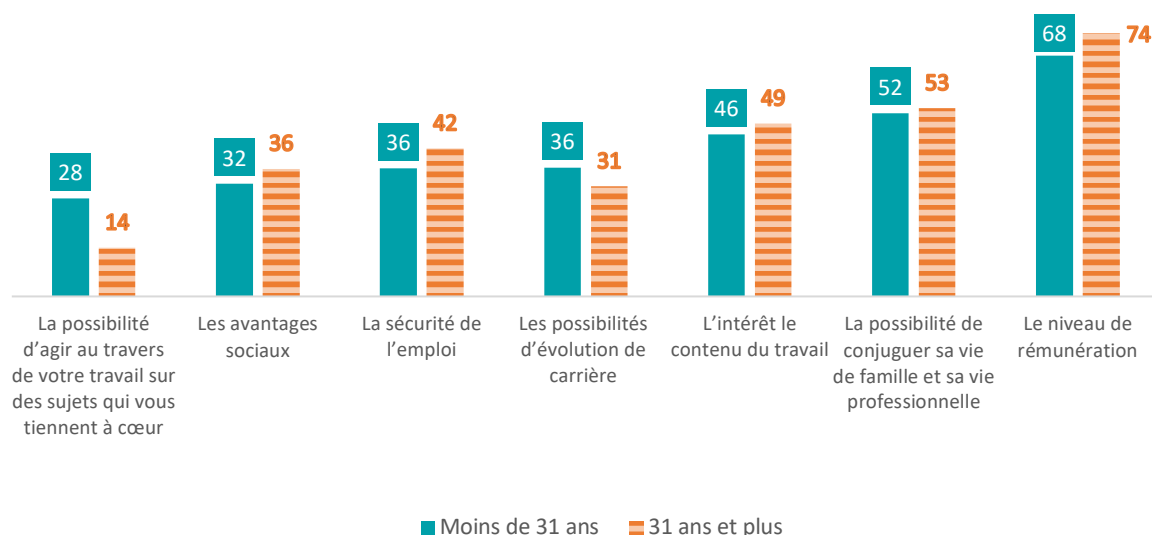
Le niveau de rémunération est l'élément qui compte le plus dans le choix d'un emploi, pour les 15-30 ans comme pour leurs aînés

Interrogés sur les **principaux critères**²¹ qu'ils prendraient en compte s'ils devaient choisir un emploi aujourd'hui, deux tiers des 15-30 ans priorisent le niveau de **rémunération**. Les jeunes sont également attentifs à la possibilité de conjuguer vie de famille et vie professionnelle (52 %), puis à l'intérêt et au contenu du travail (46 %) auquel ils pourraient prétendre. Les 31 ans et plus hiérarchisent ces critères selon le même ordre que les 15-30 ans. Cependant, ils sont un peu plus attentifs au niveau de rémunération (74 %) que les plus jeunes.

²¹ Choix de trois éléments parmi sept proposés.

GRAPHIQUE 3. PRINCIPAUX CRITÈRES PRIS EN COMPTE DANS LE CHOIX D'UN EMPLOI SELON L'ÂGE (EN %)

Si vous deviez choisir un emploi aujourd'hui quels seraient les principaux éléments que vous prendriez en compte parmi les éléments suivants ? (Cumul des réponses « en premier », « en deuxième » et « en troisième »)



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.
Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus.

Chez les 15-30 ans, la priorisation du niveau de rémunération concerne de manière **comparable les actifs, les étudiants ou les chômeurs**. Mais certaines **catégories professionnelles** y sont particulièrement sensibles : c'est le cas **des ouvriers** (74 % d'entre eux mentionnent le niveau de rémunération contre 68 % en moyenne) et **des professions intermédiaires** (73 %). Les cadres se situent autour de la moyenne (67 %).

Les jeunes hommes et les jeunes femmes privilégient le niveau de rémunération dans les mêmes proportions (respectivement 68 %). Mais **après 30 ans, des différences genrées apparaissent** : 79 % des hommes choisissent ce critère contre 70 % des femmes. Cette différence semble être un corollaire de la répartition genrée des rôles au sein des familles. L'arbitrage entre niveau de revenu et gestion de la vie familiale se fait plus souvent en faveur de la vie familiale chez les femmes de plus de 30 ans : 59 % souhaitent prioritairement pouvoir conjuguer vie de famille et vie professionnelle, contre seulement 47 % des hommes de plus de 30 ans.

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est aussi décisive, notamment pour les jeunes mères

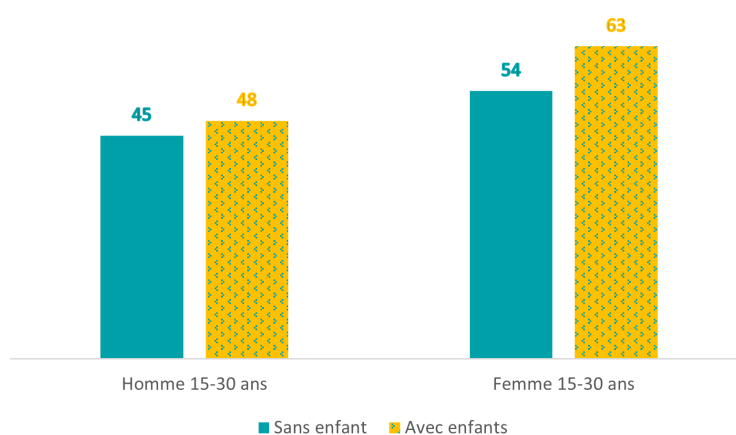
La possibilité **de concilier sa vie professionnelle et familiale se classe en deuxième position parmi les critères privilégiés** pour le choix d'un emploi. Sur ce point, les jeunes ne se distinguent pas du reste de la population active : 53 % des jeunes actifs et 52 % des actifs de plus de 30 ans considèrent effectivement qu'il est prioritaire, dans le choix d'un emploi, de pouvoir conjuguer travail et vie familiale. Cette aspiration à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale progresse depuis une trentaine

d'années en France, selon les sociologues Dominique Méda et Maëlezig Bigi²². Les chercheuses évoquent à ce sujet un paradoxe ancien : une majorité de Français jugent que le travail est « très important » (dans des proportions parmi les plus élevées de l'Union européenne), mais ils sont en même temps très nombreux à souhaiter qu'il prenne moins de place dans leur vie²³. Ainsi, 61 % des salariés de 25 à 49 ans ayant des responsabilités familiales éprouvent des difficultés à concilier leur travail et leurs responsabilités familiales, liées principalement au temps (durée des journées de travail, des trajets domicile-travail, et horaires fluctuants, imprévisibles ou décalés)²⁴.

De manière attendue, la situation familiale n'est pas sans impact sur l'attention accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : 45 % des jeunes célibataires y sont attentifs, contre 58 % des personnes en couple avec enfants. Dans l'ensemble, les jeunes femmes sont les plus enclines à privilégier la conciliation vie privée-vie professionnelle : 57 % d'entre elles se déclarent attentives à ce critère, contre 46 % des jeunes hommes. Cette différence **s'accroît avec la parentalité** : 63 % des jeunes mères privilégient l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, contre 48 % des jeunes pères. À titre de comparaison, chez les jeunes n'ayant pas encore d'enfants, les femmes sont 54 % à considérer comme prioritaire la conciliation entre ces deux sphères, contre 45 % des hommes.

GRAPHIQUE 4. LA POSSIBILITÉ DE CONJUGUER VIE DE FAMILLE ET VIE PROFESSIONNELLE DANS LE CHOIX D'UN EMPLOI, PARMI LES JEUNES, SELON LE SEXE ET LA PRÉSENCE D'ENFANTS (EN %)

Si vous deviez choisir un emploi aujourd'hui quels seraient les principaux éléments que vous prendriez en compte parmi les éléments suivants ? (Cumul des réponses « la possibilité de conjuguer sa vie de famille et sa vie professionnelle »)



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans.

De fait, la naissance du premier enfant n'a pas les mêmes conséquences sur les conditions de travail des hommes et des femmes, comme le montre par exemple une analyse menée par l'INSEE²⁵. L'arrivée d'un

²² Meda D., Bigi, M., 2023, « Prendre la mesure de la crise du travail en France », Projet Sciences Po-LIEPP « Que sait-on du travail ? » [\[en ligne\]](#).

²³ *Ibid.*

²⁴ Bentoudja L., Razafindranovona T., 2020, « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes », *INSEE Première*, n°1795.

²⁵ Erb L-A., Olivia T., Breda T., Tô M., 2022, « Après la naissance d'un enfant, les conditions de travail diffèrent entre les pères et les mères », in INSEE, *Emploi, chômage, revenus du travail*, INSEE Références, p. 75-87.

enfant est souvent synonyme de passage à temps partiel pour les femmes, tandis que ce phénomène ne touche que marginalement les jeunes pères. De même, après la naissance du premier enfant, les hommes voient leur nombre d'heures travaillées augmenter, tandis que celui des femmes diminue.

Ajoutons que les 18-24 ans se déclarent moins sensibles à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (49 %) que les 25-30 ans (58 %). Une différence qui est vraisemblablement liée à la fois à l'entrée dans la vie active et à la parentalité.

Agir sur la société à travers son travail : une ambition minoritaire, mais plus fréquente chez les jeunes

Pour les jeunes comme pour les 31 ans et plus, la **possibilité d'agir à travers son travail sur des sujets qui tiennent à cœur** arrive en dernière position des critères de choix d'un emploi. Néanmoins, cet élément pèse davantage pour **les 15-30 ans, qui sont deux fois plus nombreux à prioriser ce critère** pour choisir un emploi (28 %, contre 14 % des actifs de plus de 30 ans). Davantage que l'impact sociétal, l'intérêt et le contenu du poste continuent de primer, quelle que soit la génération concernée : cet élément arrive en troisième position (sur sept proposés) et est presque aussi important pour les 15-30 ans (46 %) que pour les 31 ans et plus (49 %).

La possibilité d'agir à travers son travail apparaît, en outre, un peu plus déterminante **chez les plus jeunes et les étudiants. 30 % des 15-24 ans** privilégieraient ce critère, contre seulement **24 % des 25-30 ans**. C'est aussi le cas de **31 % des étudiants**, mais de **seulement 26 % des actifs** (et de 23 % des chômeurs). Cette différence pourrait être l'effet d'un « principe de réalité » : en théorie, les jeunes souhaitent exercer un emploi qui leur permette d'avoir une action positive sur la société, mais au moment de choisir un emploi, d'autres critères peuvent finalement peser davantage.

Parmi les jeunes actifs, les **cadres** sont les plus susceptibles d'être sensibles à ce critère : 31 % en tiendraient compte en priorité, contre 24 % des employés, 23 % des professions intermédiaires et 19 % des ouvriers. De manière concordante, les **plus diplômés** sont également ceux qui privilégient le plus ce critère : c'est le cas de 31 % des titulaires d'un diplôme de niveau bac+5 ou supérieur. Ce résultat peut faire écho à un mouvement de réflexion qui s'est engagé ces dernières années, notamment chez les diplômés, sur la responsabilité sociale des entreprises. Dès 2018, des étudiants issus de grandes écoles ont rédigé un « manifeste pour un réveil écologique », signé depuis par plus de 30 000 étudiants. Les signataires se donnent pour objectif « d'inclure dans [leur] quotidien et [leurs] métiers une ambition sociale et environnementale » au lieu de « poursuivre la trajectoire destructrice de nos sociétés²⁶ ». En 2022, le discours de huit « bifurqueurs » lors de la cérémonie de remise des diplômes d'AgroParisTech, appelant à « désertier des emplois destructeurs », a rencontré un écho important²⁷, tandis que, sur le terrain, des associations se sont créées pour soutenir l'engagement des diplômés concernés (Ingénieur·e-s engagé·e-s, Désert'heureuses)²⁸.

Enfin, **le fait d'avoir des enfants a un impact positif sur la volonté de pouvoir agir à travers son travail**. En effet, ce critère a été choisi par 34 % des 15-30 ans ayant au moins un enfant et par seulement 24 %

²⁶ « Manifeste étudiant pour un réveil écologique » [\[en ligne\]](#).

²⁷ Dercoex I., 2023, « Face à l'urgence écologique, comment le discours des étudiants "bifurqueurs" d'AgroParisTech a essaimé », *Le Monde*, 25 avril.

²⁸ Meyer M., 2023, « Réveil écologique des grandes écoles, ce que nous ont appris les discours de jeunes diplômés », *The Conversation*, 9 janvier.

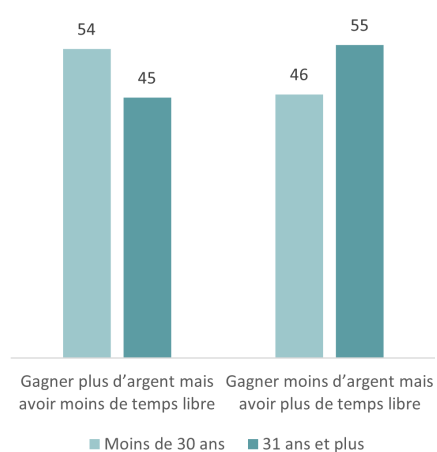
des jeunes sans enfant (28 % en moyenne). On retrouve une tendance inverse à propos de l'importance accordée au contenu du travail : cela concerne 39 % des jeunes avec enfants et 50 % des jeunes sans enfant (46 % en moyenne). Une préférence qui pourrait traduire l'aspiration des jeunes parents à contribuer à la création d'un monde « meilleur » pour leurs enfants.

