



**HAL**  
open science

## De la qualité de l'emploi au rapport au travail des jeunes : des évolutions paradoxales

Estelle Bonnet, Zora Mazari, Elise Verley

### ► To cite this version:

Estelle Bonnet, Zora Mazari, Elise Verley. De la qualité de l'emploi au rapport au travail des jeunes : des évolutions paradoxales. 20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolution, 1, Céreq, pp.85-94, 2018, Essentiels, 978-2-11-138836-9. halshs-01770332

**HAL Id: halshs-01770332**

**<https://shs.hal.science/halshs-01770332>**

Submitted on 7 Nov 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **De la « qualité de l'emploi » au « rapport au travail » des jeunes : des évolutions paradoxales**

**Bonnet – Mazari - Verley**

Le fonctionnement du marché du travail français a peu à voir avec ce qu'il était 20 ans auparavant. Qu'il s'agisse de l'organisation du temps de travail ou de la nature du contrat de travail, les transformations économiques ont conduit à une remise en cause de l'unicité de la norme d'emploi à durée indéterminée et à temps complet. Après une relative stabilité pendant une dizaine d'années, les formes temporaires d'emploi sont reparties à la hausse à partir de 2010, plus particulièrement pour les individus les plus récemment entrés sur le marché du travail et les moins qualifiés (Gaini, Zamora, 2016). La croissance d'un chômage de masse, le développement des formes particulières d'emploi tels que l'intérim, l'emploi à durée déterminée, le temps partiel, s'inscrivant aux marges des catégories traditionnelles de l'emploi typique, touchent tout particulièrement les jeunes entrant.es sur le marché du travail (Baumann, Monchatre et Zune, 2016). Leur situation se caractérise aussi par un « sur chômage » durable, par une instabilité chronique des débuts de carrière et/ou de leur parcours professionnel. Entre 1992 et 2010, le taux de chômage des 15-24 ans passe de 17% à 23%, la part d'emploi à durée indéterminée pour cette même classe d'âge décroît de 67% à 49% (INSEE, Enquête Emploi). Une telle évolution des systèmes d'emploi contribue à brouiller les frontières entre emplois « primaires » (stable et avec de bonnes conditions de travail) et emplois « secondaires » (Doeringer, Piore, 1971), puisque se développent des segments d'emploi caractérisés de « secondaire stable » (Gadrey, 1990) et de « primaire supérieur » se concentrant sur les plus diplômé.es (Moncel, 2012). Les conséquences de cette fragmentation des périodes d'emploi pour les jeunes s'expriment plus largement dans leur intégration sociale (accès au logement, à la formation, à des compétences transférables, etc.). La jeunesse peut, dans ce contexte, difficilement être envisagée comme un état ou un processus continu mais, dans une période de vie marquée par le poids des incertitudes, comme « *un segment du parcours de vie particulièrement riche en transitions d'un statut vers un autre, en renouvellement des articulations entre le biographique et le social, en intrication des diverses sphères de la vie, en transformations personnelles, en encadrements sociaux également* » (Becquet, Bidart, 2013, p. 52). Alors que l'on identifiait auparavant des seuils qui faisaient passer de l'état de jeune à celui d'adulte, apparaît aujourd'hui une dissociation des étapes ainsi que leur réversibilité. Une réflexion peut alors être engagée sur la teneur des normes qui marquent les parcours des jeunes, en considérant leur pluralité, leur variabilité selon les sphères de la vie sociale, les milieux sociaux, le genre, les niveaux et types de formation et leurs usages par des jeunes qui tendent à s'y conformer ou à y renoncer. Ainsi, « *même dans des situations de précarité qui les rendent improbables, la référence à la norme de l'emploi salarié à durée indéterminée, ou encore le projet de « monter sa boîte » un jour restent des balises, des perspectives, des moteurs d'action* » (Becquet, Bidart, *op.cit.*).