Entre davantage d'argent ou de temps libre, les jeunes arbitrent plus souvent en faveur d'un meilleur revenu que les plus de 30 ans

Alors que la rémunération est centrale pour les jeunes, comme pour le reste de la population (voir *supra*), seulement un peu plus de la moitié (54 %) d'entre eux préféreraient gagner plus d'argent, mais avoir moins de temps libre. Chez les actifs de plus de 30 ans, également très sensibles à l'argument du salaire quand il s'agit de choisir un emploi, l'arbitrage se fait majoritairement en faveur du temps libre (55 %)²⁹.

GRAPHIQUE 5. GAGNER PLUS D'ARGENT OU AVOIR PLUS DE TEMPS LIBRE SELON L'ÂGE (EN %)

Idéalement concernant votre travail que préféreriez-vous ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

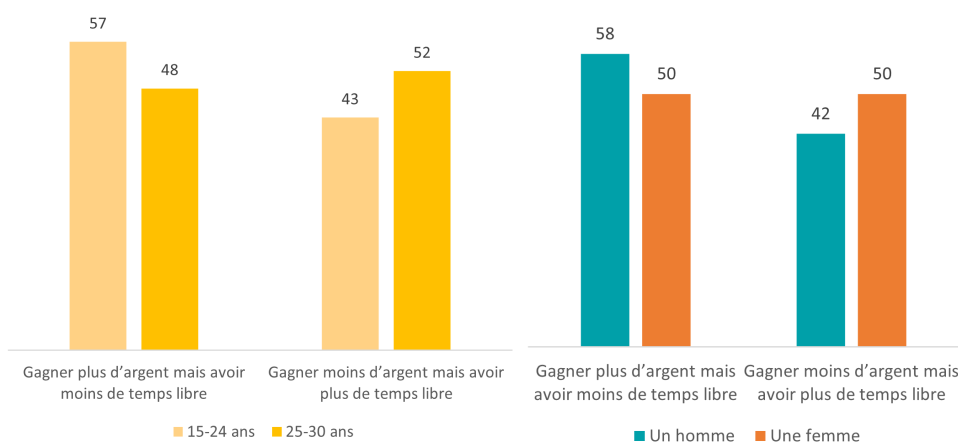
Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus, hors retraités et invalides ou malades de longue durée.

L'aspiration au temps libre augmente effectivement avec l'âge : 43 % des 15-24 ans, 52 % des 25-30 ans et 55 % des plus de 30 ans déclarent préférer gagner moins d'argent, mais avoir davantage de temps libre. Chez les jeunes, les hommes sont plus enclins que les femmes à privilégier l'augmentation de leurs revenus en échange d'une réduction de leur temps libre : plus précisément, cela concerne 58 % des jeunes hommes contre 50 % des jeunes femmes.

²⁹ Ces résultats sont corroborés par une récente étude de la DARES qui indique que le souhait de « travailler plus » est plus prégnant chez les jeunes en emploi que chez les plus âgés : 37 % des personnes en emploi âgées de 20 à 22 ans souhaitent travailler plus, contre environ une sur cinq à 40 ans (Minni C., 2023, « Plus d'une personne sur trois a un motif d'insatisfaction vis-à-vis de son emploi », *DARES focus*, n° 54).

GRAPHIQUE 6. GAGNER PLUS D'ARGENT OU AVOIR PLUS DE TEMPS LIBRE, PARMIS LES JEUNES ET SELON LES TRANCHES D'ÂGE OU LE SEXE (EN %)

Idéalement, concernant votre travail, que préféreriez-vous ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse, 2023.

Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans, hors invalides et malades de longue durée.

Les **ouvriers sont les jeunes actifs qui aspirent à gagner davantage d'argent quitte à avoir moins de temps libre** (61 %, contre 54 % en moyenne), tandis que **les cadres et les professions intermédiaires préfèrent gagner moins d'argent, mais avoir plus de temps libre** (51 %, contre 46 % en moyenne). Ce clivage reflète les différences de salaires existant entre les professions : les moins bien rémunérées aspirent à une augmentation de leur pouvoir d'achat, tandis que les professions les plus rémunératrices, disposant de plus d'aisance financière, sont plus enclines à privilégier une augmentation de leur temps libre quitte à accepter une baisse de salaire.

Horaires de travail fixes, télétravail... : des préférences qui traduisent la volonté de préserver un équilibre de vie ?

D'autres préférences peuvent conforter l'idée que les jeunes, presque autant que les actifs plus âgés, sont **attentifs à préserver leur vie privée**. La question des horaires de travail en est un exemple. **Une majorité des jeunes (58 %) préfère avoir des horaires de travail stables** plutôt que des horaires variables. Cette préférence pour la régularité pourrait être liée au fait qu'elle rend plus aisées la planification et l'organisation de ses loisirs, de sa sociabilité et de ses obligations familiales. Cette préférence augmente significativement chez les individus âgés de 25 à 30 ans, atteignant 62 %, tandis que les adolescents âgés de 15 à 17 ans (rarement en emploi) ne sont que 55 % à partager cette aspiration.

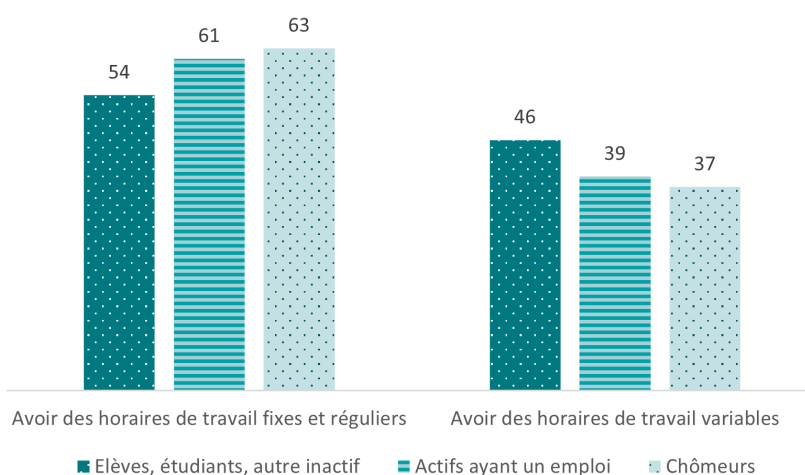
Les jeunes chômeurs et actifs ayant un emploi manifestent une plus forte propension à rechercher des horaires de travail fixes que les étudiants sans activité professionnelle (respectivement 63 % et 61 %, contre 54 %). Deux éléments pourraient expliquer cet écart. Tout d'abord, l'intensification des contraintes familiales avec l'avancée en âge, qui amènerait les actifs à privilégier les horaires fixes, tandis que les étudiants, en moyenne plus jeunes, ont moins de contraintes. Ensuite, un décalage pourrait exister entre les projections des futurs travailleurs et la réalité des contraintes professionnelles. Les étudiants se projetteraient dans un emploi « idéal », pour lequel ils seraient davantage prêts à « ne pas

compter leurs heures », tandis que les actifs pourraient se montrer plus distants vis-à-vis du travail qui serait pour eux une réalité moins idéalisée.

Enfin, **les jeunes ruraux** sont plus nombreux que les urbains à privilégier les horaires fixes (64 % contre 58 % en moyenne). On peut faire l'hypothèse que les premiers sont soumis à des trajets domicile-travail plus longs, en raison d'un habitat plus dispersé en zones rurales.

GRAPHIQUE 7. PRÉFÉRENCES POUR DES HORAIRES DE TRAVAIL STABLES OU VARIABLES, PARMIS LES JEUNES ET SELON LA SITUATION D'ACTIVITÉ (EN %)

Idéalement, concernant votre travail, que préféreriez-vous ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans.

Le télétravail peut également aider à mieux conjuguer vie professionnelle et vie privée, en permettant de réduire le temps passé dans les trajets domicile-travail et de réallouer ce temps à la vie privée. Dans le baromètre sur la jeunesse, l'appétence pour le télétravail est élevée, chez les jeunes en particulier : **74 % des moins de 30 ans souhaiteraient idéalement pouvoir télétravailler** (21 % « tout le temps » et 53 % « de temps en temps »), contre 69 % chez les personnes âgées de 31 ans et plus. Soulignons au passage que les jeunes femmes expriment une appétence légèrement plus forte pour le télétravail (76 %) que leurs homologues masculins (72 %).

Cette aspiration majoritaire pour le télétravail est en décalage avec la proportion effective de salariés en télétravail. Selon l'INSEE, en 2021 en moyenne chaque semaine, seulement 22 % des salariés ont télétravaillé – des cadres essentiellement – et la part des télétravailleurs est plus faible chez les jeunes de moins de 30 ans (17 %) ³⁰.

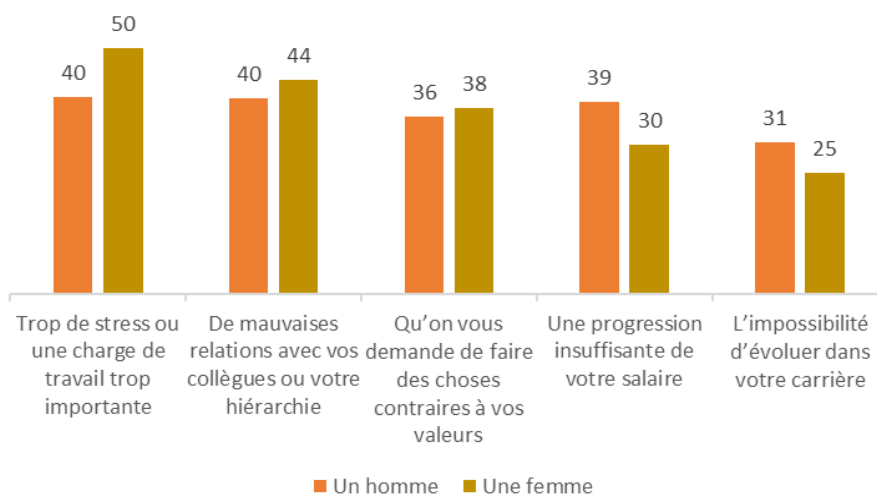
³⁰ Jauneau Y., 2022, « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », *INSEE Focus*, n° 263.

Des jeunes prêts à démissionner en cas de stress ou d'une trop grande surcharge de travail

Interrogés sur les raisons principales qui pourraient les inciter à démissionner d'un poste, les jeunes citent d'abord le **stress excessif ou une charge de travail trop lourde** – 46 % estiment qu'ils pourraient quitter leur emploi pour cette raison. Les jeunes femmes y sont particulièrement sensibles : 50 % d'entre elles, contre 40 % des hommes. De leur côté, les jeunes hommes se montrent plus sensibles à la progression de leur salaire et de leur carrière : 39 % pourraient démissionner en raison d'une trop faible progression de leur rémunération, contre 30 % des jeunes femmes. Ce résultat fait écho aux différences genrées précédemment évoquées : des jeunes femmes plus attentives à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et des jeunes hommes plus enclins à privilégier la rémunération au temps libre. De nombreux phénomènes peuvent expliquer la plus grande sensibilité des femmes à cette question, au-delà d'une plus grande attention portée en général par les femmes aux questions de santé et de bien-être³¹. Cette sensibilité peut être reliée à la tertiarisation de l'économie : les femmes sont beaucoup plus présentes que les hommes dans **les métiers du soin et du service**. Or, ces métiers impliquent une pénibilité psychique et physique encore peu reconnue. À ces questions s'ajoute le poids des tâches parentales et domestiques qui reposent sur les femmes davantage que sur les hommes.³²

GRAPHIQUE 8. RAISONS INCITANT À CHERCHER UN NOUVEL EMPLOI, PARMIS LES JEUNES ET SELON LE SEXE (EN %)

Parmi les raisons suivantes, lesquelles pourraient vous conduire à chercher un nouvel emploi ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans.

Par rapport aux actifs de plus de 30 ans, les jeunes semblent moins disposés à accepter une trop grande charge de travail et un excès de stress. Il s'agit, pour les actifs plus âgés, de la deuxième raison qui pourrait pousser à la démission (41 %, contre 46 % chez les 15-30 ans), après le fait d'avoir de

³¹ Dans l'enquête Conditions de vie et aspirations du CREDOC, les femmes sont systématiquement plus inquiètes que les hommes concernant le risque de maladie grave, au cours des 40 dernières années.

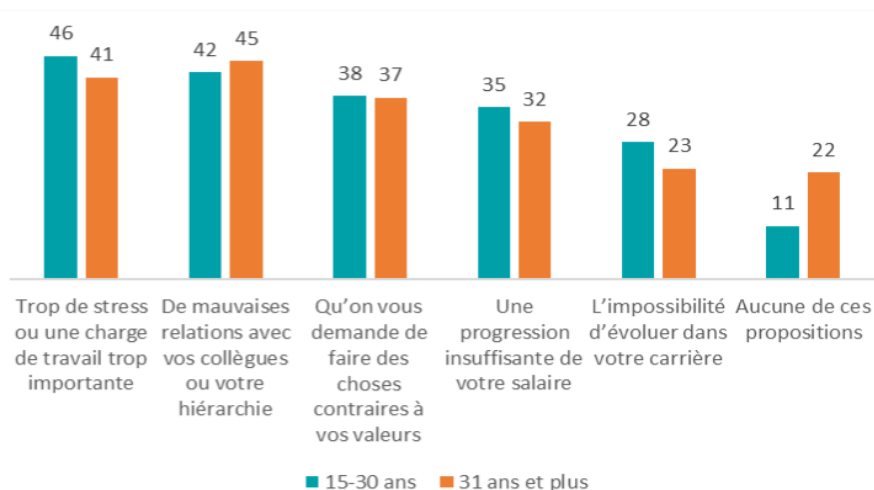
³² En moyenne, les femmes consacrent 3 h 26 aux tâches ménagères, contre 2 h pour les hommes, selon l'enquête Emploi du temps de l'INSEE (2010).

mauvaises relations avec ses collègues ou la hiérarchie (45 %, contre 42 % des 15-30 ans). Les 15-30 ans et les actifs de plus de 30 ans se rejoignent sur les autres motifs qui pourraient les inciter à quitter leur emploi : devoir faire des choses contraires à ses valeurs (38 % des 15-30 ans et 37 % des 31 ans et plus) et une progression insuffisante du salaire (35 % des 15-30 ans, 32 % des 31 ans et plus). L'absence de perspective d'évolution de carrière constitue, pour les deux catégories d'âge, la dernière raison qui pourrait motiver une démission, avec un peu plus d'incidence chez les plus jeunes (28 % des 15-30 ans, contre 23 % des 31 ans et plus).

Globalement, les plus de 30 ans seraient moins enclins à démissionner : 22 % n'y seraient poussés par aucun des motifs cités, contre 11 % des jeunes. Un résultat qui n'est pas surprenant – les plus âgés sont en moyenne plus installés dans leur poste et leur carrière, et craignent probablement davantage de ne pas retrouver de poste équivalent. Les responsabilités familiales rendent aussi une démission plus risquée.

GRAPHIQUE 9. RAISONS INCITANT À CHERCHER UN NOUVEL EMPLOI SELON L'ÂGE (EN %)

Parmi les raisons suivantes, lesquelles pourraient vous conduire à chercher un nouvel emploi ?



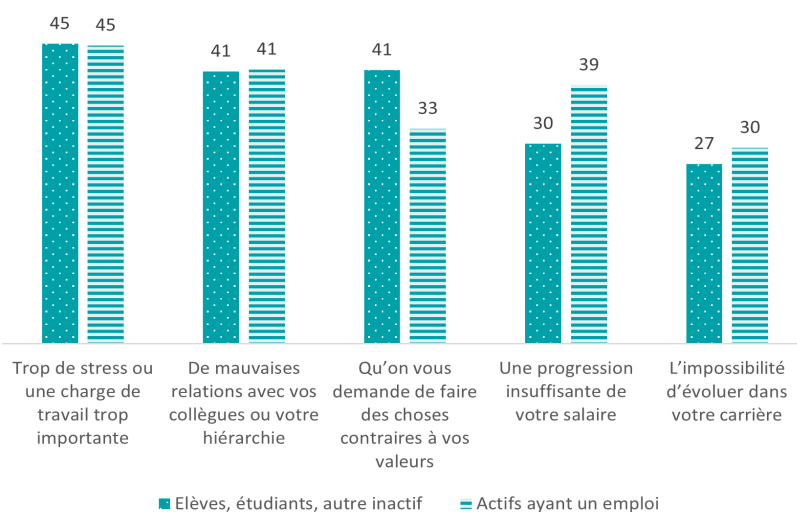
Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus, hors retraités, invalides et malades de longue durée.

Les actifs et les étudiants sont **également vigilants** à l'égard du stress et de la surcharge de travail, et vis-à-vis des relations professionnelles. Mais leurs attitudes divergent sur la question des **valeurs**, sur lesquelles les étudiants se montrent particulièrement attentifs : **41 % des étudiants déclarent qu'ils pourraient démissionner s'ils devaient faire des choses contraires à leurs valeurs**, contre 33 % des actifs. De leur côté, les actifs, qui sont davantage confrontés à la réalité concrète de la vie professionnelle, pourraient rechercher un nouvel emploi si leur progression de salaire était insuffisante (39 % contre 30 %).

GRAPHIQUE 10. RAISONS INCITANT LES JEUNES À CHERCHER UN NOUVEL EMPLOI SELON LA SITUATION D'ACTIVITÉ (EN %)

Parmi les raisons suivantes, lesquelles pourraient vous conduire à chercher un nouvel emploi ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans.

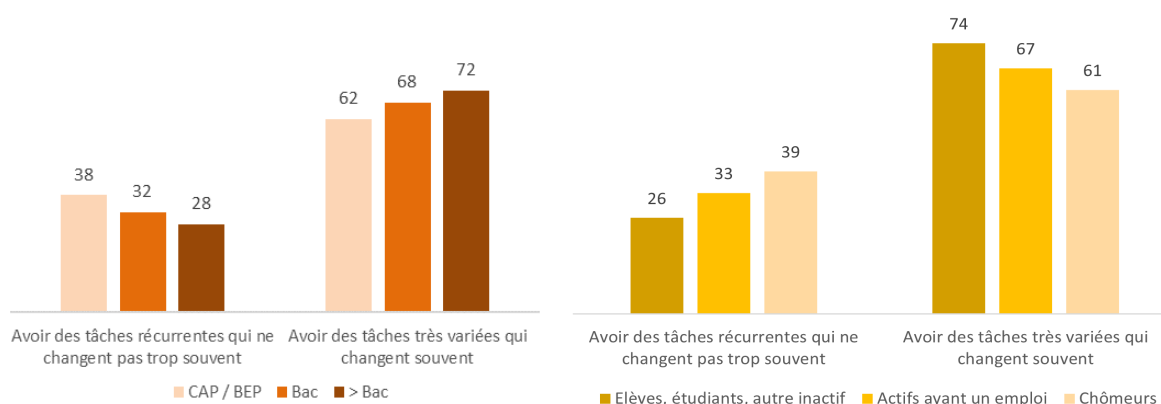
Les jeunes aspirent à se voir confier des tâches variées et des responsabilités

L'appétence pour la diversité des tâches dans un emploi est largement partagée par les 15-30 ans : **69 % des jeunes préfèrent avoir des tâches très variées** plutôt que des tâches récurrentes et peu changeantes. Cette préférence est **encore plus nette** chez les actifs âgés de 31 ans et plus, qui sont 73 % à préférer avoir une diversité de tâches professionnelles à accomplir.

Les adolescents et les étudiants se montrent particulièrement attirés par la diversité (80 % des 15-17 ans ; 74 % des étudiants). Plus qu'une question générationnelle, on peut voir dans cette différence l'écart de perception entre les personnes en emploi et les personnes ne connaissant pas encore le monde du travail. Des différences liées au statut vis-à-vis de l'emploi sont aussi observées. Les **jeunes chômeurs** sont 61 % à déclarer préférer des tâches variées (contre 69 % en moyenne), ce qui pourrait traduire une envie de stabilité en réaction à l'incertitude liée à leur situation actuelle. Enfin, **le niveau de diplôme** influence également la propension à rechercher la variété des tâches : 62 % des titulaires d'un CAP ou d'un BEP y aspirent, contre 72 % des diplômés du supérieur.

GRAPHIQUE 11. ASPIRATION À LA DIVERSITÉ OU À LA RÉCURRENCE DES TÂCHES DANS LE TRAVAIL, PARMIS LES JEUNES ET SELON LE DIPLÔME OU LA SITUATION D'ACTIVITÉ (EN %)

Idéalement, concernant votre travail, que préféreriez-vous ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

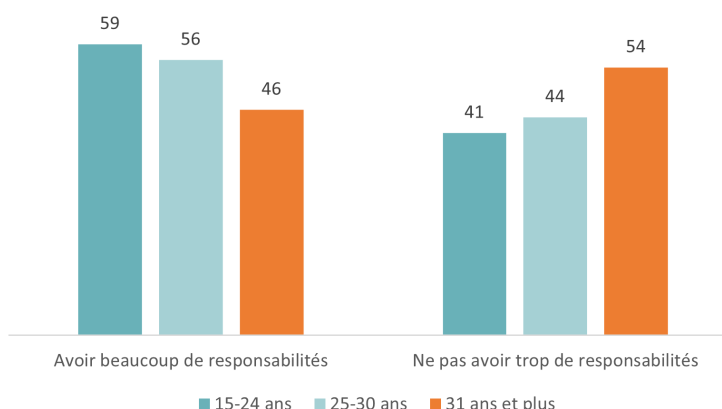
Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans.

Une majorité de jeunes (58 %) souhaitent aussi et idéalement, avoir **beaucoup de responsabilités** dans le cadre de leur travail. À l'inverse, il ne s'agit pas d'un souhait majoritaire chez les actifs de 31 ans et plus : 46 % préféreraient idéalement avoir beaucoup de responsabilités, et 54 % préféreraient ne pas en avoir trop. Cet écart s'explique probablement en partie par les évolutions de carrière : les personnes plus expérimentées sont amenées à exercer davantage de responsabilités, auxquelles certains seraient prêts à renoncer pour gagner en sérénité. En revanche, les jeunes qui débutent ou vont débiter leur vie professionnelle ont généralement peu de responsabilités, mais aspirent à s'en voir confier davantage.

Du point de vue des caractéristiques sociodémographiques, les **jeunes hommes** souhaitent un peu plus souvent exercer des responsabilités (62 %, contre 54 % chez les femmes). Un résultat cohérent avec ceux déjà évoqués et qui montre une plus forte priorité donnée à la progression de carrière chez les jeunes hommes.

GRAPHIQUE 12. ASPIRATION À LA PRISE DE RESPONSABILITÉS SELON LES TRANCHES D'ÂGE DÉTAILLÉES (EN %)

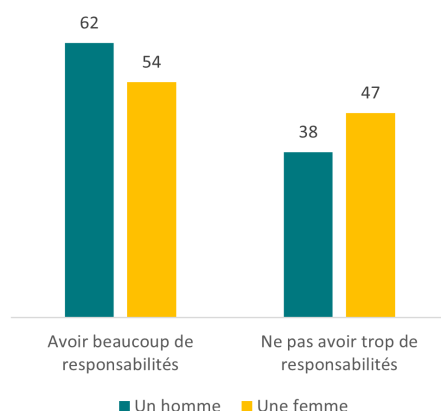
Idéalement, concernant votre travail, que préféreriez-vous ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse, 2023.

Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus, hors retraités, invalides et malades de longue durée.

GRAPHIQUE 13. ASPIRATION À LA PRISE DE RESPONSABILITÉS, PARMIS LES JEUNES ET SELON LE SEXE (EN %)

Idéalement, concernant votre travail, que préféreriez-vous ?

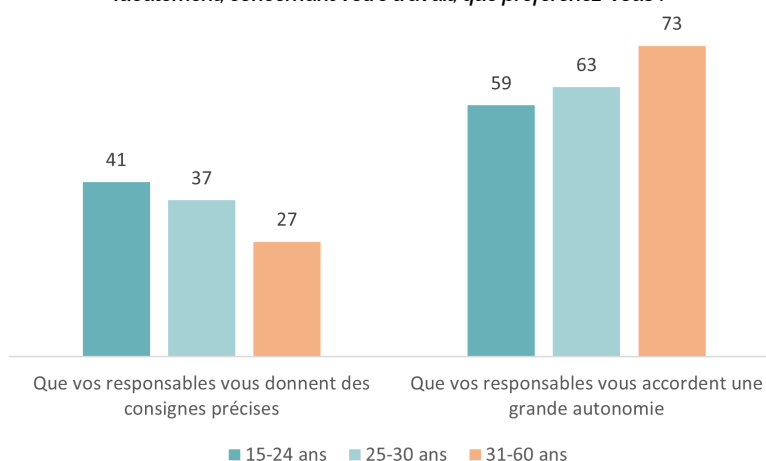
Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse, 2023.

Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans, hors invalides et malades de longue durée.

Un souhait d'autonomie dans le travail qui croît avec l'âge

Dans l'enquête, **60 % des jeunes disent préférer que leurs responsables leur accordent une grande autonomie** dans le travail, plutôt que d'avoir des consignes précises de la part de leurs supérieurs hiérarchiques. Ce résultat peut être interprété comme une volonté de prendre des décisions de manière indépendante et de bénéficier d'une plus grande liberté dans l'exécution des tâches professionnelles. **Si l'aspiration à se voir confier des responsabilités diminue plutôt avec l'âge, le souhait d'autonomie s'accroît après 30 ans : 73 % des 31-60 ans ont une préférence pour l'autonomie dans le travail.** L'acquisition de l'expérience professionnelle explique probablement cette évolution.

GRAPHIQUE 14. ASPIRATION À L'AUTONOMIE DANS LE TRAVAIL SELON L'ÂGE (EN %)

Idéalement, concernant votre travail, que préféreriez-vous ?

Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus, hors retraités, invalides et malades de longue durée.