La diversification des parcours, associée aux évolutions et à la pluralité des normes dont les jeunes sont porteur/euses, invitent alors à une approche multidimensionnelle de l'emploi des débutants, intégrant tout à la fois des dimensions objectives de « qualité » d'emploi et

subjectives d'appréciation de la situation de travail. Nous proposons donc dans ce chapitre de nous interroger sur la façon dont les jeunes débutant.es ont intériorisé l'évolution de leurs conditions d'insertion et des normes d'emploi. Pour ce faire, nous analyserons les représentations et jugements portés par les jeunes de deux cohortes, à 18 ans d'intervalle (Génération 1992 et 2010), sur leur parcours, leur emploi, leur avenir professionnel. Il s'agira de montrer que les transformations à l'œuvre sur le marché du travail conduisent à un déplacement des valeurs et représentations du travail des jeunes dans ses dimensions instrumentales, sociales et symboliques. Une telle perspective nous conduit à dépasser la description des seuls effets de conjoncture, en se focalisant sur la dégradation à l'échelle d'une génération des dimensions du salaire, du temps de travail et du statut d'emploi, pour prendre en compte les représentations du travail et les comportements des acteurs (Clark, 2004). Le constat paradoxal que nous effectuerons, celui d'une « dégradation » des conditions d'emploi et d'une amélioration des perceptions du parcours, de la situation actuelle et des perspectives d'avenir, est particulièrement porté par une évolution du rapport à l'éducation, à l'emploi et au travail, selon le genre et le niveau de formation.

### **1- De la qualité de l'emploi au rapport au travail**

Il existe une pluralité des approches empiriques de la qualité de l'emploi, mettant l'accent soit sur les caractéristiques objectives de la relation au travail (degré de précarité du contrat, niveau de qualification, de rémunération, conditions de travail...) ou sur « *l'importance de la dimension qualitative de l'emploi dans la satisfaction individuelle des travailleurs* » (Davoine, Ehrel, 2007). Partant du postulat qu'un « bon » ou un « mauvais » emploi ne peut être défini par un observateur extérieur, mais qu'il est une réalité expérimentée par le travailleur lui-même, Andrew Clarks (2015) relève l'intérêt de distinguer données objectives et subjectives dans la mesure de la « qualité de l'emploi », pour prédire les comportements des acteurs sur le marché du travail et leur propension à s'y maintenir. Un bon emploi se caractérise alors par six aspects : salaire, temps de travail, perspectives (promotion et sécurité de l'emploi), complexité du travail, contenu (intérêt, prestige, autonomie) et relations dans le travail.

Les sociologues (Baudelot et Gollac, 2003 ; Paugam, 2000 ; Nicole-Drancourt, 1992 ; Bidart et Longo, 2007 ; Longo, 2011) avaient déjà particulièrement insisté sur le fait que l'importance du travail ne se réduit ni à sa présence ou à son absence, ni à ses seules dimensions instrumentales, ni à des caractéristiques spécifiques et universelles. Baudelot et Gollac (2003) distinguent ainsi quatre registres du plaisir, susceptibles de faire du rapport au travail un rapport heureux : les contacts, les occupations, la dimension créatrice du travail et la découverte. Les formes du bonheur comme celles du malheur (souffrance psychique, sentiments de trajectoire de dévalorisation sociale notamment par rapport aux parents, oppression économique, relations difficiles avec les collègues, manque ou absence de reconnaissance sociale) tendraient par ailleurs à se cumuler. Les éléments du bonheur ou du malheur dépendent du type d'investissement de soi et de la pression dans l'emploi.

La distinction entre emploi et travail, rapport à l'emploi et rapport au travail, constitue un incontournable de l'analyse sociologique de la précarité et de l'accès à l'emploi des jeunes.

Pour Nicole-Drancourt (1992), le rapport à l'activité s'inscrit dans un imaginaire indépendant des opportunités réelles d'emploi et constitue pourtant un élément essentiel dans l'orientation des trajectoires. Paugam quant à lui établit une distinction entre rapport au travail et rapport à l'emploi des jeunes diplômé.es (2000). Le rapport à l'emploi permet de distinguer différentes situations de stabilité ou d'instabilité professionnelle des salarié.es (sécurité de l'emploi en lien aux politiques menées par l'organisation dans laquelle le ou la salarié.e travaille, nature du contrat de travail, avantages économiques et sociaux que l'activité procure). Le rapport au travail permet d'appréhender les dimensions de la satisfaction ou de l'insatisfaction des salarié.es par rapport à l'activité exercée au regard des conditions de travail, des relations professionnelles, du plaisir ou de la souffrance que l'activité génère, ou encore des perspectives d'avenir ou d'évolution professionnelle que la carrière permet.

L'ensemble de ces perspectives, au-delà des effets de conjoncture, invite ainsi à prendre en compte les interactions entre données objectives et dimensions subjectives des trajectoires pour comprendre l'engagement professionnel et les stratégies de mobilisation dans et vers l'emploi.