Le désir d'autonomie est partagé de manière comparable par les jeunes hommes (59 %) et les jeunes femmes (61 %). Mais parmi les jeunes actifs, certaines catégories professionnelles y aspirent plus

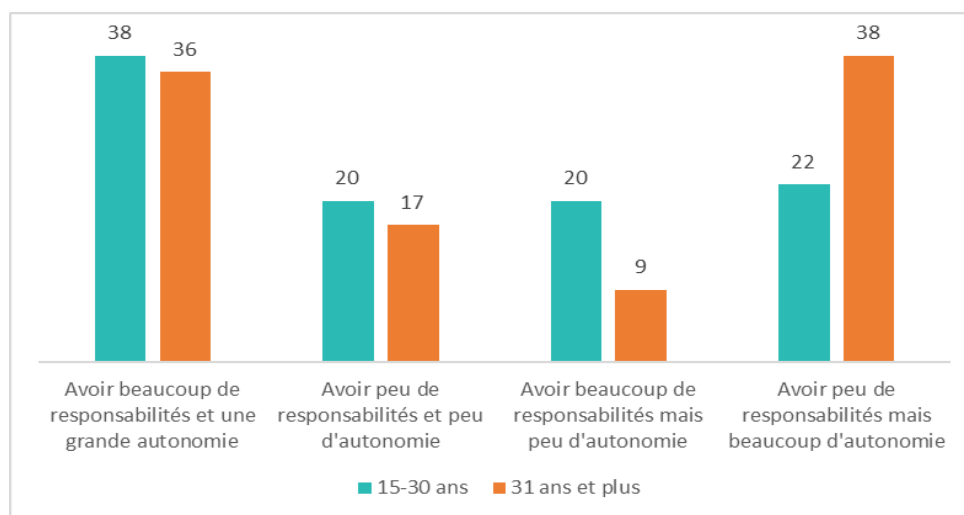
particulièrement. C'est le cas des **professions intermédiaires** (65 %, contre 61 % des actifs en moyenne), tandis que cadres et ouvriers déclarent moins souvent rechercher une grande autonomie (59 % respectivement). Les jeunes chômeurs, quant à eux, sont 56 % à préférer que leurs responsables leur accordent une grande autonomie, tandis que **les jeunes actifs en emploi et les étudiants** sont respectivement 60 % et 62 % à souhaiter être très autonomes.

Il est également intéressant de noter que parmi **les personnes pratiquant le télétravail**, seulement 52 % expriment un fort désir d'autonomie, contre 67 % de ceux qui ne le pratiquent pas. La flexibilité offerte par le travail à distance pourrait répondre, au moins en partie, au désir d'autonomie, qui apparaît donc moins intense chez les télétravailleurs. Mais cette différence pourrait aussi traduire le besoin d'être mieux encadré, *via* des consignes précises, pour une partie des personnes en télétravail.

Dans le monde du travail, autonomie et responsabilités sont souvent associées. Dans l'enquête, on observe, en effet, une convergence entre ces deux critères dans une majorité des cas : 38 % des jeunes souhaitent à la fois avoir beaucoup de responsabilités et bénéficier d'une grande autonomie, et, à l'inverse, 20 % des 15-30 ans aspirent à avoir peu de responsabilités et peu d'autonomie. Toutefois, une partie des 15-30 ans préfère ne pas avoir le même niveau de responsabilités et d'autonomie. Ainsi, 22 % d'entre eux veulent avoir à la fois une grande autonomie et peu de responsabilités et 20 % aspirent à de grandes responsabilités et à peu d'autonomie.

GRAPHIQUE 15. ASPIRATION À L'AUTONOMIE ET AUX RESPONSABILITÉS DANS LE TRAVAIL SELON L'ÂGE (EN %)

Idéalement, concernant votre travail, que préféreriez-vous ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse, 2023.

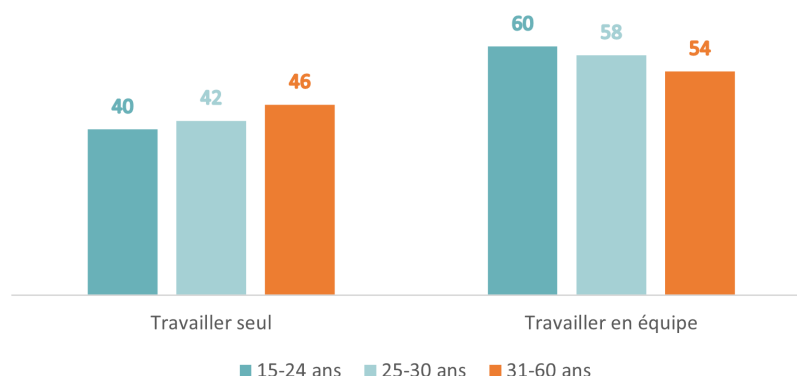
Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus, hors retraités, invalides et malades de longue durée.

Quatre jeunes sur dix préfèrent travailler seuls

Chez les jeunes, comme chez les plus de 30 ans, le travail en équipe n'est pas une aspiration partagée par toutes et tous. En effet, si celui-ci attire un peu plus de la moitié des jeunes (59 % des 15-30 ans), **41 % déclarent préférer travailler seuls**. On remarquera, en outre, que **cette inclination s'accroît avec l'âge** : 46 % des actifs de plus de 30 ans préfèrent travailler seuls.

GRAPHIQUE 16. ASPIRATION AU TRAVAIL EN ÉQUIPE OU SEUL SELON LES TRANCHES D'ÂGE DÉTAILLÉES (EN %)

Idéalement, concernant votre travail, que préféreriez-vous ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus, hors retraités, invalides et malades de longue durée.

Les jeunes hommes et les jeunes femmes ne se distinguent pas sur la question du travail en équipe. Mais d'autres critères ont une influence sur les préférences dans ce domaine. Les jeunes actifs exerçant **une profession intermédiaire y aspirent particulièrement** : 68 %, contre 59 % en moyenne. *A contrario*, **les jeunes ouvriers sont ceux qui souhaitent le moins travailler en équipe** (52 %). Aussi, les jeunes ruraux aspirent moins au travail en équipe (54 %) que les jeunes urbains (60 %). C'est également le cas des personnes en couple avec enfants (53 %, contre 62 % pour les autres configurations familiales). Enfin, les jeunes actifs pratiquant le télétravail sont moins nombreux à préférer travailler en équipe (54 %).

GRAPHIQUE 17. ASPIRATION AU TRAVAIL EN ÉQUIPE PARMIS LES JEUNES ET SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE (EN %)

Idéalement, concernant votre travail, que préféreriez-vous ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.
 Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans, hors invalides et malades de longue durée.

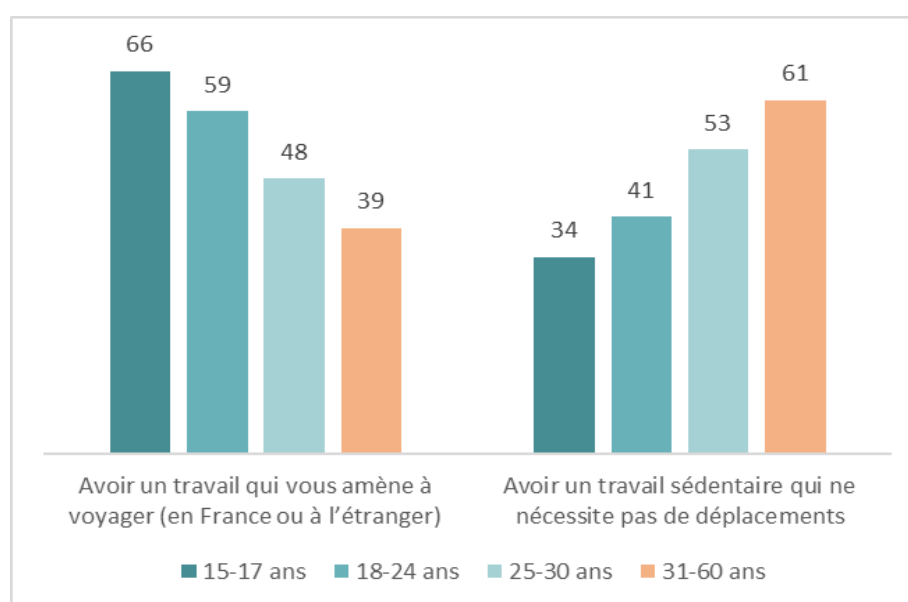
Les jeunes expriment leur préférence pour un emploi qui leur offre des opportunités de voyage

56 % des jeunes expriment aussi leur préférence pour un emploi qui leur offre des **opportunités de voyage** par rapport à un métier plus sédentaire. Mais, cette appétence pour les déplacements professionnels diminue avec l'âge : **seulement 38 %** des personnes âgées de 31 ans et plus continuent d'exprimer cette préférence. Cette évolution est cohérente avec les contraintes liées au cycle de vie : les déplacements rendent plus difficile l'organisation de la vie familiale.

L'aspiration des plus jeunes à voyager dans le cadre de leur travail a pu être renforcée ces dernières années par les limitations imposées par la crise sanitaire. En 2021, un tiers des 18-30 ans affirmaient avoir renoncé à un projet de mobilité internationale, principalement pour des raisons liées à la crise (fermeture des frontières, déplacements interdits ou peur de contracter le COVID)³³.

GRAPHIQUE 18. ASPIRATION AUX DÉPLACEMENTS OU À LA SÉDENTARITÉ DANS LE TRAVAIL SELON LES TRANCHES D'ÂGE DÉTAILLÉES (EN %)

Idéalement, concernant votre travail, que préféreriez-vous ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble de la population âgée de 15 à 60 ans, hors retraités, invalides et malades de longue durée.

³³ Berhuet S., Brice Mansencal L., Hoibian S., Millot C., Müller Jörg (CREDOC). 2021, *Baromètre DJEPVA 2021 sur la jeunesse*, INJEP, Notes & rapports/rapport d'étude.

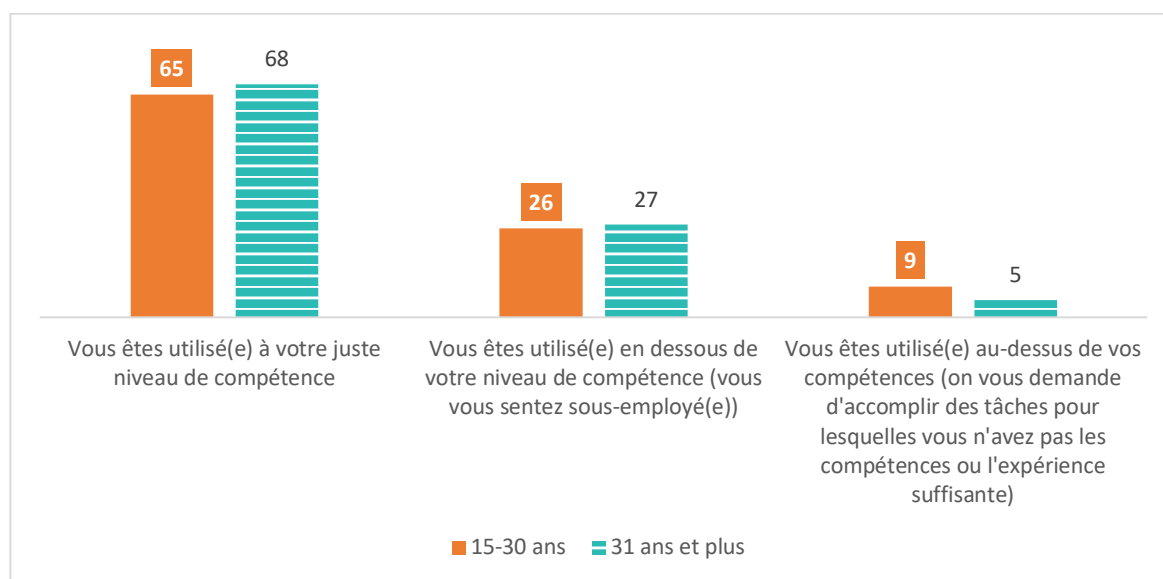
2. Le regard des jeunes actifs sur leur emploi actuel et leur réussite professionnelle

Un quart des jeunes actifs comme des plus âgés se sentent utilisés « en dessous de leur niveau de compétence »

À la question « Dans votre emploi actuel diriez-vous que vous êtes utilisé(e) à votre juste niveau de compétence ? », près des deux tiers des jeunes actifs âgés de 15 à 30 ans (65 %) répondent positivement. Toutefois, 26 % des jeunes actifs s'estiment sous-employés – c'est-à-dire utilisés en dessous de leur niveau de compétence – et 9 % indiquent accomplir des tâches pour lesquelles ils n'ont pas le niveau de compétences ou l'expérience suffisante. Les réponses fournies par les actifs âgés de plus de 30 ans sont proches de celles des jeunes, avec une proportion légèrement moindre de personnes se sentant employées au-delà de leurs compétences.

GRAPHIQUE 19. SENTIMENT D'ÊTRE UTILISÉ À SON NIVEAU DE COMPÉTENCE DANS SON EMPLOI SELON L'ÂGE (EN %)

Dans votre emploi actuel diriez-vous que... ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

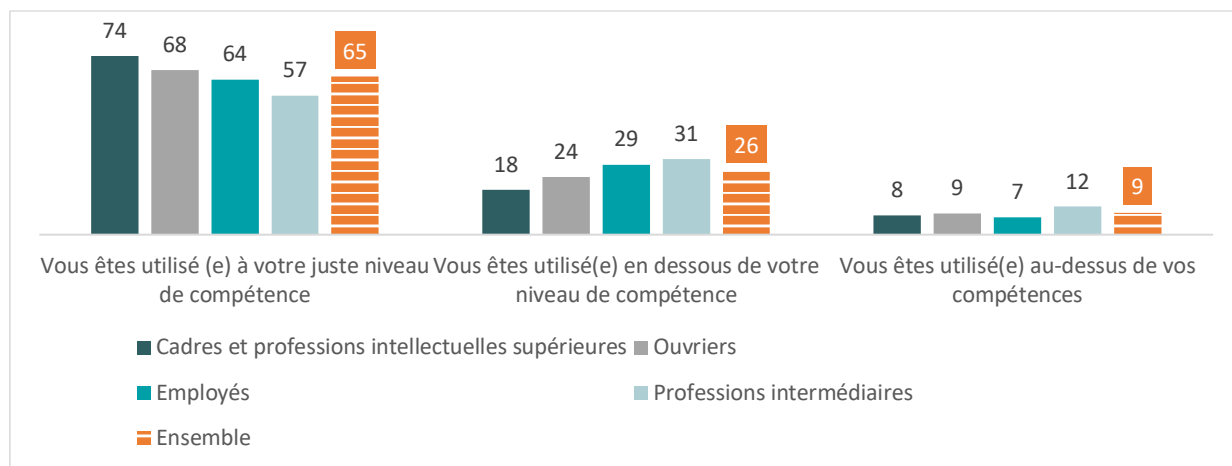
Champ : Ensemble des actifs âgés de 15 ans et plus (en emploi, étudiants ou élèves qui travaillent, y compris en alternance, ou en volontariat).

Le sentiment d'être utilisé(e) à son juste niveau de compétence est particulièrement présent chez les actifs non étudiants (c'est-à-dire hors étudiants qui travaillent ou alternants) : 67 % d'entre eux se sentent « bien employés », 25 % sous-employés et 8 % suremployés. En revanche, les étudiants qui travaillent et les alternants se sentent un peu plus souvent sous-employés (28 %), mais aussi plus fréquemment employés au-delà de leurs compétences (12 %). Une différence qui peut s'expliquer, d'un côté, par l'aspect « alimentaire » des emplois d'étudiants – les jeunes exercent un emploi qui n'a pas de rapport avec leur formation ou leur niveau de diplôme – et, d'un autre côté, par le peu d'expérience de ces jeunes, qu'ils soient alternants ou qu'ils occupent un job étudiant pour lequel ils n'ont pas reçu de formation spécifique.

La perception des jeunes actifs varie également en fonction de la catégorie professionnelle. Près des **trois-quarts des jeunes cadres se sentent utilisés à leur juste niveau de compétence** contre **seulement 57 % des professions intermédiaires**, qui se sentent plus souvent que la moyenne sous-employés.

GRAPHIQUE 20. SENTIMENT D'ÊTRE UTILISÉ À SON NIVEAU DE COMPÉTENCE DANS SON EMPLOI, PARMIS LES JEUNES ET SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE (EN %)

Dans votre emploi actuel diriez-vous que... ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble des jeunes actifs âgés de 15 à 30 ans (en emploi, étudiants ou élèves qui travaillent, y compris en alternance, ou en volontariat).

Par ailleurs, les jeunes qui travaillent dans le secteur privé se sentent plus souvent utilisés à leur juste niveau de compétences : c'est le cas de 69 % d'entre eux, contre seulement 60 % dans le **secteur public** où les jeunes se sentent plus souvent employés **au-delà de leurs compétences** (12 %) ³⁴. Ce dernier chiffre pourrait refléter la surcharge de travail due à la pénurie de personnel dans certains secteurs (santé, éducation).

Si les taux diffèrent peu en fonction du revenu, le fait de travailler **à temps partiel** augmente le sentiment de ne pas être utilisé à son juste niveau de compétence ou d'expérience. Les jeunes concernés sont 30 % à se sentir sous-employés et 11 % à s'estimer employés au-delà de leurs compétences. Ces perceptions sont moins répandues chez les jeunes travaillant à temps plein : 25% d'entre eux estiment être employés en dessous de leur niveau de compétence et 8% se sentent utilisés au-delà de leurs compétences ³⁵.

³⁴ Dans l'échantillon interrogé, 60 % des jeunes actifs exercent leur activité professionnelle dans une entreprise privée, 36 % travaillent dans le secteur public et 4 % exercent leur activité au sein d'une association.

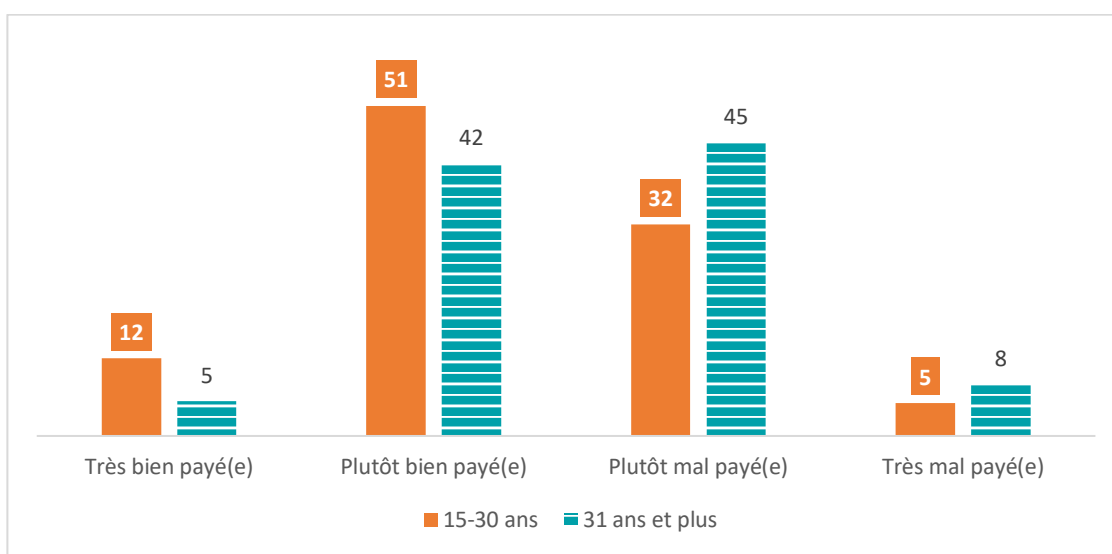
³⁵ Dans l'échantillon interrogé, 81 % des jeunes actifs exercent leur activité professionnelle à temps plein et 19 % travaillent à temps partiel.

Deux tiers des jeunes actifs sont satisfaits de leur rémunération contre la moitié des plus de 30 ans

Les jeunes actifs se montrent plus satisfaits de leur rémunération que leurs aînés. **Près de deux tiers (63 %) des 15-30 ans s'estiment « très bien payés » ou « plutôt bien payés »** par rapport à leur investissement et à leur niveau de compétence, contre moins de la moitié (47 %) des actifs de plus de 30 ans.

GRAPHIQUE 21. ÉVALUATION DE LA RÉMUNÉRATION PAR RAPPORT À L'INVESTISSEMENT DANS LE TRAVAIL ET AUX COMPÉTENCES SELON L'ÂGE (EN %)

Par rapport à votre investissement dans votre travail et vos compétences diriez-vous que vous êtes... ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble des actifs âgés de 15 ans et plus (en emploi, étudiants ou élèves qui travaillent, y compris en alternance, ou en volontariat).

Sans surprise, la perception de sa propre rémunération dépend de la catégorie socioprofessionnelle. Les **jeunes cadres s'estiment plus souvent « très bien payés » ou « plutôt bien payés »** (68 %, contre 62 % en moyenne). De fait, les salaires des cadres sont en moyenne supérieurs au salaire moyen³⁶. À l'inverse, **seule la moitié des jeunes exerçant une profession intermédiaire s'estime plutôt ou très bien payée**. Un sentiment qui peut être mis en relation avec l'impression, plus fréquente au sein de cette catégorie, d'être employé au-delà de ses compétences : ces actifs pourraient ressentir une inadéquation entre leur investissement, leur charge de travail et la rémunération qu'ils perçoivent.

Les **jeunes hommes** sont également plus satisfaits de leur rémunération que les jeunes femmes : 67 % se sentent plutôt bien ou très bien payés, contre 58 % des femmes. Une différence que l'on retrouve à catégorie socioprofessionnelle équivalente : **74 % des jeunes hommes cadres s'estiment plutôt bien ou très bien payés contre 61 % des jeunes femmes cadres**. De même, **65 % des jeunes hommes employés s'estiment plutôt bien ou très bien payés contre 56 % des jeunes femmes**. Ces observations reflètent la réalité du marché de l'emploi : à poste comparable, l'écart de salaire entre les hommes et les

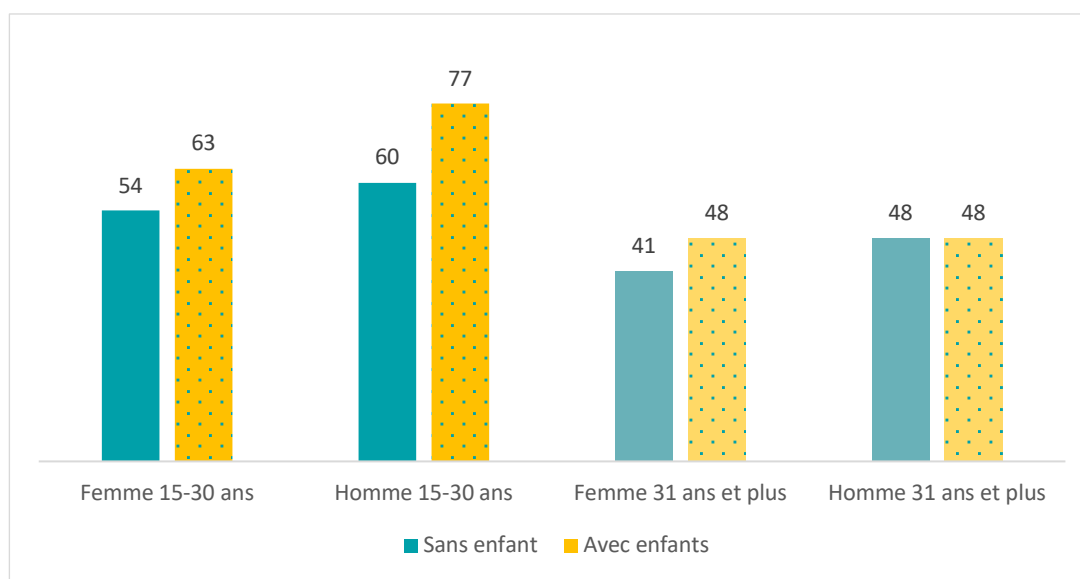
³⁶ Sanchez Gonzales J., Penda Sokhna N., 2023, « Les salaires dans le secteur privé en 2021. Des évolutions encore affectées par la crise sanitaire », *INSEE Première*, n° 1938.

femmes est de 4,3 % dans le secteur privé³⁷ et de 2,9 % dans la fonction publique, et les femmes sont plus souvent employées dans des secteurs moins rémunérateurs³⁸. Pourtant, dans le baromètre sur la jeunesse, cette différence de genre ne se retrouve pas parmi les plus âgés : 48 % des hommes et 46 % des femmes de 31 ans et plus s'estiment plutôt bien ou très bien payés. Les écarts de salaire ont pourtant plutôt tendance à s'accroître avec l'arrivée d'enfants. Pour concilier vie privée et vie professionnelle, les femmes sont encore actuellement plus nombreuses que les hommes à interrompre leur activité ou à réduire leur temps de travail : en 2020, celles qui travaillent sont par exemple trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes³⁹.

Enfin, le fait de vivre chez ses parents a vraisemblablement un impact sur l'aisance financière : des frais importants sont alors évités ou réduits, comme ceux relatifs au logement ou à l'alimentation. En effet, **le sentiment d'être « très bien payé » ou « plutôt bien payé » est particulièrement important chez les jeunes vivant principalement chez leurs parents** : 69 % contre 59 % chez ceux qui disposent d'un logement autonome. De manière liée, **les plus jeunes sont plus souvent satisfaits de leur niveau de rémunération** : 67 % des 18-24 ans s'estiment plutôt bien ou très bien payés contre 59 % des 25-30 ans.

GRAPHIQUE 22. ÉVALUATION DE LA RÉMUNÉRATION PAR RAPPORT À L'INVESTISSEMENT DANS LE TRAVAIL ET AUX COMPÉTENCES SELON LE SEXE, L'ÂGE ET LA PRÉSENCE D'ENFANTS (EN %)

*Par rapport à votre investissement dans votre travail et vos compétences diriez-vous que vous êtes... ?
(Somme des réponses « très bien payé(e) » et « plutôt bien payé(e) »)*



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse, 2023.

Champ : Ensemble des actifs âgés de 15 ans et plus (en emploi, étudiants ou élèves qui travaillent, y compris en alternance, ou en volontariat).

³⁷ Ibid.

³⁸ Bour R., Volat G., « Les salaires dans la fonction publique de l'État », 2022, *INSEE Première*, n° 1914.