## **2- Un constat paradoxal : dégradation des conditions d'emploi, amélioration des jugements sur les parcours**

Une telle orientation de la recherche est en partie rendue possible par l'exploitation des enquêtes *Génération* du Céreq, au travers d'une série de variables sur les jugements portés par les débutant.es (5 ans après leur sortie de formation) issu.es de deux cohortes, l'une entrée sur le marché du travail en 1992, l'autre en 2010, soit à presque une génération d'intervalle.

Les destinées des sortant.es du système éducatif sont d'abord marquées par les contextes dans lesquels ces dernier.es accèdent au marché du travail (voir introduction). Cinq ans après leur sortie de formation, on note une relative homogénéité dans l'accès à ce marché, avec un taux de chômage global équivalent pour les deux générations. Mais, la situation est plus contrastée lorsque l'on prend en compte les situations d'emploi (tableau 1), le taux d'emploi à durée indéterminée avoisine désormais la barre symbolique des 50% (contre 60% en 1992), alors que la proportion d'emploi à durée déterminée, intérimaire et de contrats aidés concerne près du quart de la Génération 2010.

**Tableau 1 : Indicateurs de qualité de l'emploi selon le sexe et le niveau de diplôme**

	Génération 1992				Génération 2010			
	Non diplômé.es	Diplômé.es du secondaire	Diplômé.es du supérieur	Ensemble	Non diplômé.es	Diplômé.es du secondaire	Diplômé.es du supérieur	Ensemble
<b>Ensemble de la Génération</b>								
Taux de chômage	28	15	7	16	43	16	7	17
Taux d'EDI	40	60	78	60	22	47	74	52
Taux d'EDD (intérim, contrat aidé,...)	24	19	10	18	26	28	15	23

Taux d'emploi à temps partiel	15	15	7	13	13	15	8	12
Part des fonctionnaires	4	7	17	9	1	2	8	4
<b>Homme</b>								
Taux de chômage	24	10	5	12	44	16	6	19
Taux d'EDI	45	68	84	66	23	52	79	54
Taux d'EDD (intérim, contrat aidé,...)	26	18	9	17	26	25	11	21
Taux d'emploi à temps partiel	9	6	3	6	10	9	5	8
Part des fonctionnaires	5	7	15	9	1	2	6	3
<b>Femme</b>								
Taux de chômage	35	21	10	20	41	15	8	16
Taux d'EDI	32	51	72	53	20	41	69	49
Taux d'EDD (intérim, contrat aidé,...)	22	20	12	18	26	30	18	25
Taux d'emploi à temps partiel	23	25	10	20	20	21	10	17
Part des fonctionnaires	3	7	18	9	1	3	10	6

Pour autant, on peut s'interroger sur la façon dont ces deux Générations intériorisent cette transformation de leurs conditions d'insertion à 20 ans. Les sortant.es de la Génération 2010 font-ils ou elles état de jugements plus négatifs que leurs prédécesseurs sur leur parcours dans l'emploi, leur situation professionnelle, leur perspective d'avenir ? Quels facteurs influent sur la variation des jugements ?

Le constat est paradoxal. Alors que les indicateurs de qualités d'emploi (objectifs) tendent à se dégrader (moins accès à l'emploi stable), ces derniers n'influent pas sur les jugements (subjectifs) des générations sur leur parcours d'insertion, leur situation 5 ans après la sortie de formation initiale et leur rapport à l'avenir professionnel (tableau 2). Les données paraissent effectivement contradictoires puisque les débutant.es sont plus nombreux/ses à décrire leur parcours depuis la fin de leurs études comme (plutôt) faciles (+6 points), à faire état d'une satisfaction plus grande par rapport à leur situation professionnelle (+5 points), à ressentir une plus forte adéquation entre leur formation et leur emploi (+5 points) et surtout à être optimistes par rapport à leur avenir professionnel (+11 points). Et ces évolutions se maintiennent à situation d'emploi comparable (EDI, EDD...). Autre évolution significative, il semble que les sortant.es de la Génération 2010 entretiennent un rapport moins instrumental au travail : il est moins souvent perçu comme une nécessité à laquelle il faut se soumettre (-4 points) et plus souvent comme un moyen de réaliser ses ambitions (+3 points) ; il est l'objet d'un moindre investissement (les jeunes sont légèrement moins nombreux/ses à déclarer s'investir beaucoup dans leur travail (-2 points)).