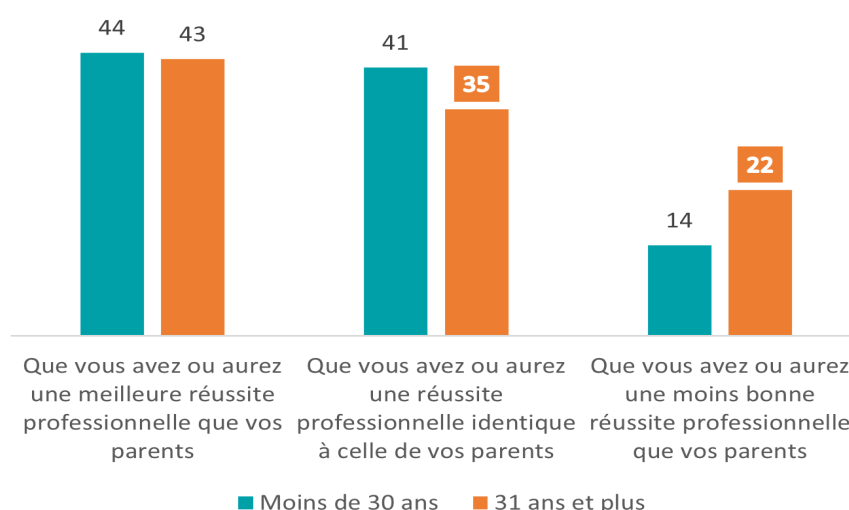
³⁹ INSEE, 2022, *Femmes et hommes, l'égalité en question. Édition 2022*, INSEE Références.

Des jeunes qui se sentent davantage préservés du déclassement que leurs aînés

Dans le baromètre sur la jeunesse, **85 % des 15-30 ans pensent qu'ils auront une réussite professionnelle au moins équivalente à celle de leurs parents** – parmi lesquels **44 %** pensent obtenir une **meilleure réussite professionnelle** que leurs parents. Le sentiment de déclassement concerne le plus de 30 ans davantage que les plus jeunes : 22 % anticipent qu'ils auront une moins bonne réussite que leurs parents, contre 14 % des 15-30 ans.

GRAPHIQUE 23. SENTIMENT DE RÉUSSITE PROFESSIONNELLE OU DE DÉCLASSEMENT PAR RAPPORT AUX PARENTS SELON L'ÂGE (EN %)

Vous personnellement, vous pensez plutôt... ?

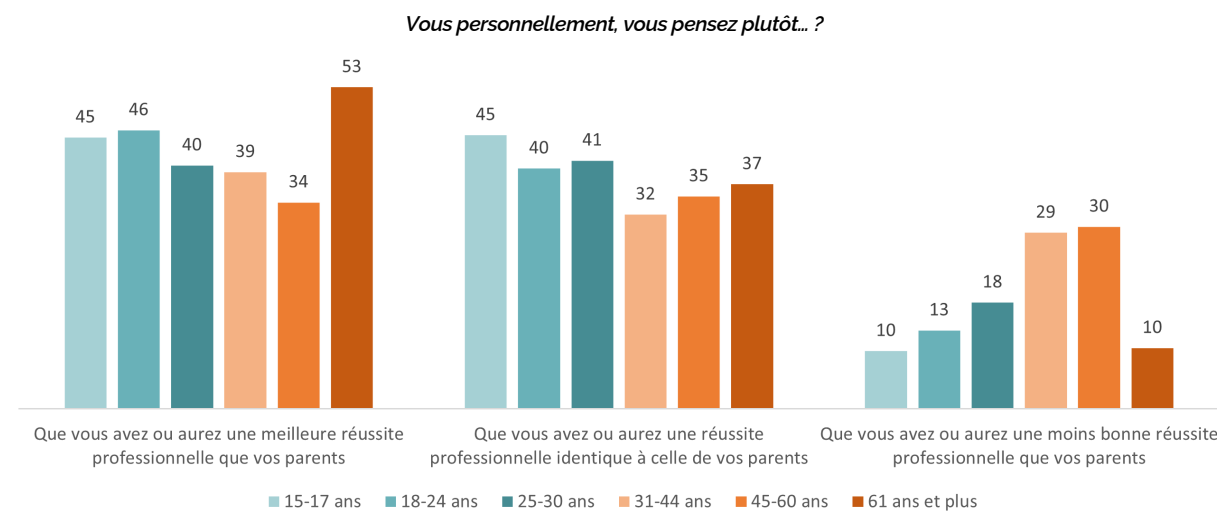


Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus.

La perception des plus jeunes est sans doute en partie liée à un effet de **cycle de vie** : l'optimisme est vraisemblablement plus élevé au début de la vie professionnelle – lorsque de nombreuses options sont encore possibles –, que lorsqu'on est installé dans un emploi depuis plusieurs années. Ces chiffres pourraient aussi refléter un **effet générationnel** : les baby-boomers (61 ans et plus) semblent avoir largement bénéficié de « l'ascenseur social » (53 % estiment avoir mieux réussi que leurs parents), alors que la génération suivante (45-60 ans) semble porter un regard plus mitigé sur son parcours professionnel. En effet, les 45-60 ans sont proportionnellement moins nombreux à répondre qu'ils auront ou ont eu une meilleure réussite que leurs parents (34 %) que les 61 ans et plus (53 %). En revanche, les jeunes semblent, en moyenne, plus confiants que leurs aînés s'agissant de leur réussite professionnelle.

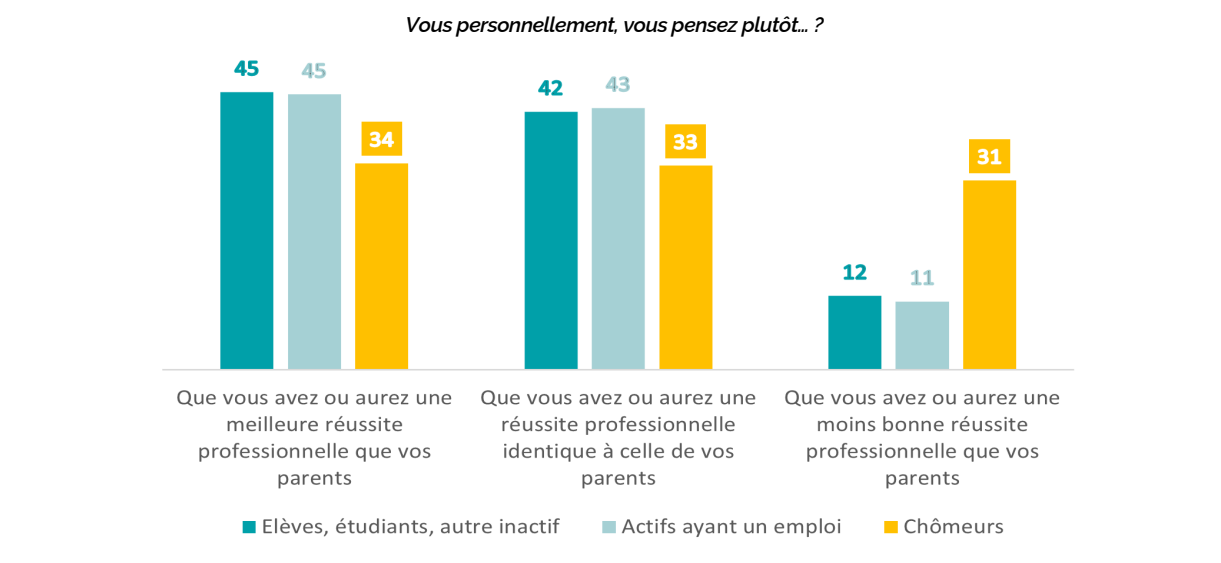
GRAPHIQUE 24. SENTIMENT DE RÉUSSITE PROFESSIONNELLE OU DE DÉCLASSEMENT PAR RAPPORT AUX PARENTS SELON LES TRANCHES D'ÂGE DÉTAILLÉES (EN %)



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023. Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus.

La situation d'activité et la catégorie professionnelle des jeunes interrogés ont aussi logiquement une influence notable sur l'appréciation de leur réussite professionnelle. En effet, **les jeunes chômeurs sont particulièrement nombreux à penser qu'ils auront une moins bonne réussite professionnelle que leurs parents** (31 % contre 11 % des jeunes actifs ayant un emploi et 12 % des élèves, étudiants ou autres inactifs). De surcroît, **les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires** – qui occupent une position sociale moins élevée que celle des cadres – **indiquent plus fréquemment qu'ils réussiront moins bien que leurs parents** (respectivement 18 %, 16 % et 13 %) **par rapport aux cadres** (8 %). Enfin, le genre a une influence limitée. Les jeunes hommes sont légèrement plus nombreux (46 %) à imaginer qu'ils réussiront mieux que leurs parents, et les jeunes femmes pensent plus souvent qu'elles auront une réussite identique (44 %). Une même proportion d'hommes et de femmes redoute le déclassement (14 %).

GRAPHIQUE 25. SENTIMENT DE RÉUSSITE PROFESSIONNELLE OU DE DÉCLASSEMENT PAR RAPPORT AUX PARENTS, PARMI LES JEUNES ET SELON LA SITUATION D'ACTIVITÉ (EN %)



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023. Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans.

GRAPHIQUE 26. SENTIMENT DE RÉUSSITE PROFESSIONNELLE OU DE DÉCLASSEMENT PAR RAPPORT AUX PARENTS, PARMIS LES JEUNES ET SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE (EN %)

Vous personnellement, vous pensez plutôt... ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.
 Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans.

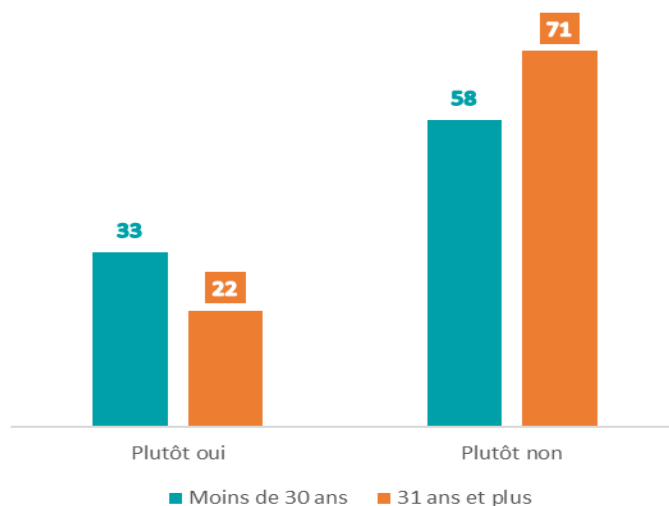
3. Avenir professionnel et carrière : comment les jeunes se projettent-ils ?

Un jeune sur trois pense que son métier va disparaître d'ici la fin de sa carrière

Près d'un jeune sur six (58 %) âgé de 15 à 30 ans pense que son métier continuera à exister jusqu'à la fin de sa vie professionnelle, un jeune sur trois (33 %) affirme que son métier disparaîtra et 9 % ne se prononcent pas. A contrario, la majorité des personnes âgées de 31 ans et plus (71 %), qui sont plus avancées dans leur vie professionnelle, estiment que leur métier existera toujours à la fin de leur carrière.

GRAPHIQUE 27. SENTIMENT D'EXERCER UN MÉTIER QUI VA DISPARAÎTRE SELON L'ÂGE (EN %)

Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « Le métier que vous exercez ou pour lequel vous vous formez va disparaître avant la fin de votre vie professionnelle » ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

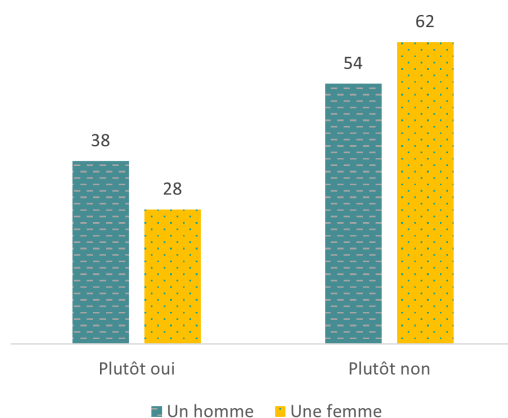
Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus, hors retraités, invalides et malades de longue durée.

Il convient de préciser que les **étudiants** sont proportionnellement moins nombreux à penser que leur métier va disparaître (29 % contre 33 % en moyenne) comparativement aux jeunes actifs (36 %) et aux chômeurs (33 %). Ce constat peut être lié en partie à un effet de cycle de vie (les jeunes encore en formation imaginent qu'ils pourront choisir un métier « d'avenir »), et en partie à une méconnaissance du marché du travail des plus jeunes générations, qui n'ont pas encore été confrontées à la recherche d'emploi.

Au-delà de l'âge, des différences liées au genre sont observées : la part des jeunes femmes qui pensent **que leur métier n'est pas amené à disparaître avant la fin de leur carrière** est plus élevée (62 %) que celle des jeunes hommes (54 %), un résultat qui pourrait être lié à la surreprésentation des femmes dans les métiers du soin et de l'éducation.

GRAPHIQUE 28. SENTIMENT D'EXERCER UN MÉTIER QUI VA DISPARAÎTRE, PARMIS LES JEUNES ET SELON LE SEXE (EN %)

Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « Le métier que vous exercez ou pour lequel vous vous formez va disparaître avant la fin de votre vie professionnelle » ?



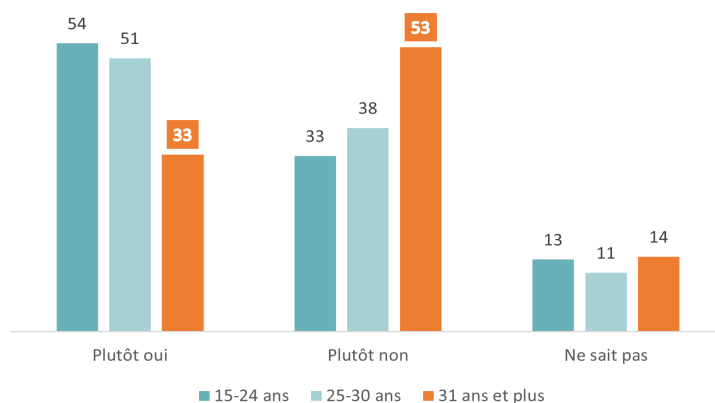
Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023. Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans.

La crainte de devoir cumuler plusieurs emplois touche plus les jeunes que leurs aînés

Plus de la moitié (53 %) des jeunes âgés de 15 à 30 ans – et plus spécifiquement les 15-24 ans (54 %) – estiment qu'à certains moments de leur vie professionnelle, ils devront **cumuler plusieurs emplois**, tandis que seulement un tiers des actifs de 31 ans et plus (33 %) partagent cette idée. L'expérience professionnelle peut expliquer cet écart, dans la mesure où les plus âgés ont vraisemblablement plus de visibilité sur leur carrière, quand les jeunes sont plus sujets à l'incertitude.

GRAPHIQUE 29. SENTIMENT DE DEVOIR CUMULER PLUSIEURS EMPLOIS DANS LA CARRIÈRE À VENIR SELON LES TRANCHES D'ÂGE DÉTAILLÉES (EN %)

Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « À certains moments de votre carrière, vous devrez cumuler plusieurs emplois » ?



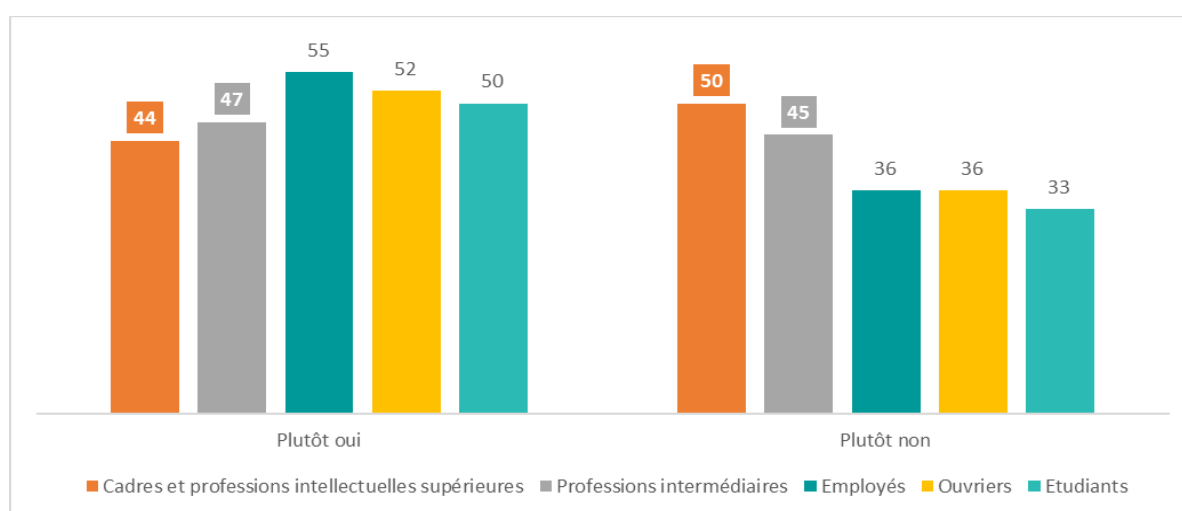
Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.
Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus, hors retraités, invalides et malades de longue durée.

Parmi les jeunes actifs, **les jeunes cadres et professions intermédiaires** apparaissent moins concernés par le risque de devoir cumuler des emplois comparativement aux autres catégories socioprofessionnelles : ils sont respectivement 44 % et 47 % à déclarer qu'ils devront probablement cumuler plusieurs emplois à certains moments de leur carrière. Il n'est pas vain de rappeler qu'ils exercent des professions généralement plus rémunératrices que les ouvriers et employés⁴⁰, ce qui pourrait expliquer qu'ils envisagent moins souvent de compléter leurs revenus par une activité complémentaire.

Aussi, les actifs occupant un emploi précaire sont proportionnellement plus nombreux à penser qu'ils devront cumuler plusieurs emplois au cours de leur carrière : **57 % des salariés en CDD** sont dans ce cas, contre 45 % de ceux qui occupent un CDI ; et 67 % des jeunes qui travaillent à temps partiel pensent qu'ils devront cumuler plusieurs emplois, contre 47 % de ceux qui travaillent à temps plein.

GRAPHIQUE 30. SENTIMENT DE DEVOIR CUMULER PLUSIEURS EMPLOIS DANS LA CARRIÈRE À VENIR, PARMIS LES JEUNES ET SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE (EN %)

Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « À certains moments de votre carrière, vous devrez cumuler plusieurs emplois » ?

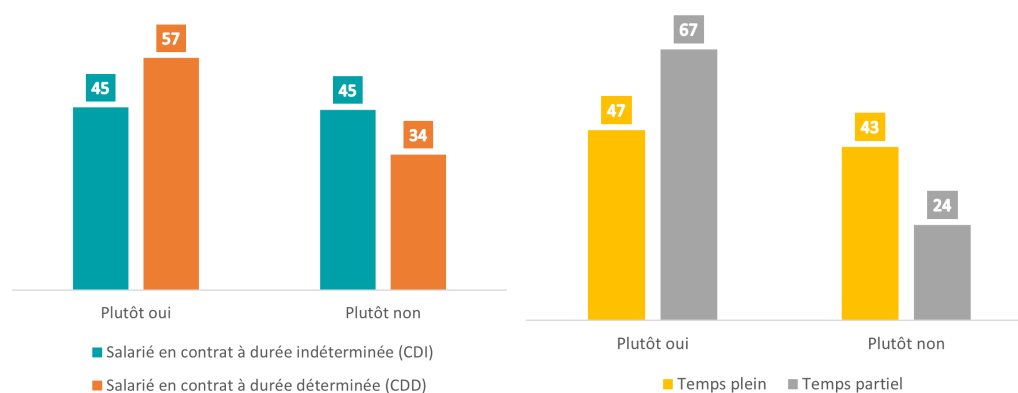


Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.
Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans.

⁴⁰ Sanchez Gonzales J., Penda Sokhna N., 2023, « Les salaires dans le secteur privé en 2021. Des évolutions encore affectées par la crise sanitaire », *INSEE Première*, n° 1938.

GRAPHIQUE 31. SENTIMENT DE DEVOIR CUMULER PLUSIEURS EMPLOIS DANS LA CARRIÈRE À VENIR, PARMIS LES JEUNES ET SELON STATUT ET LA QUOTITÉ D'EMPLOI (EN %)

Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « À certains moments de votre carrière, vous devrez cumuler plusieurs emplois » ?



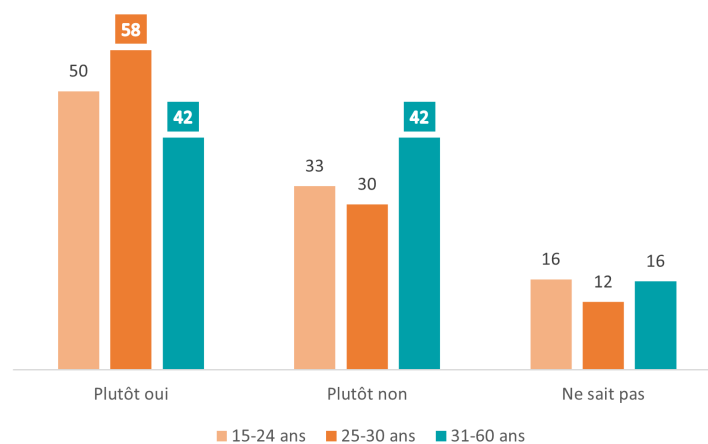
Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023. Champ : Ensemble des jeunes âgés de 15 à 30 ans.

Plus d'un jeune sur deux anticipe des périodes de chômage dans sa future carrière

Dans un contexte où, rappelons-le, les jeunes restent la catégorie la plus touchée par le chômage au sein de la population (7,3 % des 15-24 ans sont au chômage, contre 5,4 % des 15-64 ans début 2023)⁴¹, une majorité d'entre eux ont conscience du risque de chômage pour leur propre carrière : 54 % des jeunes – et en particulier les 25-30 ans (58 %) – pensent qu'ils connaîtront **des périodes sans emploi au cours de leur vie professionnelle**, contre 42 % des 31 ans et plus.

GRAPHIQUE 32. ANTICIPATION DES PÉRIODES SANS EMPLOI DANS LA CARRIÈRE À VENIR SELON L'ÂGE (EN %)

Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « Vous allez connaître des périodes sans emploi au cours de votre vie professionnelle » ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023. Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus.

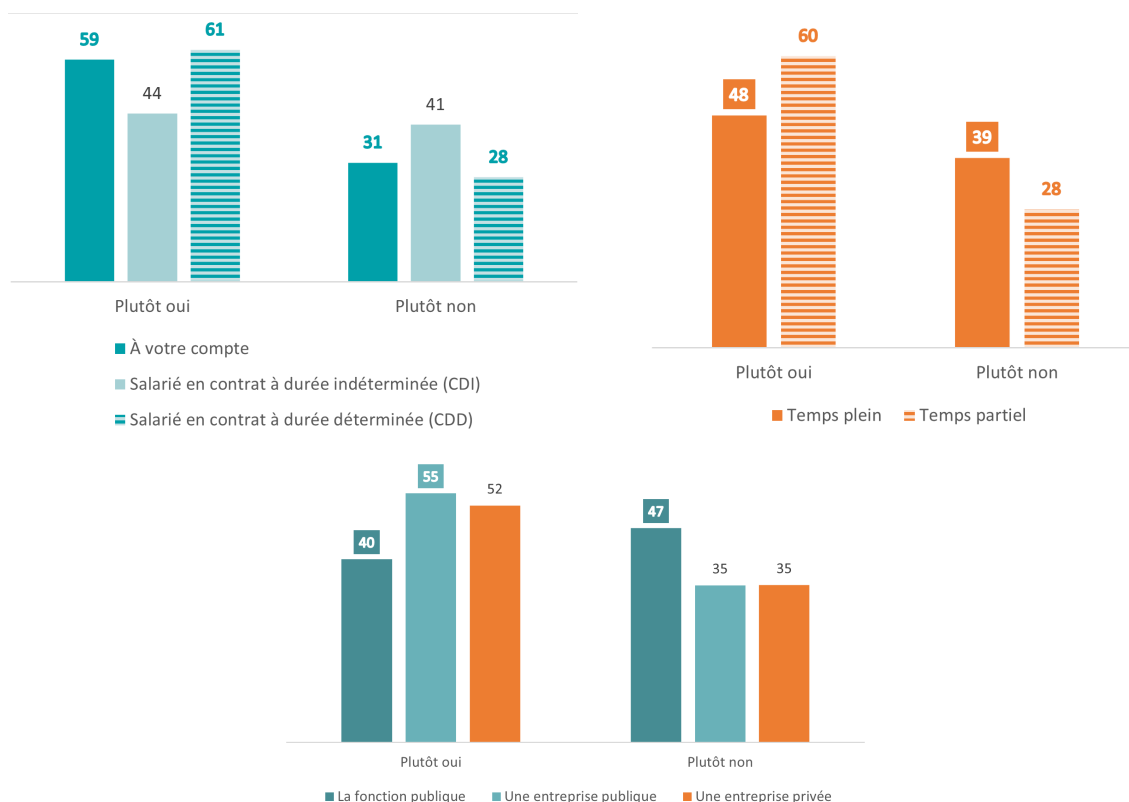
⁴¹ INSEE, 2023, « L'essentiel sur... le chômage », juin.

Ajoutons que les **employés** se disent davantage concernés par d'éventuelles périodes sans emploi (60 %), tandis que les cadres et les professions intermédiaires se sentent relativement épargnées (respectivement 50 % et 43 %). Il convient de préciser que ces dernières professions sont moins touchées par le chômage : en 2019, 4 % des cadres et 5 % des professions intermédiaires étaient au chômage, contre 7 % des actifs en moyenne⁴².

De manière attendue, l'anticipation du risque de chômage est moins forte parmi les jeunes exerçant dans la fonction publique (40 % craignent de connaître des périodes de chômage, contre 54 % en moyenne). À l'inverse, les salariés en CDD et ceux à temps partiel craignent davantage des périodes sans emploi (respectivement 61 % et 60 %).

GRAPHIQUE 33. ANTICIPATION DES PÉRIODES SANS EMPLOI DANS LA CARRIÈRE À VENIR, PARMIS LES JEUNES ET SELON LE STATUT, LA QUOTITÉ D'EMPLOI OU LA STRUCTURE EMPLOYEUSE (EN %)

Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « Vous allez connaître des périodes sans emploi au cours de votre vie professionnelle » ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètres DJEPVA sur la jeunesse, 2023.
Champ : Ensemble des jeunes actifs âgés de 15 à 30 ans.