Une telle évolution des représentations peut, en premier lieu, être comprise en référence à l'évolution conjointe de la scolarisation des jeunes et de l'accès à l'enseignement supérieur. On recense ainsi une augmentation de près de 600 000 inscrit.es dans l'enseignement supérieur entre 1990 et 2010, soit une croissance de 35 % des effectifs entre ces deux périodes. Cette progression s'explique en grande partie par l'allongement des études, les jeunes aspirant en effet à des études plus longues (MENESR, 2015). Cette élévation générale

des niveaux de formation constitue un facteur susceptible d'expliquer la relative confiance en l'avenir entre générations, puisque l'on sait que le diplôme constitue un rempart contre le chômage, que plus le niveau augmente meilleures sont les perspectives d'insertion, que les moins diplômé.es s'inscrivent plus fréquemment dans des trajectoires aux marges de l'emploi (Céreq, 2014, p. 54), que l'accès à l'emploi des sortant.es du secondaire est problématique et leurs difficultés exacerbées en période de conjoncture difficile (Barret, Ryk, Volle, 2014). Dans cette logique, les jugements sur la situation d'emploi, sur le travail et sur l'avenir sont susceptibles d'être portés par la dynamique de la cohorte dans laquelle ils s'insèrent et notamment l'horizon des possibles pour des jeunes de plus en plus diplômé.es. Cette perspective sera examinée dans la partie 3, prenant en compte l'influence du niveau d'études sur les représentations.

On peut, en second lieu, analyser ces écarts de perception comme la conséquence de l'intériorisation par les générations les plus récentes d'un éclatement de la norme d'emploi. De ce point de vue, il est significatif de constater la persistance d'écarts de perception à situation d'emploi comparable<sup>1</sup>. En résumé, l'évolution des jugements sur l'emploi et le travail serait relativement indépendante des opportunités réelles d'emploi. Ces données conduisent à considérer l'intériorisation par les jeunes de normes dérogatoires à l'emploi « typique » (à temps plein, à durée indéterminée). Ainsi, au fil des générations il semble que la priorité des jeunes à trouver ou conserver un emploi stable perde en intensité<sup>2</sup>. Une telle intériorisation peut également être mise en lien avec l'éclatement de la figure de l'employeur, le désengagement croissant de l'Etat (la proportion de fonctionnaires a été divisée par deux entre les générations 1992 et 2010, passant de 9% à 4%<sup>3</sup>) et une croissance de l'auto-emploi (voir Graphique 1), la moitié des individus de la Génération 2010 déclarant envisager de se mettre à leur compte contre un tiers de ceux de la génération 1992 (soit plus 16 points entre les deux générations). Cette tendance s'inscrit dans une dynamique contemporaine de transformation du droit du travail favorable au travail indépendant (Chaumette, 1998) qui est représentée par le régime de l'auto-entrepreneuriat qui « *remet en cause le modèle d'une société salariale fondée sur le statut d'emploi (Castel, 1999) et sur la division historiquement construite entre travail salarié et travail indépendant (Supiot, 1998).* » (Abdelnour, 2014).

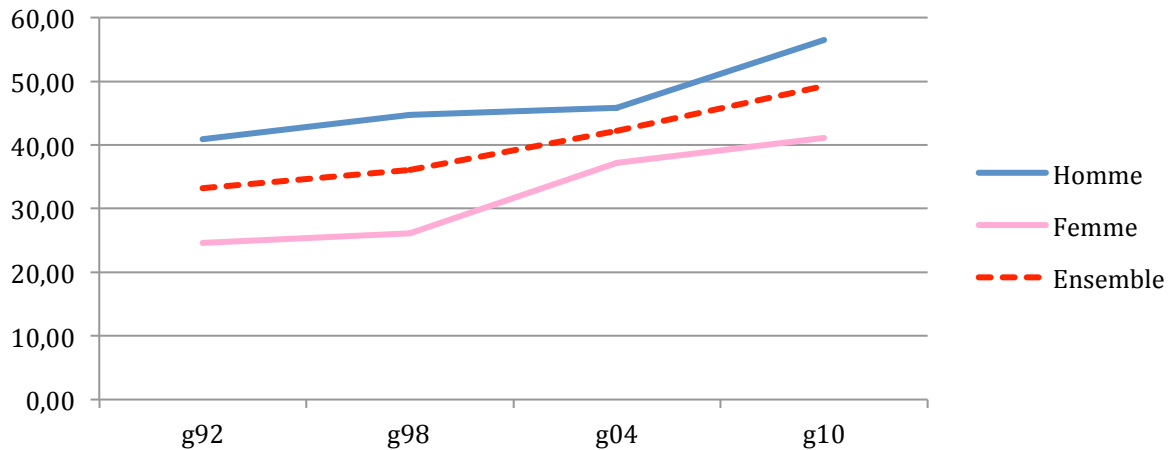
### **Graphique 1 : Evolution de la part de sortant.es envisageant de se mettre à leur compte**

---

<sup>1</sup> La comparaison entre générations, sur la base des seuls individus en EDI, révèle une évolution comparable des jugements à celle observée en population générale : + 5 points de satisfaction par rapport à la situation actuelle, + 8 points d'optimisme par rapport à l'avenir.

<sup>2</sup> Bien que la comparabilité entre les enquêtes ne soit pas parfaite, on recense entre la Génération 1998 et 2010 une baisse importante des individus déclarant que leur priorité est de « trouver » ou « conserver » un emploi stable, au bénéfice d'une aspiration des jeunes à « faire carrière » ou à « améliorer leur situation professionnelle ».

<sup>3</sup> La proportion de fonctionnaires parmi les diplômé.es du supérieur a en particulier baissé de 17% pour G1992 à 8% pour G2010.



Ces aspirations croissantes à l'indépendance s'accompagnent également d'une évolution de la mobilité dans l'emploi. A l'instar de Gaini et Zamora (2016), il est possible de donner du sens à ces mobilités, en constatant qu'environ 19% des jeunes sorti.es des études initiales en 2010 et occupant un EDI (CDI ou fonctionnaire) cherchent un nouvel emploi (contre 12% des sorti.es de la Génération 1992) et que parmi ces jeunes en quête de mobilité, un tiers (31%) se dit pourtant satisfait de sa situation actuelle tout en aspirant à trouver un nouvel emploi. L'horizon du CDI ne serait plus nécessairement une finalité en soi (Portela et Signoretto, 2017) et le souhait d'améliorer sa situation professionnelle ou de faire carrière favoriserait une mobilité volontaire pour les jeunes débutant une carrière professionnelle. La linéarité entre obtention du diplôme et stabilité dans l'emploi ne serait plus le modèle dominant (Rastoldo et Mouad, 2016), préfigurant alors différentes mobilités au cours de la carrière professionnelle.

On peut, en dernier lieu, comprendre ces évolutions en s'appuyant sur l'évolution des deux indicateurs de perception et d'investissement au travail, les jeunes déclarant de moins en moins que le travail est « une nécessité », mais davantage « un moyen de réaliser leurs ambitions » et de moins en moins qu'ils ou elles ont le sentiment de « s'investir beaucoup dans leur travail » (tableau 2). A l'instar de Méda et Vendramin (2010), ces résultats nous amènent à considérer les jeunes comme porteur/euses de conceptions différentes du travail. En effet, les jeunes générations adhèreraient à une conception « polycentrique » de l'existence associée à un système de valeurs organisé autour du travail, mais aussi de la famille, des relations amoureuses, des loisirs ou de diverses formes d'engagement. Cette recherche de cohérence entre travail et vie hors travail pourrait alors parfois amener les jeunes à préférer un emploi instable mais qui a du sens, plutôt qu'un emploi stable qui n'en a pas.

Ces premières analyses réalisées, nous proposons de rendre compte des caractéristiques des jeunes susceptibles de faire évoluer ces représentations et, en particulier, d'une dimension influant sur les jugements, le sexe (Epiphane, Verley, 2016), et d'une dimension structurant le rapport à l'emploi des jeunes, le niveau de diplôme, et d'une dimension.

### **3- Evolutions des indicateurs subjectifs selon le sexe et le niveau de formation**

#### *L'évolution du rapport au travail et à l'emploi au regard du genre*

D'un point de vue objectif, les évolutions d'accès au marché du travail des filles apparaissent comme l'une des transformations les plus remarquables. S'agissant de la qualité de l'emploi, le taux de chômage féminin a décru (de 20% pour la G92 à 16% pour la G2010) alors que sur la même période le taux de chômage masculin augmentait (de 12% à 19%), le taux d'EDI a certes baissé mais dans des proportions moindres que celui des garçons (de 53% à 49% vs 66% à 54% pour les garçons), la part d'emploi à temps partiel a baissé pour les femmes même s'il reste important (de 20% à 17%). L'ensemble de ces éléments va dans le sens d'un ajustement des situations d'emploi selon le genre.

S'agissant maintenant des opinions, on sait que malgré des indicateurs d'insertion proches selon le genre, les filles tendent à développer un rapport à l'avenir moins optimiste que les garçons et anticipent de plus grandes difficultés à trouver un emploi (Marry, Kieffer, 2011). L'exploitation des données du Céreq confirme cet état de fait, mais l'atténue également, puisqu'en comparaison de la Génération 1992, les différences garçons/filles se sont tout autant réduites s'agissant de la qualité de l'emploi que du rapport subjectif au travail (tableau 2), rendant compte d'un rapprochement des modèles de genre en matière d'engagement dans le travail (Méda, Vendramin, 2010). Ainsi, les filles font état d'un parcours professionnel depuis la fin des études beaucoup plus aisé que pour la génération précédente (+10 points vs +4 points pour les garçons). Elles jugent plus positivement leur situation actuelle (près de 70% déclarant que leur situation leur convient) avec une évolution de 6 points par rapport à la Génération 1992 (+ 4 points pour les garçons). Leur optimisme vis-à-vis de l'avenir s'est considérablement accru, passant de 58% en 1992 à 69% en 2010 (+11 points vs +9 points pour les garçons). Portées par une montée de leur investissement scolaire, elles placent dorénavant leurs ambitions professionnelles au cœur de leur engagement dans le travail (+6 points par rapport à 1992 vs +0 point pour les garçons), au détriment d'un rapport plus instrumental au travail (-6 points à percevoir le travail comme une nécessité). Seules les déclarations relatives à un investissement « fort » dans le travail connaissent une évolution quasi nulle (-0,7 points).

De façon générale, les filles font état d'une transformation de leur rapport au travail, valorisant conjointement sa dimension symbolique et un système de valeurs non uniquement centré sur ce dernier. Ces évolutions du rapport au travail des femmes traduisent une poursuite de l'amélioration relative de leurs conditions d'emploi sur le marché du travail, à la base d'un plus grand optimisme, d'une plus grande satisfaction, etc. Elles sont aussi marquées par l'évolution constante de leur niveau d'éducation, souvent supérieur à la moyenne de celui des hommes de leur génération, même si la persistance d'orientations sexuées et d'inégalités sur le marché du travail demeure (MENESR-DEPP, 2016). Comme pour les garçons, le travail devient de plus en plus essentiel dans la construction de leurs identités sociales, conduisant à un engagement dans une « carrière » et permettant de réaliser ses ambitions.



**Tableau 2 : Indicateurs subjectifs**

	Génération 92				Génération 2010			
	Non diplômé.es	Diplômé.e s du secondaire	Diplômé.e s du supérieur	Ensemble	Non diplômé.es	Diplômé.e s du secondaire	Diplômé.e s du supérieur	Ensemble
<b>Ensemble de la Génération</b>								
Sentiment d'être utilisé à son niveau de compétence ou au-dessus	64	64	65	64	73	70	67	69
Optimisme vis-à-vis de l'avenir professionnel	53	61	73	62	65	73	77	73
Jugement positif sur la situation professionnelle actuelle	56	64	72	64	53	71	76	69
Sentiment de s'investir beaucoup au travail	50	58	71	61	50	54	66	59
Perception d'un parcours professionnel aisé depuis la fin des études	38	50	57	49	36	55	64	55
Perception du travail comme moyen de réaliser ses ambitions	44	49	46	47	45	49	53	50
<b>Homme</b>								
Sentiment d'être utilisé à son niveau de compétence ou au-dessus	62	62	64	63	70	69	67	68
Optimisme vis-à-vis de l'avenir professionnel	57	66	78	67	68	76	82	76
Jugement positif sur la situation professionnelle actuelle	57	68	73	66	52	72	79	70
Sentiment de s'investir beaucoup au travail	47	56	71	59	46	51	63	55
Perception d'un parcours professionnel aisé depuis la fin des études	38	53	57	50	33	56	65	54
Perception du travail comme moyen de réaliser ses ambitions	43	48	46	46	43	45	51	46
<b>Femme</b>								
Sentiment d'être utilisé à son niveau de compétence ou au-dessus	68	67	65	67	80	71	67	70
Optimisme vis-à-vis de l'avenir professionnel	48	55	69	58	60	70	71	69
Jugement positif sur la situation professionnelle actuelle	54	61	71	62	53	70	72	68
Sentiment de s'investir beaucoup au travail	55	61	72	64	58	58	68	63
Perception d'un parcours professionnel	37	46	57	47	42	55	64	57

aisé depuis la fin des études								
Perception du travail comme moyen de réaliser ses ambitions	46	50	45	48	49	53	55	54

### *L'évolution du rapport au travail et à l'emploi au regard du diplôme*

S'agissant de l'influence du niveau de diplôme sur l'accès à l'emploi, on ne peut qu'entériner sa significativité. Les diplômé.es du supérieur restent prémuni.es contre le chômage à l'inverse des non diplômé.es qui y sont particulièrement vulnérables, avec respectivement des taux de chômage en 2010 allant de 7% à 43%. Seul.es les non diplômé.es voient leur taux de chômage se dégrader et ce, dans des proportions considérables, passant de 28% à 43% entre les deux générations. L'ensemble des sortant.es, quel que soit leur niveau de diplôme, voient leur probabilité d'accès à un emploi à durée indéterminée s'étioler<sup>4</sup>, même si une fois encore le niveau de diplôme atténue cet effet (voir tableau 1). Pour autant, malgré cette mutation considérable de la situation d'emploi des non diplômé.es, l'analyse des représentations tendrait à atténuer ces constats pour les moins (non) diplômé.es. Les sortant.es de niveau IV et V en 2010 font état d'une plus grande satisfaction vis-à-vis de leur situation actuelle<sup>5</sup>, avec près des ¾ d'entre eux/elles déclarant que cette situation leur convient<sup>6</sup>. Concernant l'optimisme par rapport à l'avenir, les constats sont à leurs tours contre-intuitifs. Même si plus le niveau de diplôme augmente plus l'inquiétude est faible, on recense une hausse de 12 points d'optimisme par rapport à l'avenir pour les non diplômé.es (malgré une forte dégradation de leurs conditions d'insertion) et pour les diplômé.es du secondaire, contre une hausse seulement de 4 points pour celles et ceux du supérieur. Enfin, les priorités pour l'avenir varient également selon les générations et le niveau de diplôme. La priorité donnée à la stabilité de l'emploi (« trouver ou conserver un emploi stable ») tend à s'affaiblir, en particulier pour les sortant.es du supérieur au profit d'une aspiration à « améliorer leur situation professionnelle » ou à « ménager leur vie hors travail ».

Au final, certaines de ces évolutions (détérioration des conditions d'insertion parallèle à une élévation des niveaux de satisfaction, une croissance de l'optimisme plus particulièrement marquée pour les moins diplômé.es, un déplacement des aspirations vers un rapport moins instrumental au travail pour les plus diplômé.es) conduisent à prendre en considération l'hypothèse d'une évolution du rapport au travail relativement indépendante des conditions objectives d'insertion<sup>7</sup>, validant l'hypothèse d'une intériorisation de la transformation des normes d'accès à l'emploi. L'« inflation scolaire » entre les générations, qui conduit à la fois à un écart entre diplômé.es et emplois disponibles correspondant aux qualifications et à une

<sup>4</sup> Cette proportion passe de 40% à 22% pour les non diplômés, de 60% à 47% pour les diplômés du secondaire et de 78% à 74% pour les diplômés du supérieur, qui connaissent néanmoins une baisse significative de leur accès au fonctionnariat (de 17% à 8%).

<sup>5</sup> +7 points vs +4 points pour les diplômés du supérieur et -3 points pour les non diplômés.

<sup>6</sup> Un tel niveau de satisfaction est comparable à celui des sortants de 3ème cycle.

<sup>7</sup> Une régression logistique permet de confirmer l'influence respective des caractéristiques des jeunes (genre, niveau de diplôme, PCS), des emplois (EDI, EDD, interim...) et de l'appartenance à une génération (G1992, G2010) sur les jugements opérés par les jeunes.

dévaluation des diplômes (Duru-Bellat, 2006), est susceptible d'expliquer cette tendance au rapprochement des jugements.

## **Conclusion**

L'étude du rapport au travail des jeunes au sein de deux cohortes à 18 ans d'intervalle nous permet de dresser un certain nombre de constats. Alors que les conditions d'emploi se sont dégradées au cours du temps avec une augmentation de l'emploi « instable » des débutant.es sur le marché du travail (croissance des emplois à durée limitée), l'appréciation de la situation de travail, des parcours d'insertion et des perspectives d'avenir n'apparaît pas marquée par la moindre qualité de ces conditions d'insertion et d'emploi. Les jeunes de la génération 2010 se montrent, 5 ans après leur sortie de formation, globalement plus optimistes que ceux de la génération 1992, et cet optimisme croît d'autant plus que l'on est une fille ou que l'on est assez faiblement diplômé.e (secondaire en particulier). Ce sont en effet chez celles et ceux (les garçons, les diplômé.es du supérieur) qui accèdent le plus facilement à l'emploi, qui sont les moins touché.es par le chômage, qui sont les plus nombreux/ses à accéder à des CDI, aux emplois les plus valorisés et aux niveaux de rémunération les plus hauts, que l'évolution (entre générations) des taux de satisfaction à l'égard du travail est moindre.

Parallèlement et du point de vue du genre, les constats sont ceux d'une intériorisation par les filles des inégalités sexuées à l'œuvre sur le marché du travail, mais aussi d'un rattrapage de leurs positions et aspirations professionnelles sur celles des garçons. Ces conditions différenciées et leur intériorisation, selon le niveau de diplôme et selon le genre, sont alors susceptibles de contribuer à une appréciation et une anticipation plus positive des incertitudes et des événements relatifs à la vie professionnelle.

Ces analyses nous invitent, dans la compréhension du rapport au travail et à l'emploi des jeunes générations et de la construction de leurs parcours, à considérer l'articulation entre dimensions objectives et dimensions plus subjectives. Ces parcours relèvent tout à la fois de normes sociales, de dispositifs institutionnels (Becquet et Bidart, 2013) et de différentes formes d'engagements personnels, qui contribuent à une plus ou moins grande satisfaction par rapport à l'activité de travail. Cette appréciation est ainsi tributaire des situations objectives de travail, mais aussi de situations plus personnelles dans lesquelles les personnes se trouvent placées, ou de qualifications et compétences dont elles sont porteuses. C'est à partir de ces éléments pluriels que les individus composent et s'orientent, jugent et relativisent.

## Bibliographie

Abdelnour S., 2014, « L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi », *La nouvelle revue du travail*, n°5.

Barret C., F. Ryk, et N. Volle, 2014, « Enquête 2013 auprès de la Génération 2010. Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », *Bref*, 319.

Baudelot C., Gollac M., 2003, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris, Fayard, 348 p.

Baumann E, Monchatre S., Zune M., 2016, « Aux marges de l'emploi : un renouveau de la dynamique salariale ? », *Revue Française de Socio-Economie*, n°17, p. 13-19.

Becquet V., Bidart C., 2013, « Introduction. Parcours de vie, réorientations et évolutions des normes sociales », *Agora débats/jeunesses*, n° 65, p. 51-60.

Bidart C., Longo M.E., 2007, « Bifurcations biographiques et évolutions des rapports au travail », Centre d'Etudes et de Recherches sur l'Emploi et les Qualifications. XIVèmes Journées d'étude sur les données du longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Orléans, p.40-52.

Clarks A., 2015, « What makes a good job? Job quality and job satisfaction », *IZA World of Labour*, 215, 1-10.

Clarks A., 2004, « What makes a good job? Evidence from oecd countries », *working paper n°2004-28*, DELTA

Davoine L., Ehrel C., 2007, « La Qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Document de travail du Centre d'études de l'emploi*, n° 86.

Doeringer P., Piore M., 1971, *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington.

Duru-Bellat M., 2006, *L'inflation scolaire : les désillusions de la méritocratie*, Paris, éd. du Seuil, La République des Idées.

Epiphane D., Verley E., « Les études font-elles le bonheur des filles ? », in *Les vies étudiantes. Tendances et Inégalités*, coll « Etudes et Recherche », La documentation française.

Gadrey J., 1990, « Les systèmes d'emplois tertiaires au cœur des transformations du marché du travail », *Formation emploi*, n° 29 (janvier-mars)

Gaini M., Zamora P., 2016, « L'évolution récente de l'insertion professionnelle des jeunes en France. Etat des lieux et politiques récentes », Dares.

Longo M.E., 2011, *Transitions des jeunes vers la vie adulte : processus d'insertion et rapports à la vie professionnelle. Perspectives pour les programmes d'action*, Rapport d'étude, INJEP, Paris, septembre 2011.

Méda D., Vendramin P., 2010, « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au

travail ? », *SociologieS*, Théories et recherches.

MENESR, 2015, « L'état de l'enseignement supérieur et de la recherche », n° 8 [édition 2014]

MENESR-DEPP, 2016, « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur »

Moncel N., 2012, « Quelle qualité d'emploi pour les jeunes diplômés du supérieur ? », *Formation emploi* [En ligne], 117 | janvier-mars 2012, mis en ligne le 05 juin 2012, URL : <http://formationemploi.revues.org/3538>

Nicole-Drancourt C., 1992, "Modes de socialisation et rapport à l'activité", *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 2, p. 67-70.

Paugam S., 2000, *Le Salarié de la précarité*, Paris, Presses universitaires de France.

Portella M., Signoretto C., 2017, « Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ? », *Revue économique*, 2017/2 (Vol 68).

Rastolo F., Mouad R., 2016, « Quand la transition post-diplôme préfigure les mobilités professionnelles », *Formation Emploi*, n°133.