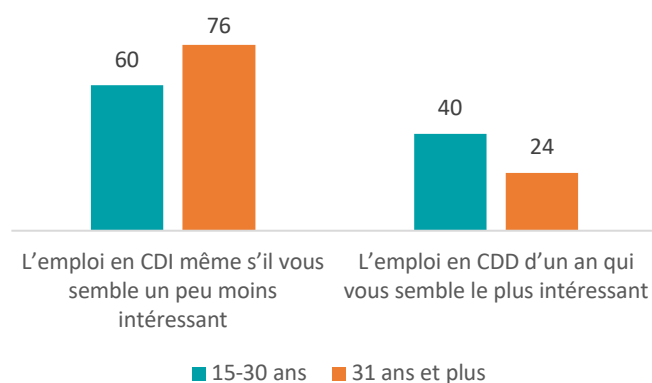
⁴² INSEE, 2020, Emploi, chômage, revenus du travail, INSEE Références.

Une majorité de jeunes attentifs à la sécurité de leur emploi

La sécurité de l'emploi promise par le CDI est attractive pour les jeunes même si certains d'entre eux ont intégré le fait que le CDD est un « passage obligatoire » avant d'obtenir un CDI. En effet, **60 % d'entre eux privilégieraient un contrat à durée indéterminée (CDI)** plutôt qu'un contrat à durée déterminée (CDD), même si le poste en CDI semble un peu moins intéressant. **Chez les plus âgés (31 ans et plus)**, plus souvent en CDI, ce chiffre atteint 76 %. Les responsabilités financières qui incombent aux plus de 30 ans (charges familiales, logement indépendant...) les poussent vraisemblablement à privilégier la stabilité et la sécurité de l'emploi à l'intérêt du poste.

GRAPHIQUE 34. PRÉFÉRENCES ENTRE UN EMPLOI EN CDI ET UN EMPLOI EN CDD PLUS INTÉRESSANT SELON L'ÂGE (EN %)

Imaginons que vous êtes à la recherche d'un emploi. On vous propose deux emplois différents. Le premier vous semble un peu plus intéressant, mais il est en CDD d'un an, tandis que le second est un CDI. Lequel choisiriez-vous ?



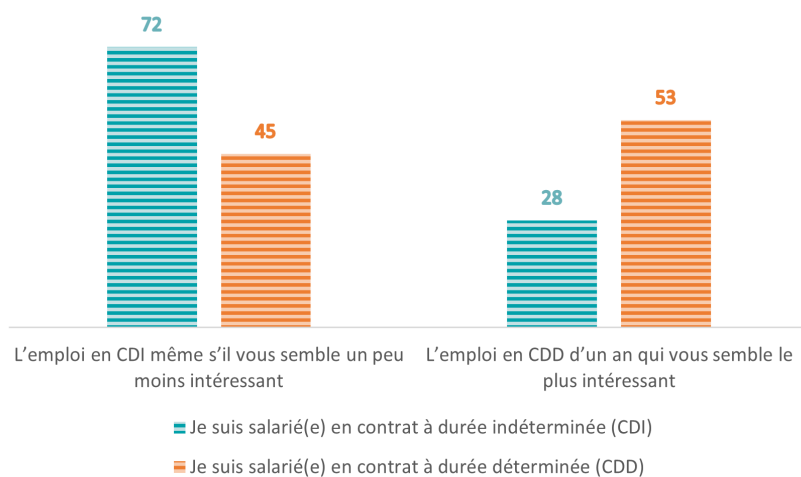
Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus, hors retraités, invalides et malades de longue durée.

Il existe par ailleurs des **écarts notables entre les jeunes actifs en emploi et les étudiants**, ces derniers choisissant le CDI à 56 % contre 65 % pour les actifs. Ce résultat témoigne d'une différence entre les projections et la réalité du monde du travail. Par ailleurs, 67 % des couples ayant des enfants privilégient le CDI, alors que ce chiffre est de 55 % pour les célibataires, suggérant que les familles recherchent davantage la stabilité financière. Enfin, les jeunes déjà titulaires d'un CDI sont moins enclins à choisir un CDD même si le contenu du poste est plus intéressant (28 %, contre 40 % en moyenne).

GRAPHIQUE 35. PRÉFÉRENCES ENTRE UN EMPLOI EN CDI ET UN EMPLOI EN CDD PLUS INTÉRESSANT, PARMIS LES JEUNES ET SELON LE STATUT D'EMPLOI

Imaginons que vous êtes à la recherche d'un emploi. On vous propose deux emplois différents. Le premier vous semble un peu plus intéressant, mais il est en CDD d'un an, tandis que le second est un CDI. Lequel choisiriez-vous ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse, 2023.
Champ : Ensemble des jeunes salariés en CDD ou CDI âgés de 15 à 30 ans.

Des jeunes toujours attirés par le statut d'indépendant, mais moins qu'auparavant

Si le salariat apparaît être une perspective d'emploi idéale pour environ six jeunes sur dix, ils sont **37 %** à répondre qu'ils aimeraient idéalement **être indépendants ou à leur compte**, plutôt que d'être salariés, alors que **21 % des personnes de 31 ans et plus** partagent cette préférence. Les jeunes se montrent en effet moins sensibles aux atouts du salariat, qu'ils associent moins souvent que leurs aînés à la sécurité et à la protection sociale. Ils sont aussi plus séduits par la liberté, qu'ils associent davantage au statut d'indépendant.⁴³

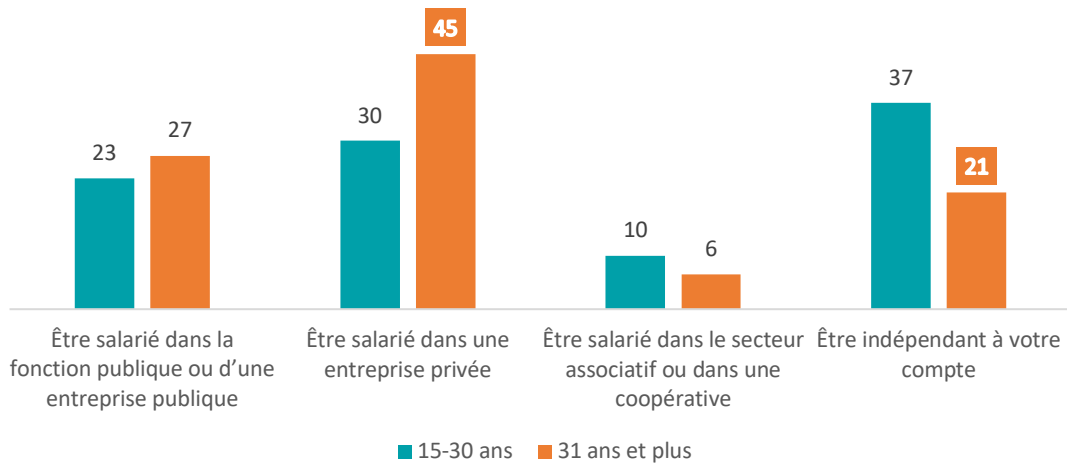
Mais en réalité, le travail indépendant est peu répandu en France, notamment chez les jeunes. En 2018, 11,4 % des personnes en emploi avaient le statut d'indépendant, et seulement 5,1 % des moins de 30 ans occupant un emploi⁴⁴.

⁴³ Alberola E., Aldeghi I., Hoibian S., 2017, « Être salarié : un idéal, sauf pour les jeunes qui aspirent à plus de liberté », *Consommation et modes de vie*, n° 289, avril.

⁴⁴ INSEE, 2020, *Emploi et revenus des indépendants*, INSEE Références.

GRAPHIQUE 36. PRÉFÉRENCES ENTRE LE SALARIAT DANS LE SECTEUR PUBLIC, PRIVÉ, ASSOCIATIF ET LE STATUT D'INDÉPENDANT SELON L'ÂGE (EN %)

Idéalement, concernant le travail, que préféreriez-vous ?

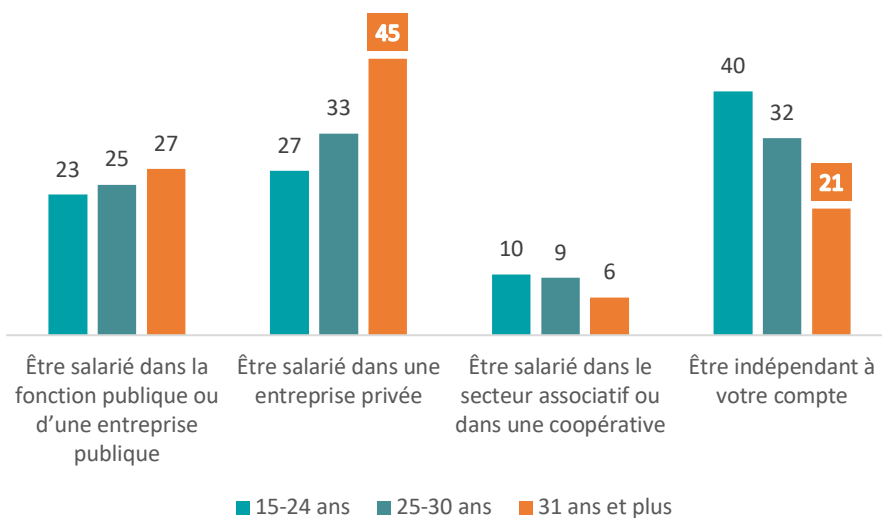


Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.
 Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus, hors retraités, invalides et malades de longue durée.

Parmi les 15-30 ans, **le statut d'indépendant est surtout recherché par les plus jeunes** : 40 % des personnes âgées de 15 à 24 ans préféreraient être indépendantes ou à leur compte, contre 32 % des 25-30 ans. De manière liée, **les jeunes actifs en emploi** sont proportionnellement moins nombreux à souhaiter être indépendants (**33 %**, contre 42 % des chômeurs et 40 % des étudiants). Du côté des jeunes chômeurs, le statut d'indépendant pourrait être perçu comme une manière de revenir vers l'emploi en l'absence d'autres opportunités.

GRAPHIQUE 37. PRÉFÉRENCES ENTRE LE SALARIAT DANS LE SECTEUR PUBLIC, PRIVÉ, ASSOCIATIF ET LE STATUT D'INDÉPENDANT SELON LES TRANCHES D'ÂGE DÉTAILLÉES (EN %)

Vous personnellement, vous préféreriez... ?



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.
 Champ : Ensemble de la population âgée de 15 ans et plus, hors retraités, invalides et malades de longue durée.

S'il reste plus attractif pour les jeunes que pour les plus de 30 ans, le statut d'indépendant pourrait peu à peu **perdre de son attrait** auprès des jeunes. Une analyse comparative entre 2016 et 2020 révèle une **baisse significative** du pourcentage de jeunes de moins de 25 ans qui préfèrent le statut d'indépendant au salariat, de 45 % en 2016 à 42 % en 2020 (et 40 % en 2023)⁴⁵. Les difficultés économiques qui touchent la société depuis le début de la crise sanitaire pourraient expliquer ce relatif désintérêt. Selon l'INSEE (2022), les indépendants sont particulièrement touchés par la précarité financière. En 2019, 18 % d'entre eux ont un niveau de vie **inférieur au seuil de pauvreté monétaire**⁴⁶. L'étude indique notamment que les **indépendants les plus jeunes** ont plus souvent qu'en moyenne des **revenus d'activité très bas** (35 % d'entre eux ont des revenus inférieurs au seuil de pauvreté). Le choix de ce statut représente donc un risque que les jeunes seraient de moins en moins prêts à prendre.

⁴⁵ Source : CREDOC, enquêtes Conditions de vie et aspirations des Français.

⁴⁶ Azouguagh M., Delmas F., 2022, « Un peu plus d'un indépendant sur dix gagne moins de la moitié du Smic annuel et vit sous le seuil de pauvreté », *INSEE Première*, n° 1884.

LE RAPPORT DES JEUNES AU TRAVAIL EN 2023

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE DJEPVA SUR LA JEUNESSE

Afin d'éclairer le rapport au travail et à l'emploi des jeunes, l'édition 2023 du baromètre DJEPVA sur la jeunesse a dédié un module de son questionnaire à ce sujet d'actualité. La taille relativement importante de l'échantillon – environ 4 500 jeunes âgés de 15 à 30 ans et 1 000 personnes âgées de plus de 30 ans – permet d'approfondir les connaissances sur cette thématique et de comparer le point de vue de l'ensemble des jeunes à celui des plus âgés.

Structuré en trois parties, ce rapport présente des résultats sur les attentes et aspirations des jeunes et de leurs aînés en matière de travail, sur le regard des jeunes actifs concernant leur emploi actuel et leur réussite professionnelle, et sur la façon dont ils se projettent dans leur devenir professionnel.

Les jeunes ont globalement un rapport au travail et à l'emploi qui n'est pas très différent de celui des plus âgés. Les écarts entre générations, bien réels sur certains points, n'effacent pas ceux observés à partir d'autres caractéristiques sociodémographiques des enquêtés (genre, situation d'activité, catégorie socioprofessionnelle...). À titre d'illustration, les jeunes femmes apparaissent plus attentives que leurs homologues masculins à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Elles se déclarent également moins enclines à assumer de nombreuses responsabilités au travail et s'estiment moins bien payées. Autre exemple, les jeunes cadres se sentent davantage utilisés à leur juste niveau de compétence dans leur emploi, et davantage préservés du déclassement par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles.