



**HAL**  
open science

# Une jeunesse en quête de sens ? Le rapport au travail des jeunes français à travers le prisme des effets de génération et d'âge

Estelle Bonnet, Zora Mazari, Elise Verley

## ► To cite this version:

Estelle Bonnet, Zora Mazari, Elise Verley. Une jeunesse en quête de sens ? Le rapport au travail des jeunes français à travers le prisme des effets de génération et d'âge. *Revue Jeunes et Société*, 2021, 5 (2), pp.59-122. 10.7202/1085572ar . halshs-03516483

**HAL Id: halshs-03516483**

**<https://shs.hal.science/halshs-03516483>**

Submitted on 2 Dec 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.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

# **Une jeunesse en quête de sens ?**

## **Le rapport au travail des jeunes français au prisme des effets de génération et d'âge**

*Estelle Bonnet*  
*Zora Mazari*  
*Elise Verley*

### **Résumé (1500 signes)**

Cet article interroge l'évolution du rapport au travail des jeunes français dans un contexte marqué par une relative instabilité des normes d'emploi et une détérioration des conditions d'entrée sur le marché du travail. L'étude du rapport au travail invite à la prise en compte de dimensions objectives de « qualité d'emploi », et de dimensions plus subjectives d'appréciation relative aux parcours, à la situation de travail, aux priorités accordées à la vie professionnelle au regard des autres sphères de la vie sociale. L'analyse de l'évolution du rapport au travail procède de deux entrées complémentaires. A partir des enquêtes Génération du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), la première interroge les représentations et leurs évolutions au fil des générations, à 18 ans d'intervalle. La seconde poursuit l'analyse à l'échelle d'une seule cohorte de jeunes, observés sur 7 années de vie active afin de cerner un éventuel effet d'âge. Ce dernier est appréhendé à partir du parcours de vie des individus, des évolutions qui l'accompagnent, des contextes et expériences de travail, des changements et étapes d'entrée dans la vie adulte, des origines sociales ou encore du genre. L'étude menée permet d'identifier quatre classes de jeunes entretenant un rapport subjectif différencié au travail, oscillant entre des formes de satisfaction ou de résignation dans l'appréciation de la situation de travail, de promotion ou de déclassement, même si pour autant l'optimisme par rapport à l'avenir est de mise pour une grande majorité des jeunes.

### **Mots clés (5)**

Rapport au travail des jeunes – insertion professionnelle – effet de génération – effet d'âge – optimisme des jeunes par rapport à l'avenir

## Introduction

Les conditions d'entrée sur le marché du travail par la « jeune génération »<sup>1</sup> sont aujourd'hui loin d'être assurées et une incertitude importante règne sur les débuts de carrière. Un ensemble de transformations tendent, aujourd'hui plus qu'hier, à fragiliser l'insertion des jeunes : forte exposition au chômage en début de vie active, réduction du temps passé en emploi et de l'expérience professionnelle, déclin des trajectoires dominées par l'emploi, réduction de la part des jeunes en emploi à durée indéterminée et moindre progression salariale (en terme de rémunération et de positions professionnelles), adéquation formation-emploi loin d'être systématique (Epiphane et al., 2019). Ces transformations semblent avoir aujourd'hui un niveau structurel (Moncel, Mora, 2016) au point de rapprocher les primo-entrants sur le marché du travail des salariés de la précarité, décrits par S. Paugam (2000). Il apparaît incontestable que « *les jeunes expérimentent en première ligne les transformations qui affectent le monde du travail, et que l'on peut sans doute résumer en disant qu'elles se caractérisent par des rapports de plus en plus aléatoires au travail* » (Castel, 2009, p. 140). Mais ces conjonctures toujours plus incertaines et brouillées induisent-elles pour autant une reconfiguration profonde de la place et du rapport que les jeunes entretiennent avec le travail ? Cet article se donne donc pour objectif de répondre à cette question, en interrogeant les frontières du travail au prisme de sa perception par les jeunes au cours de leurs parcours d'insertion. C'est donc le rapport au travail des jeunes, qui sera l'objet des analyses présentées ici, sa place dans l'existence, la priorité qui lui est accordée et l'optimisme par rapport à l'avenir qu'il est susceptible de générer, et ce en fonction des caractéristiques sociales et des conditions d'insertion des jeunes sur le marché du travail (Caille et al., 2017).

Le rapport au travail apparaît comme un objet difficile à cerner et à évaluer, tant il comporte « *des dimensions subjectives et intersubjectives, variables en fonction des moments, des contextes, des situations des personnes interrogées* » (Loriol, 2017, p. 9). La valeur accordée au travail recouvre elle-même des significations et des types d'attentes divers, variant selon la catégorie sociale, le niveau d'éducation, la situation familiale et la trajectoire sociale. Cette valeur est par ailleurs sensible à des facteurs culturels et institutionnels (Méda, 2010), les normes associées au travail divergeant d'une société à une autre et structurant les expériences et les modes d'entrée dans la vie adulte (Van de Velde, 2008). En France, si l'attachement au travail reste très présent, et si les jeunes en emploi expriment un relatif optimisme concernant les premiers temps de leur vie professionnelle, la perception qu'ils en ont est sensible aux conditions de son exercice, au sens et finalités qu'ils lui attribuent (Castera et Gougain, 2019). L'ensemble de ces éléments nous place devant l'impossibilité de penser un rapport homogène des jeunes au travail et nous invite à penser la jeunesse contemporaine dans toute sa pluralité (Couronné et al., 2019). L'étude du rapport au travail implique alors de se confronter aux parcours personnels des jeunes, à leurs choix et arbitrages (Longo, 2016), à leur socialisation au travail - expériences, situation sociale, parcours scolaire, influence d'autrui significatifs tels les membres de la famille (Longo et Noël, 2019), aux contextes professionnels, au sens attribué à l'activité et à la satisfaction ou non qu'elle procure. La satisfaction par rapport à l'activité exercée peut être appréciée à partir d'éléments tels que le salaire, les conditions de travail (temps de travail, pénibilité ou non du poste, possibilités d'autonomie ou d'initiative, etc.), les relations professionnelles, le plaisir ou la souffrance que l'activité génère, les perspectives d'avenir ou d'évolution professionnelle que la carrière permet (Paugam, 2000).

---

<sup>1</sup> Nous utiliserons le terme de « jeune génération » pour nous référer à la Génération 2010 (en comparaison de la Génération 1992 plus ancienne), interrogée successivement à 3, 5 et 7 ans après son entrée sur le marché du travail.

Le rapport à l'emploi se définit, quant à lui, par rapport à des conditions d'emploi et salariales (Daune-Richard, 1992) en distinguant notamment différentes situations de stabilité ou d'instabilité professionnelle des salariés. La sécurité de l'emploi peut ainsi être appréhendée en lien aux politiques menées par l'organisation dans laquelle le ou la salarié.e travaille, à la nature du contrat de travail, aux avantages économiques et sociaux que l'activité procure. Pour autant, le sentiment de sécurité ou d'insécurité des jeunes est également sensible à des effets de conjoncture économique, variables d'une génération à une autre, et à leur situation vis-à-vis de l'emploi. Ainsi, les chômeurs pourront se montrer plus inquiets que les jeunes en emploi précaire, eux-mêmes plus inquiets que les jeunes en emploi stable (Beduwé et Dupray, 2018).

A ces notions de rapport au travail et à l'emploi peuvent s'ajouter d'autres distinctions. M.E. Longo (2018) mobilise la notion de rapport à la vie professionnelle qui permet de multiplier plusieurs dimensions d'analyse (le rapport à l'activité<sup>2</sup>, le rapport au travail, le rapport à l'emploi et le rapport au monde professionnel) et de les réunir sous un même objet portant sur le sens et les représentations des individus à l'égard du travail.

Nous souhaitons dans le présent article, rendre compte de la façon dont les jeunes construisent « subjectivement » et « durablement » leur rapport au travail, dans un contexte de détérioration des conditions d'emploi. Quelles modulations du rapport au travail peuvent être observées entre générations et entre individus, au fil du temps (à 18 ans d'intervalle) et à mesure de l'avancée dans le parcours de vie et d'emploi (3 ans, 5 ans, 7 ans après la sortie de formation initiale) ?

Nous l'avons souligné, appréhender le rapport au travail des jeunes est complexe et l'étudier dans une perspective comparative accroît encore la difficulté. Le recours aux enquêtes Génération du Céreq nous permet d'en dessiner les contours et ce à partir de plusieurs dimensions d'étude. Sont ainsi décrits dans ces enquêtes : les emplois occupés à différents moments du parcours et depuis la sortie de formation (type de contrat de travail, salaire mensuel, type d'emploi occupé) ; le rapport au travail et de la plus ou moins grande satisfaction qu'il procure (sentiment de se réaliser professionnellement, satisfaction par rapport à la situation de travail, sentiment d'être utilisé à son niveau de compétence, sentiment d'être bien ou mal rémunéré) ; les aspirations des jeunes au travail (perception du parcours, priorités associées au travail et au hors travail, optimisme/pessimisme par rapport à l'avenir, aspiration à la mobilité...). Une fois le rapport au travail dessiné, l'analyse de ses reconfigurations au fil du temps nous conduit à développer deux orientations méthodologiques : une comparaison intergénérationnelle permet de comparer les perceptions des acteurs dans deux configurations d'emploi distinctes, à près de 20 ans d'intervalle ; une analyse longitudinale permet quant à elle de rendre compte de la façon dont un tel rapport est susceptible de se redéfinir au cours de l'existence (comparaison des jugements à 3 et 7 ans après la sortie de formation initiale pour la Génération 2010). La distinction est ainsi opérée entre ce qui relève d'un « effet de génération » et ce qui relève d'un « effet d'âge » (Cultiaux, 2012), évitant la confusion entre des effets liés à la socialisation d'un individu dans une époque donnée (« effet de génération ») et ceux liés aux évolutions des individus dans leur parcours de vie et d'emploi (« effet d'âge »).

---

<sup>2</sup> Le rapport à l'activité initialement défini par Chantal Nicole-Drancourt (1992) peut être entendu comme forme d'engagement ou d'ethos du travail, d'importance accordée au travail. Cette acception tend à s'éloigner de ce qui est aujourd'hui étudié en sociologie de l'activité et qui entrevoit le travail « comme une activité au cours de laquelle on affronte des problèmes (...) ; saisir ce que cela engage comme initiatives, comme efforts (cognitifs, corporels, exercices de l'attention, coordination avec autrui, conventions et partages de significations), éventuellement ce que cela coûte ; envisager l'importance de ce qui « équipe » l'action (...), de ce qui fait ressource pour la conduite du travail (...) » (Ughetto P., 2018, p. 16).

Nous suivrons donc le fil de ces analyses successives ; générationnelle puis longitudinale/biographique. Nous montrerons, dans une première partie, qu'emploi et travail suivent des évolutions non congruentes au fil des générations, que la dégradation de la position de la jeune génération sur le marché du travail ne reconfigure pas son rapport au travail dans le sens attendu, laissant à penser que les jeunes auraient intériorisé l'éclatement de la norme d'emploi et s'habitueraient aux risques et à l'incertitude. Dans la deuxième partie, en prenant en compte les effets d'âge et de carrière, une typologie des rapports au travail est produite, permettant de déshomogénéiser le regard sur la jeunesse et relevant la façon dont opinions et attitudes à l'égard du travail sont susceptibles de se différencier selon les caractéristiques des jeunes et de leurs parcours.

## **1. Données et méthodologies**

L'analyse du rapport au travail et à l'emploi peut être appréhendée par le biais des enquêtes Génération du Céreq. Riches de questions posées de façon récurrentes, elles offrent la possibilité de comparaison des situations et opinions des individus dans le temps. Cet article se structure autour de deux types d'exploitations. Un premier travail a consisté en une comparaison intergénérationnelle des parcours d'insertion des Générations 1992 et 2010 (partie 2). La partie 3 cible une comparaison intragénérationnelle pour suivre l'évolution des perceptions au sein d'une même cohorte en s'appuyant sur une typologie des rapports au travail et à l'emploi de la Génération 2010 interrogées à différents moments de leur parcours.

### ***1.1. Comparaison de deux cohortes pour appréhender le rapport au travail et à l'emploi***

L'interrogation de deux générations à 18 ans d'intervalle, entrées la même année sur le marché du travail, permet d'appréhender le processus d'insertion professionnelle aux prismes de la conjoncture et des évolutions du marché du travail. Ces enquêtes rendent possible le suivi du parcours de formation initiale et la reconstitution mois par mois de l'itinéraire professionnel des jeunes au cours des premières années de vie active. La Génération 1992 a été interrogée une seule fois en 1997 avec une période d'observation de cinq ans. Pour la Génération 2010, l'utilisation des données de la seconde enquête en 2015 permet la comparaison des cheminements sur cinq années de vie active. En fonction des thématiques d'études, le contenu des questionnaires peut varier d'une enquête à l'autre. Dans la perspective de comparer dans le temps ces différentes enquêtes, un jeu de données comparables a été mis à disposition des chercheur.es par le Céreq. Un travail d'harmonisation a été nécessaire : uniformisation de l'information collectée, restriction à un même champ des enquêtes et rapprochement des méthodes de pondérations. La base comparable de la Génération 1992 comprend 25 423 individus et celle de la Génération 2010 11 143 individus. Dans le cadre de cette étude, les variables, communes aux deux enquêtes, liées au rapport au travail et à l'emploi ont été mobilisées.

### ***1.2. La Génération 2010 observée sur sept années de vie active***

#### ***1.2.1. Une enquête longitudinale***

Outre la comparaison intergénérationnelle, le dispositif des enquêtes Génération permet aussi et surtout de suivre une cohorte de jeunes durant sept années sur le marché du travail (partie 3). Des interrogations, à intervalle régulier, limitent la perte d'information et dressent la situation professionnelle des jeunes une année donnée. Pour réaliser trois interrogations espacées dans le temps, à 3, 5 et 7 ans, un échantillon a été construit de manière à être représentatif de la structure des sortants de formation initiale l'année scolaire  $(n-1)-n$  en anticipant la non-réponse et l'attrition, l'objectif étant de garantir la qualité des données requises dans les enquêtes longitudinales. Les étapes de redressement de la non-réponse à chaque ré-interrogation assurent une représentativité de l'ensemble de la cohorte. La Génération 2010 a été interrogée à trois reprises en 2013, 2015 et 2017 (8 882 individus répondants aux trois enquêtes). La structure du questionnement des ré-interrogations autour du parcours professionnel est quasi-identique. Pour cette étude, la focale porte sur l'analyse de l'évolution du rapport au travail et à l'emploi des jeunes sur les sept années observées. Pour mesurer ces rapports, la comparaison est faite à partir de deux moments dans le parcours à 3 et 7 ans.

### **1.2.2. Intérêt d'une typologie**

Cette orientation méthodologique vise à proposer une analyse synthétique et originale des données longitudinales. Les profils-types du rapport subjectif au travail<sup>3</sup> et à l'emploi présentés dans cette étude (partie 3.2) ont été constitués à partir des déclarations des individus ayant répondu aux questions issues des modules sur le rapport à l'emploi et au travail posées uniquement aux deux dates d'interrogations en 2013 et 2017 (71% de la Génération 2010 soit 6 311 individus).

Ces profils représentent des « classes » issues d'une méthode statistique de classification. Dans un premier temps, une analyse des correspondances multiples (ACM) a été réalisée sur 15 variables (comportant 43 modalités) caractérisant les perspectives professionnelles (optimisme, priorités, jugement sur le parcours, etc.) et les opinions sur l'emploi au moment de l'interrogation (réalisation professionnelle, jugement sur le niveau de rémunération, adéquation formation-emploi, etc.). Cette combinaison d'indicateurs intègre des données collectées à 3 et 7 ans retraçant ainsi l'évolution du rapport au travail tout au long du parcours. L'ACM permet de déterminer les principaux axes de caractérisation des profils-types et met en évidence les variables qui y contribuent le plus<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Ces dernières ne sont pas exhaustives (cf. état de la littérature) mais celles présentes dans les différentes enquêtes Génération.

<sup>4</sup> Les variables suivantes, posées à en 2017 (à 7 ans), sont les plus importantes pour expliquer la variabilité dans le jeu de données.

**A propos de cet emploi, diriez-vous que vous êtes utilisé(e) (axe horizontal) :**

- 1 = A votre niveau de compétence
- 2 = En dessous de votre niveau de compétence
- 3 = Au-dessus de votre niveau de compétence

**Votre priorité aujourd'hui, c'est plutôt (axe vertical) :**

- 1 = De trouver ou conserver un emploi stable
- 2 = D'améliorer votre situation professionnelle
- 3 = De ménager votre vie hors travail

À partir de ces axes, une classification ascendante hiérarchique (CAH) regroupe deux à deux les individus les plus proches selon un processus itératif jusqu'à former des classes très différentes les unes des autres, mais à l'intérieur desquelles les individus sont les plus ressemblants possible (méthode de WARD). De manière très schématique (figure 4), sur le premier axe, les jeunes qui déclarent être sous utilisés dans leur emploi (à droite) sont opposés à ceux déclarant être utilisés à leur niveau de compétences ou au-dessus (à gauche). Sur le deuxième axe, les jeunes dont la priorité est d'améliorer leur situation professionnelle (en bas) sont opposés à ceux déclarant souhaiter trouver ou conserver un emploi stable (en haut).

Par ailleurs, afin d'analyser les parcours de l'ensemble de la cohorte, une sélection d'individus supplémentaires a été opérée pour élargir le champ de l'étude. Le procédé consiste à repérer des individus avec au moins un emploi décrit à l'une des deux dates d'enquêtes et déterminer si un « autre » emploi idéalement proche du point d'observation manquant existe. Un modèle prédictif a été construit à partir des caractéristiques individuelles et celles des emplois occupés (les informations partielles subjectives n'ayant pas vocation à être introduites). A partir des probabilités estimées d'appartenance à chacune des classes et d'un tirage aléatoire associé, chaque individu a été rapproché d'un profil-type. Au total, 90% de la population a été analysée (soit 8 002 individus). Ainsi des personnes avec des trajectoires plus erratiques, qui ont déclaré être au chômage par exemple à l'une des deux dates d'interrogations ont pu ainsi être intégrées à l'analyse des parcours.

Enfin, une frange de la population n'a toutefois pas pu être intégrée dans ce processus (10% de l'ensemble des sortants, soit 880 individus) du fait de parcours éloignés du marché du travail. Elle se distingue à la fois par certaines caractéristiques sociales (et notamment une origine sociale défavorisée), des difficultés rencontrées au cours du parcours scolaire, et un parcours professionnel présenté comme très difficile.

## **2. Un rapport au travail sensible aux effets de génération**

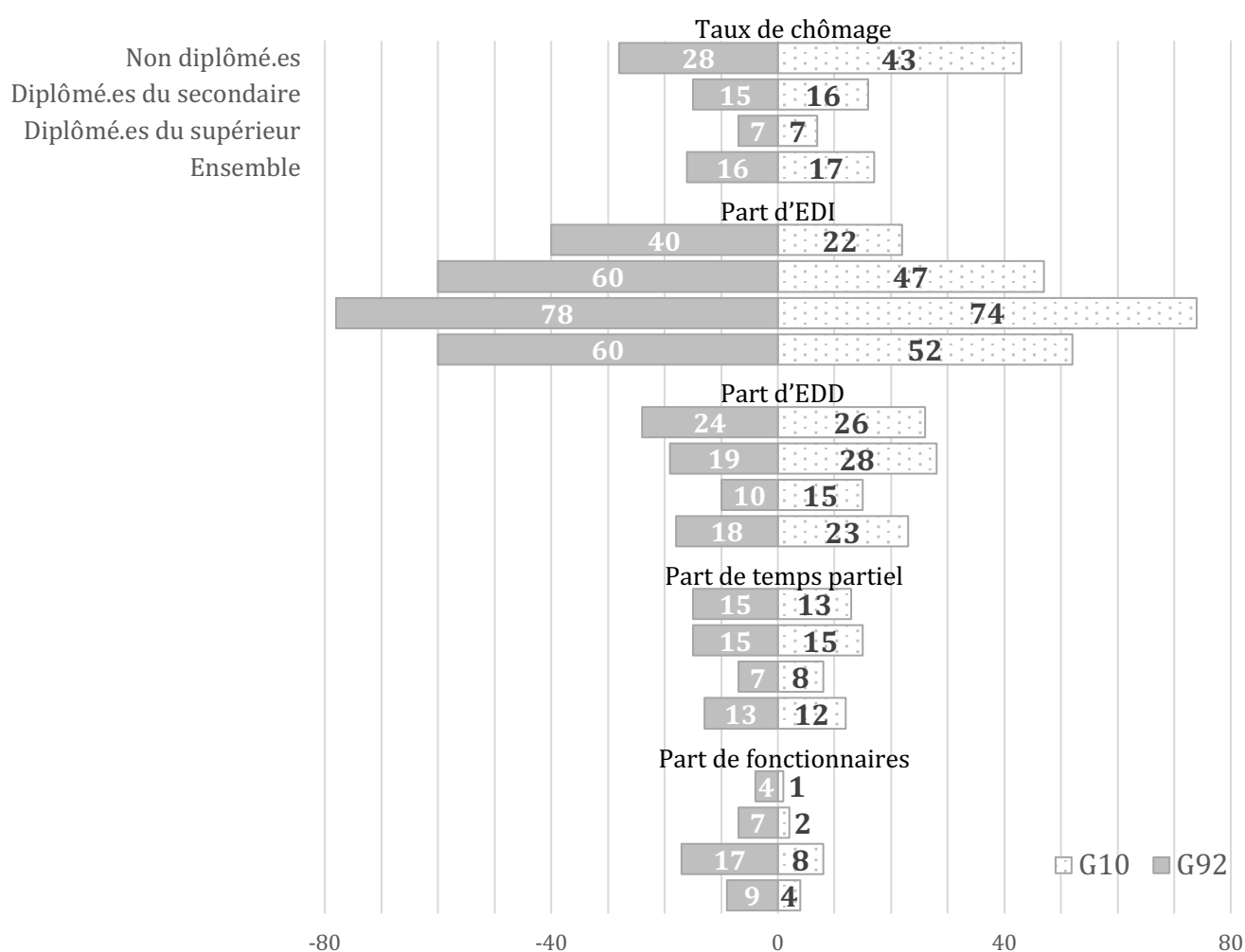
Les enquêtes Génération du Céreq permettent d'étudier l'évolution du rapport au travail, en rendant compte de la façon dont les jeunes, au fil des générations, appréhendent leur travail, la plus ou moins grande satisfaction qu'il leur procure et le poids qui lui est attribué au regard d'autres sphères de la vie sociale. En effet, *« le fait d'être né à une certaine époque suppose une expérience historique et sociale commune à toute une génération et peut expliquer comment à un moment donné, les membres d'une même cohorte peuvent arborer des caractéristiques similaires les distinguant d'autres cohortes. Certaines générations, parce qu'elles ont commun une socialisation spécifique, des formes particulières d'insertion sur le marché du travail, ont dû faire face à des contraintes ou des opportunités particulières qui ont façonné leur rapport au travail, peuvent avoir des façons différentes d'envisager leur carrière, d'exprimer leur rapport au travail, de revendiquer (ou pas) en cas de difficultés »* (Loriol, 2017, p. 10). Le recours à la comparaison entre deux générations permet ainsi de mettre en perspective des évolutions contextuelles et ce qu'elles induisent sur le rapport au travail, en prenant en compte notamment le genre, l'origine sociale, le niveau d'études.

### **2.1. De l'emploi au rapport au travail : des évolutions paradoxales ?**

Comme nous l'avons déjà souligné, les générations entrées récemment sur le marché du travail connaissent une dégradation conséquente de leurs conditions objectives d'accès à l'emploi (Bonnet, Mazari, Verley, 2018). Cette dégradation se traduit notamment par une

diminution des formes d'emploi stables au fil des générations, le développement de formes d'emplois précaires tels que l'intérim, l'emploi à durée déterminée et le temps partiel (figure 1), un chômage durable et récurrent des jeunes, accompagnés d'une polarisation des conditions d'entrée sur le marché du travail selon le niveau de diplôme. Les sortants non diplômés sont ainsi de plus en plus fragilisés sur le marché du travail, avec un taux de chômage cinq ans après la sortie du système éducatif passant de 28% pour la Génération 1992 à 43% pour la Génération 2010. Les sortants diplômés de l'enseignement secondaire sont quant à eux de plus en plus concernés par le développement du travail temporaire (de 19% à 28%). Quant aux diplômés du supérieur, ils restent les mieux protégés du sous-emploi et de la précarisation, mais se confrontent au désengagement de l'Etat dans leur recrutement (la part de fonctionnaires passant de 17% à 8% pour cette catégorie de population).

**Figure 1 :** Indicateurs de qualité d'emploi selon le niveau de diplôme des sortants des Générations 1992 et 2010



*Note de lecture :* Le taux de chômage des jeunes sortants sans diplôme est de 28% pour la Génération 1992. Il passe à 43% pour la Génération 2010.

*Source :* Céreq, enquêtes comparables Génération 1992 et 2010, interrogations à 5 ans

*Champ :* Ensemble des jeunes (voir partie I.1), France métropolitaine.

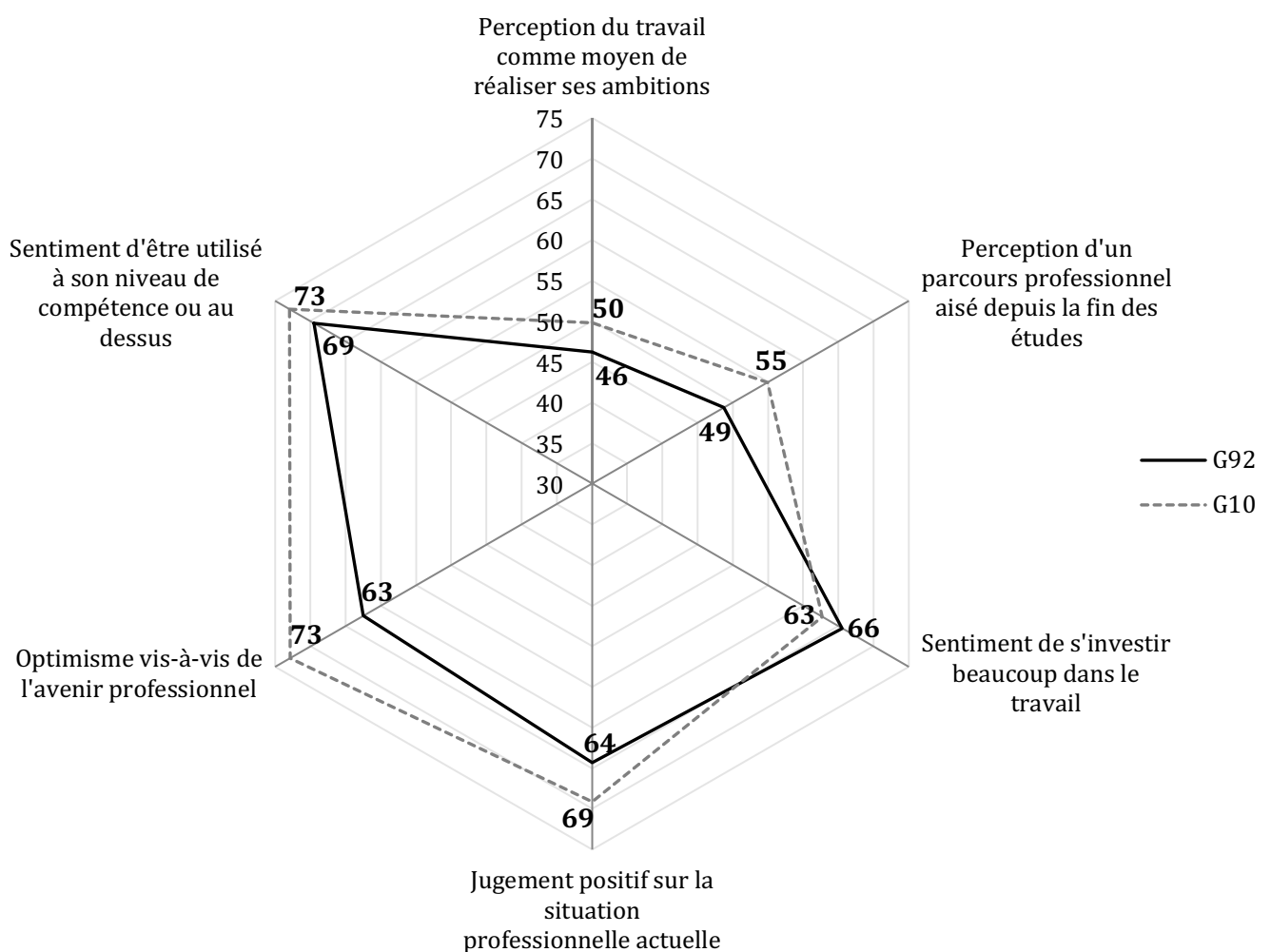
Face à ces transformations des conditions d'emploi et d'insertion, nous pouvons légitimement nous interroger sur les jugements subjectifs portés par ces deux générations sur leur parcours dans l'emploi, leur situation et leurs perspectives professionnelles. Les événements



susceptibles de marquer une génération (éléments structurels relatifs au marché du travail et à l'émergence de nouvelles normes d'emploi notamment) ne sont en effet pas nécessairement vécus par les individus de la même façon selon des éléments aussi variés que les diplômes et formations reçues, les milieux sociaux d'appartenance et les inégalités sociales auxquelles les jeunes peuvent être confrontés.

De ce point de vue, la situation apparaît pour le moins surprenante. Alors que l'on assiste à une détérioration continue des conditions « objectives » d'emploi, on mesure dans le même temps une amélioration des opinions « subjectives », marquées notamment par un optimisme exacerbé des jeunes quant à leurs perspectives d'emploi, et ce quelles que soient leurs conditions d'emploi ou leur niveau de diplôme. Autrement dit, si les indicateurs objectifs de qualité d'emploi (figure 1) se dégradent, ils semblent ne pas influencer subjectivement sur les jugements et anticipations des jeunes (figure 2). Les jeunes de la Génération 2010 sont ainsi plus nombreux à décrire leur parcours depuis la fin de leurs études comme plutôt facile, à faire état d'une satisfaction plus grande par rapport à leur situation professionnelle, à ressentir une plus forte adéquation entre leur formation et l'emploi qu'ils occupent et surtout à être optimistes par rapport à leur avenir professionnel.

**Figure 2** : Evolution des représentations sur le parcours, le travail, l'avenir professionnel des sortants des Générations 1992 et 2010



*Note de lecture : 73% des jeunes de la Génération 2010 se déclarent optimistes quant à leur avenir professionnel contre 63% de leurs homologues de la Génération 1992 (cinq ans après la sortie du système éducatif)*

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992 et 2010, interrogations à 5 ans

Champ : Jeunes en emploi en 1997 pour la Génération 1992 (20 266 individus) et en 2015 pour la Génération 2010 (8 787 individus), pour les questions sur le rapport à l'emploi (niveau de compétence, perception du travail comme moyen de réaliser ses ambitions, s'investir beaucoup dans le travail) et ensemble des jeunes (voir partie 1.1) pour les questions sur le rapport au travail et les perspectives professionnelles (perception d'un parcours professionnel aisé, jugement positif sur la situation professionnelle, optimisme), France métropolitaine

Une telle évolution des représentations semble à première vue paradoxale, tant elle paraît disjointe des situations objectives d'emploi, susceptibles de produire des opinions plus négatives ou contrastées sur l'emploi, le travail, les possibilités d'épanouissement dans un contexte plus incertain, ou sur l'adéquation formation-emploi. Elle est d'autant plus surprenante que ces évolutions concernent tout autant les jeunes en emploi que ceux en recherche d'emploi ou en reprise d'études, ceux dotés en ressources scolaires que ceux détenteurs d'un faible niveau de qualification (Bonnet, Mazari, Verley, 2018). Ainsi, les conditions objectives d'emploi ne semblent pas entacher les appréciations que les jeunes portent sur leur travail et leur avenir.

L'hypothèse envisagée pour tenter d'expliquer cette situation inattendue est celle de l'intériorisation de l'éclatement de la norme d'emploi par les générations les plus récentes qui « s'habituerait » aux risques et à l'incertitude. Une telle hypothèse est discutée au prisme d'un certain nombre d'observations issues de la comparaison intergénérationnelle : celle d'une plus grande confiance dans l'avenir portée par un capital scolaire accru, celle de possibilités de mobilités, reconversions et réorientations plus importantes, celle de la valorisation croissante d'autres sphères de l'existence que le seul travail, et enfin celle d'un ajustement des modèles de genre en matière d'engagement dans le travail... *In fine*, la question posée par un tel paradoxe est celle de la valorisation « spontanée » de la mobilité (incertitude) dans une carrière (version positive) ou de l'intégration « durable » de la norme d'emploi (précarité) promise (version négative).

## **2.2. Une plus grande confiance en l'avenir entre générations portée par un capital scolaire accru ?**

Outre la détérioration des conditions d'emploi au cours des vingt années que permet de dessiner la comparaison générationnelle, la jeunesse a connu des transformations majeures, qui ont à voir en particulier avec l'évolution de l'accès à l'enseignement supérieur français. Au cours de ces deux décennies, on recense une augmentation de 600 000 jeunes inscrits dans l'enseignement supérieur français, correspondant à une croissance de 35% des effectifs entre 1990 et 2010 (MENESR, 2015). Ce sont désormais 37% de diplômés de l'enseignement supérieur qui entrent sur le marché du travail (contre 29% en 1992). Nous pouvons alors supposer que l'élévation des niveaux de formation participe d'une exacerbation de la confiance en l'avenir entre générations et que les constats opérés sont le fruit de transformations de la structure de la population des primo-entrants sur le marché du travail. Le diplôme constituant un rempart contre le chômage et favorisant les perspectives d'insertion (Barret, Ryk, Volle, 2014), les représentations des jeunes quant à leur avenir se définiraient à partir de ce qu'ils perçoivent de leurs atouts et de leurs perspectives professionnelles (Fournier, Lambert, Marion Vernoux, 2020). Ainsi, selon les données 2015 du dispositif Défis (Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés), un tiers des jeunes salariés (plus souvent diplômés de l'enseignement supérieur et plus qualifiés que les autres) affiche une confiance marquée en l'avenir, associée à un souhait de progression dans leur entreprise.

Pourtant les constats sont aussi de ce point de vue contre intuitifs. Même si nous observons

une corrélation entre niveau de diplôme et plus ou moins forte inquiétude par rapport à l'avenir, un optimisme marqué se décèle aussi chez les jeunes les moins diplômés : les non diplômés et les diplômés du baccalauréat et de la voie professionnelle courte (CAP – BEP) de la Génération 2010 font état d'une plus grande satisfaction vis-à-vis de leur situation professionnelle que ceux de la Génération 1992 et d'un renforcement plus marqué de l'optimisme que les diplômés du supérieur (+12 points pour les diplômés du secondaire, +12 points pour les non diplômés et + 4 pour ceux du supérieur). Les diplômés de l'enseignement secondaire, dont nous avons pu voir que leur conditions d'accès au marché du travail se faisait de façon plus morcelée que par le passé, expriment quant à eux une plus forte adéquation formation-emploi que les générations précédentes, avec une évolution de 6 points du sentiment d'être utilisé à son niveau de compétence (vs +2 points pour les diplômés du supérieur) et un jugement plus positif sur leur situation actuelle (+7 points vs +4 points pour les diplômés du supérieur).

Ces éléments alimentent l'hypothèse d'une évolution du rapport au travail des jeunes, relativement indépendante des conditions objectives d'insertion, couplée à une intériorisation des transformations des normes d'accès à l'emploi plus marquée pour les plus bas niveaux de qualification.

### ***2.3. Une aspiration plus grande à l'indépendance, à la mobilité et aux reconversions***

Comprendre comment se développe un rapport au travail positif au travail dans un contexte de « crise » ou de conjoncture incertaine, invite dans un second temps à prendre en considération les attitudes des jeunes sur le marché du travail, les marges de manœuvre dont ils disposent dans la renégociation de ces nouvelles normes d'emploi et dans le déploiement de stratégies « innovantes ». Il est en particulier remarquable, qu'au fil des générations<sup>5</sup> s'exprime une aspiration de plus en plus forte à l'indépendance professionnelle<sup>6</sup> (figure 3) : 50% des jeunes sortants de la Génération 2010 envisagent de se mettre à leur compte, contre un tiers de la Génération 1992. Ce souci exprimé d'accès massif à une plus grande indépendance professionnelle marque le fait que les jeunes envisagent des alternatives au salariat, dans un contexte de chômage massif. Le micro-entrepreneuriat en particulier, est susceptible de constituer un dispositif contre le chômage tout en favorisant une valorisation de l'individu comme « entrepreneur de soi » (Chauvin, Grossetti et Zalio, 2014). En France, ce dispositif, mis en place sur simple déclaration d'activité, apparaît comme un recours contre le sous-emploi dans des trajectoires marquées par la discontinuité et la précarité, mais aussi comme un instrument d'évitement ou de contournement du chômage, notamment pour les jeunes en situation d'insertion professionnelle (Abdelnour, 2014). Il a ainsi pu être montré (Fournier C. et al., 2020) que le recours au micro-entrepreneuriat était fréquemment associé à un souhait d'évolution professionnelle, de montée en responsabilité et d'autonomie au travail, vision notamment portée par des jeunes en risque de perte d'emploi. D'autres travaux portant sur l'évolution de la relation d'emploi avec le statut de micro-entrepreneur (Abdelnour et Bernard, 2018 ; Tenret, Trespeuch, Verley, 2021) ont relevé cependant que ce statut pouvait être

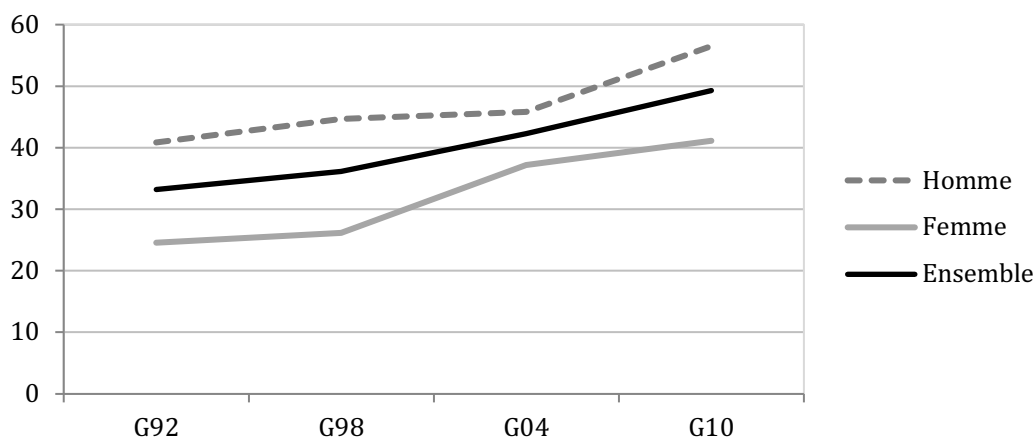
---

<sup>5</sup> Afin d'observer cette évolution, nous avons mobilisé une donnée sur la projection des jeunes quant à leur statut dans l'emploi dans les années à venir, s'ils envisagent de se mettre à leur compte. Pour étayer cette notion, récurrente dans les enquêtes Génération, nous nous sommes appuyées sur quatre enquêtes : les Générations 1992, 1998, 2004 et 2010 comparables (interrogées à 5 ans).

<sup>6</sup> Fournier C. et al., 2020 soulignent que selon les données du dispositif Défis en 2015, les jeunes salariés indiquent pour un quart d'entre eux vouloir se lancer dans la création d'entreprise.

imposé aux jeunes par les employeurs leur permettant de refuser de remplir les obligations afférentes à ce rôle, en termes de protection sociale.

**Figure 3** : Evolution de la part de sortants envisageant de se mettre à leur compte



*Note de lecture* : 33% des jeunes de la Génération 1992 déclarent envisager se mettre à leur compte. Ils sont près d'un jeune sur deux pour la Génération 2010.

*Source* : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992, 1998, 2004 et 2010, interrogations à 5 ans

*Champ* : Ensemble des jeunes (hors jeunes déclarant être indépendant.e) 25 420 individus de la Génération 1992, 17 849 individus de la Génération 1998, 13 634 individus de la Génération 2004 et 10 584 individus de la Génération 2010, France métropolitaine.

Cette aspiration croissante à l'indépendance ou à l'autonomie prend aussi de la consistance dans la façon dont la jeune génération tend à valoriser la mobilité dans l'emploi au détriment de l'attachement à un employeur unique et pérenne. A l'instar de Gaini et Zamoura (2016), il est possible de donner du sens à ces mobilités, comme le relève le fait que 19% des jeunes sortis des études initiales en 2010 et occupant un emploi à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaire) cherchent un nouvel emploi (contre 12% des sortants de la Génération 1992) et que parmi ces jeunes en quête de mobilité, un tiers se dit pourtant satisfait de sa situation actuelle tout en aspirant à trouver un nouvel emploi. Le souhait d'améliorer sa situation professionnelle ou de faire carrière pourrait favoriser une mobilité volontaire. La linéarité entre obtention du diplôme et stabilité dans l'emploi ne constituerait plus nécessairement le modèle dominant (Rastoldo et Mouad, 2016), préfigurant alors différentes mobilités au cours de la carrière professionnelle.

Ces reconfigurations du rapport au travail et des priorités vers un engagement plus important dans la carrière (au détriment de l'emploi), dans l'indépendance (au détriment du salariat), dans la mobilité (au détriment de la stabilité professionnelle) peuvent constituer des formes d'accomplissement de soi par la quête de diversification de l'expérience professionnelle ou d'une plus grande adéquation avec la réalisation d'un projet central dans la vie (Rakoto-Raharimanana H., Monin N., 2019). Elles peuvent aussi s'inscrire dans un souhait de rupture avec des expériences de travail jugées peu satisfaisantes, lorsque la « confrontation » aux premières expériences de travail prend la forme du désenchantement. Ces attitudes se présentent donc en réponse à un projet ou à une crise. Elles sont aussi susceptibles de donner ou redonner un sens au travail - face à des milieux de travail et/ou organisationnels jugés peu satisfaisants – ou de fuir un travail perçu comme inutile (« *bullshit jobs* ») (Graeber, 2018).

#### 2.4. *Un moindre investissement au travail au profit d'une vision polycentrique de l'existence ?*

Si la qualité du travail reste au cœur des aspirations professionnelles des jeunes salariés (Fournier et *al.*, 2020), l’horizon d’un emploi à durée indéterminée n’est plus nécessairement une finalité pour les jeunes débutant leur carrière professionnelle (Portela et Signoretto, 2017). L’expression croissante d’une telle opinion chez la jeune génération doit aussi être rapportée au sens accordé au travail. La comparaison entre génération montre que le travail n’est pas plus envisagé comme une source de « plaisir » que par le passé et qu’il prend des significations différentes selon le niveau de qualification des individus (tableau 1), suivant un mouvement contradictoire. Pour les plus fragiles (non diplômés), il apparaît de moins en moins comme une « nécessité », alors que les diplômés (du secondaire et du supérieur) semblent entretenir un rapport plus instrumental (« travail nécessité ») ou plus stratégique (« moyen de réaliser ses ambitions ») au travail.

**Tableau 1** : Evolution de la perception du travail des sortants des Générations 1992 et 2010

	Non diplômé.es		Diplômé.es du secondaire		Diplômé.es du supérieur	
	G92	G10	G92	G10	G92	G10
<i>A la question, qu’est-ce que c’est pour vous travailler ?</i>						
Nécessité à laquelle il faut se soumettre	29%	19%	47%	55%	24%	26%
Réaliser ses ambitions	24%	16%	48%	49%	28%	35%
Une manière de se faire plaisir	22%	19%	37%	41%	41%	40%

*Note de lecture* : 29% des jeunes de la Génération 1992, sortant sans diplôme, déclarent que « travailler est une nécessité à laquelle il faut se soumettre »

*Source* : Céreq, enquêtes comparables Génération 1992 et 2010, interrogations à 5 ans

*Champ* : Jeunes en emploi en 1997 pour la Génération 1992 (20 266 individus) et 2015 pour la Génération 2010 (8 787 individus), France métropolitaine (partie 1.1).

Si les attentes concernant le travail restent élevées, les jeunes de la Génération 2010 déclarent s’y investir moins que par le passé (sous-déclaration d’un investissement fort dans le travail). Un tel indicateur est susceptible de soutenir la thèse défendue par un certain nombre de chercheurs (Delay 2008 ; Méda et Vendramin, 2010) qui ont montré que les jeunes seraient en quête d’un plus grand équilibre entre les différentes sphères de la vie sociale (travail, famille, relations amoureuses, loisirs, engagement), et adhèreraient à une conception plus « polycentrique » de l’existence. Si la vie professionnelle garde une place importante pour les jeunes actifs, cette place varie selon les situations de chacun.e. Ainsi le fait d’occuper une position sociale élevée apparaît corrélée au fait d’accorder une importance moindre au travail relativement aux autres domaines de la vie. L’entrée en conjugalité associée à l’arrivée d’enfants peut contribuer à accorder une place différenciée au travail en le considérant davantage comme prioritaire (Delay, 2008).

A ce stade de l’analyse, il ne nous est pas possible de confirmer l’hypothèse d’une quête plus marquée de cohérence entre vie au travail et vie hors travail. Cinq ans après leur entrée sur le marché du travail et quelle que soit la génération d’appartenance, la priorité donnée au fait de « ménager sa vie hors travail » reste relativement marginale et stable dans le temps. Cette perspective sera toutefois examinée plus avant, dans la deuxième partie de cet article, en prenant en compte l’éventuelle réorientation du système de valeurs des jeunes à mesure de l’avancement en âge et dans le parcours biographique (notamment le poids d’évènement comme la décohabitation, la conjugalité ou la parentalité). Sept ans après la sortie du système éducatif, avec un âge moyen de 29 ans, les arbitrages entre vie professionnelle et extra

professionnelle sont susceptibles de se poser avec une acuité plus particulière.

### **2.5. Un nivellement des conditions d'accès au marché du travail selon le genre**

Une dernière hypothèse mérite d'être examinée, celle d'une évolution générale du rapport au travail qui trouverait sa source dans un rapprochement des modèles de genre en matière d'engagement dans le travail (Méda, Vendramin, 2010). Comme nous avons pu en effet le montrer (Collaborateurs, 201X), plusieurs indicateurs, observés cinq ans après la sortie du système éducatif, éclairent un ajustement des situations d'emploi selon le genre entre les générations : le taux de chômage des femmes en France a décru (de 20% à 16%), alors que le taux de chômage masculin a lui augmenté au cours de la même période (de 12% à 19%) ; les emplois à durée indéterminée ont diminué au fil des générations mais dans des proportions plus importantes pour les hommes <sup>7</sup> ; la part des emplois à temps partiel, généralement plus élevé pour les femmes, a diminué entre les deux générations (de 20% à 17%, vs 6% à 8% pour les hommes).

Les variables subjectives d'appréciation de la situation de travail et d'emploi montrent que les jeunes femmes tendent à développer un rapport à l'avenir moins optimiste que les hommes et anticipent de plus grandes difficultés à trouver un emploi (Kieffer, Marry, 2011), mais que cet état de fait tend à s'atténuer au fil des générations. Les filles font état d'un parcours professionnel depuis la fin des études beaucoup plus aisé que pour la génération précédente<sup>8</sup>, jugent plus positivement leur situation actuelle<sup>9</sup>, et leur optimisme vis-à-vis de l'avenir s'est considérablement accru<sup>10</sup>. Elles semblent placer dorénavant leurs ambitions professionnelles au cœur de leur engagement dans le travail, alors que leur niveau d'éducation a évolué de façon constante et est souvent supérieur à celui des hommes de la même génération.

Si les conditions d'accès au marché du travail entre jeunes femmes et hommes se rapprochent au fil des générations et si le travail devient de plus en plus central dans la construction des identités sociales des femmes, nous pouvons nous interroger sur la pérennité de ces évolutions au cours du cycle de vie. Les modèles de carrière restent, malgré les évolutions, très sensibles aux inégalités sexuées, et ce particulièrement à certains moments clés du cycle de vie (entre 30 et 40 ans) marqués par l'entrée en conjugalité et l'arrivée d'enfants. Sur ce point, les inégalités sexuées en matière de prise en charge de la sphère conjugale et familiale tendent à s'amenuiser, mais l'arrivée d'un enfant continue d'impacter fortement l'évolution professionnelle des femmes (Insee, 2019<sup>11</sup>) et la conciliation travail/famille reste moins problématique pour les hommes que pour les femmes, associée à des normes de travail et de carrière qui défavorisent les femmes, y compris dans la fonction publique (Marry C. et *al.*, 2017). De telles inégalités dans le déroulement des carrières, en lien avec les parcours biographiques, pourront être analysées dans la deuxième partie de cet article.

## **3. La relativisation de la place du travail : d'un effet de génération à un effet d'âge ?**

---

<sup>7</sup> Les taux d'emplois à durée indéterminée (CDI et fonctionnaires), garantissant une certaine sécurité de l'emploi, passent de 53% à 49% pour les femmes, vs 66% à 54% pour les hommes.

<sup>8</sup> +10 points vs +4 points pour les garçons (écart significatif avec le test du khi2)

<sup>9</sup> Près de 70% déclarent que leur situation leur convient, avec une évolution de 6 points par rapport à la Génération 1992, + 4 points pour les garçons (écart significatif avec le test du khi2).

<sup>10</sup> Passant de 58% en 1992 à 69% en 2010 (+11 points vs +9 points pour les garçons)

<sup>11</sup> Voir notamment Pora P., Wilner L. (2019), ou encore Bernard J. (2019).

Prendre en compte l'effet d'âge permet d'examiner plus avant si la relativisation du travail et le repli sur la sphère privée résiste au temps ou si ces phénomènes ne sont pas la résultante d'expérimentation différentielle du marché du travail (report dans le temps des formes de stabilisation dans l'emploi par exemple). L'enquête « conditions de travail » de 2013 montre par exemple qu'après 24 ans, la satisfaction, le sentiment de reconnaissance et les espoirs de promotion connaissent une chute rapide (Algava et Vinck, 2016). Qu'en est-il pour cette jeune génération, après 7 ans d'expérimentation du travail et de l'emploi ? Quelles modulations du rapport au travail peuvent être observées entre individus, à mesure de l'avancée dans le parcours de vie et d'emploi ? Certains états ou étapes sont-ils susceptibles de moduler, éroder les perspectives et évaluation de la situation ? En résumé, nous souhaitons voir comment ont évolué conjointement situation professionnelle, conjugale, familiale, résidentielle et comment l'optimisme et la satisfaction, mesurés 3 ans, 5 ans puis 7 ans après l'entrée sur le marché du travail, ont évolué.

### ***3.1. Un renforcement au fil du parcours des opinions positives à l'égard du travail***

Les premiers résultats tendent immédiatement à nuancer l'hypothèse d'une érosion au fil du temps d'un rapport au travail et à l'avenir positif. En effet, les indicateurs constitutifs d'un rapport au travail positif résistent au temps et même se renforcent, à mesure de l'avancement dans la trajectoire d'emploi et de vie. Sept ans après la fin des études, huit jeunes sur dix se déclarent optimistes par rapport à l'avenir professionnel, les trois quarts expriment leur satisfaction par rapport à leur situation professionnelle et ont l'impression d'être utilisé à leur niveau de compétences.

Mais l'agrégation des points de vue permet de saisir une vision d'ensemble qui n'est pas celles de jeunes qui, à ce stade de leur parcours, ont connu des périodes d'emploi, fussent-elles à éclipse, dont ils/elles mesurent les difficultés et les opportunités. Il convient ainsi d'être attentif à la diversité des attitudes à l'égard du travail et d'éviter toute analyse globalisante d'inspiration culturaliste, qui conduirait à conclure que « les jeunes » seraient porteurs d'une mutation généralisée de leur rapport au travail (Castel, 2009). L'opinion des jeunes est en effet susceptible d'être modulée par leurs situations sur le marché du travail, ou leurs caractéristiques sociales, scolaires et démographiques. Les mieux préparés à affronter un marché du travail changeant (i.e. les plus diplômés) sont susceptibles d'envisager comme normales ou même opportunes d'éventuelles perspectives de mobilité ou de reconversion (Sarfati, 2012)<sup>12</sup>, alors qu'un faible niveau de diplôme est susceptible de créer une plus grande aversion au risque. Ainsi, si la grande majorité des jeunes de la Génération 2010 sont optimistes par rapport à l'avenir sept ans après leur entrée sur le marché du travail (80% d'entre eux), il est possible, derrière cet énoncé, tout à la fois d'identifier des formes d'opportunisme pour ceux qui se vivent comme des acteurs des changements en cours, de résignation dans la valorisation de la vie « hors travail » au détriment de la vie de travail ou de pragmatisme dans l'aspiration à la stabilité dans l'emploi. Comme le soulignait R. Castel (2009), « *pour les individus qui manquent de supports objectifs nécessaires pour exister*

---

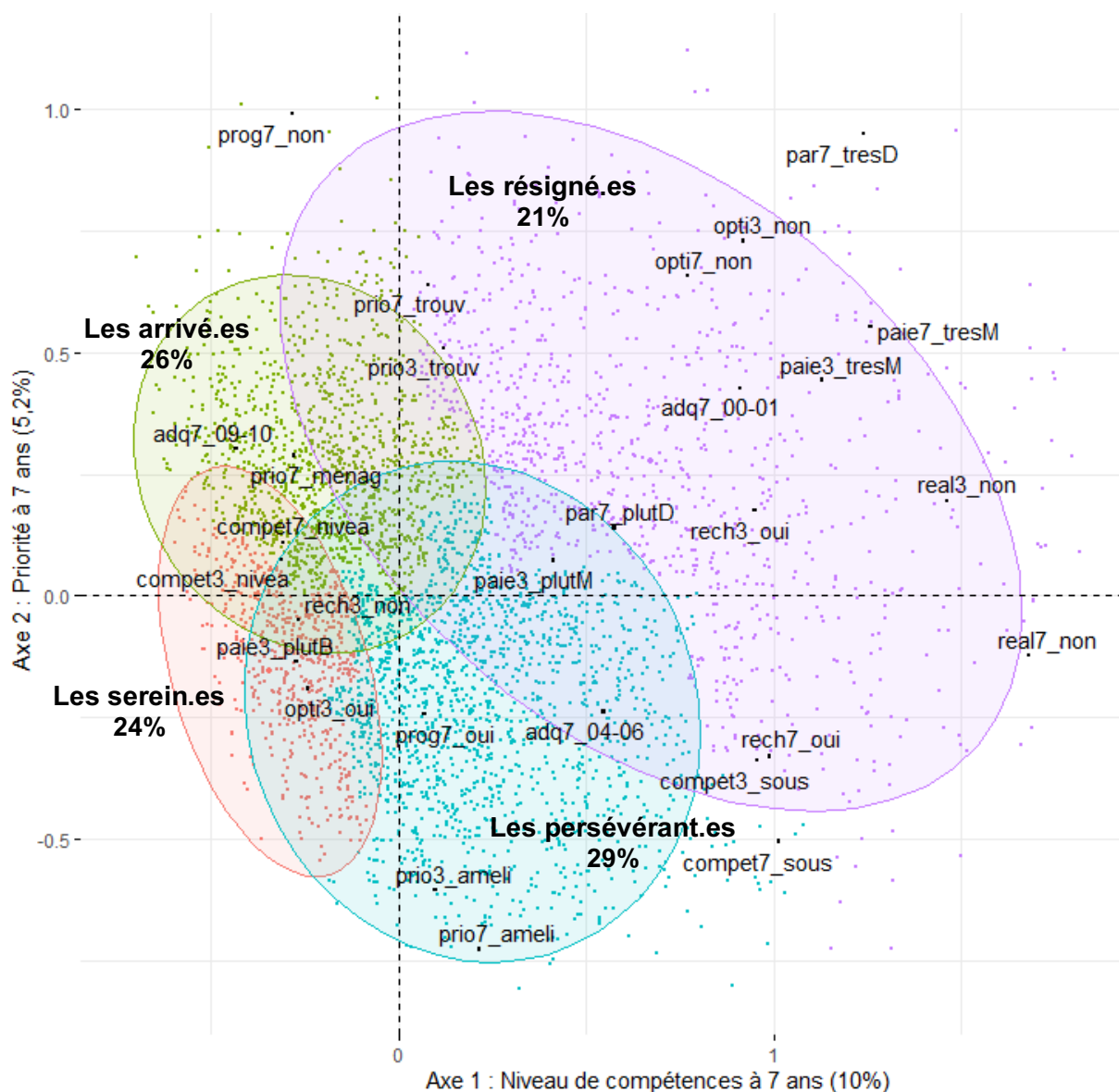
<sup>12</sup> François Sarfati (2012) observe que chez les traders (salariés de la relation clientèle du courtage en ligne), l'accès à un contrat à durée indéterminée n'est pas inscrit dans l'ordre de leurs priorités. L'intérêt voire la passion associée à l'activité qu'ils exercent organise un engagement professionnel éloigné d'un rapport purement instrumental au travail, et un rapport positif aux incertitudes professionnelles et personnelles (parcours personnels) qui structurent leur activité et avec lesquelles ils composent.

positivement comme individus, le modèle biographique risque de virer au cauchemar biographique ».

### 3.2. Vers la constitution d'une typologie « des » rapports au travail et à l'existence

C'est avec cet objectif d'identifier des tendances et dynamiques différenciées, que nous avons construit une typologie du rapport au travail subjectif, fondée sur la perception du positionnement dans l'entreprise et les aspirations quant à l'avenir professionnel.

**Figure 4 :** Représentation des profils-types



*Note de lecture :* Le profil-type des « serein.es » représente 24% des jeunes de la Génération 2010 en emploi aux deux dates d'interrogations en 2013 et 2017 (les modalités représentées sur le graphique sont définies dans l'annexe 1)

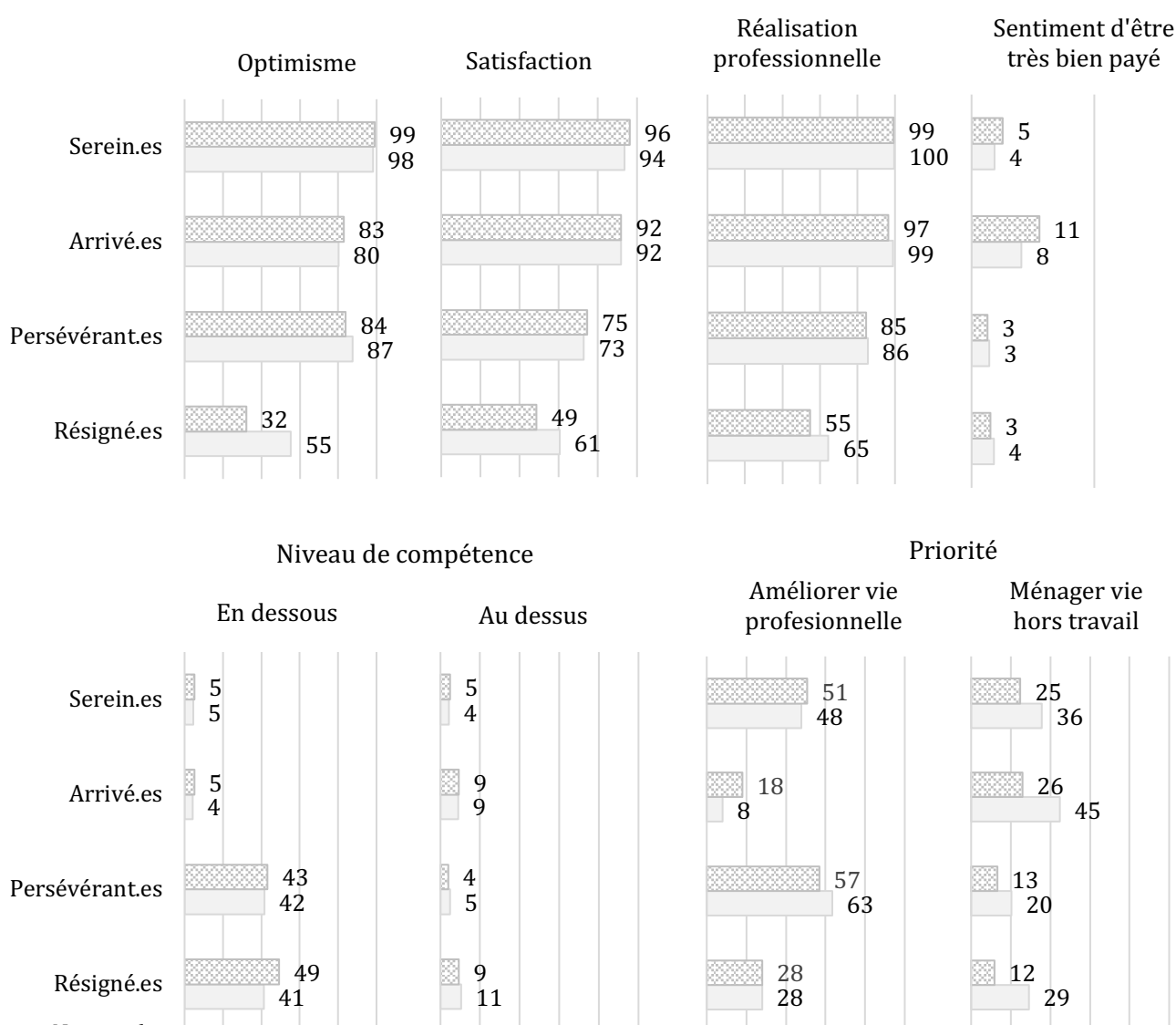
*Source :* Céreq, enquête 2017 auprès de la Génération 2010.

*Champ :* Jeunes en emploi en 2013 et 2017 (71 % de la population interrogée, voir partie 1.2), France métropolitaine (Les « serein.es » : 2 051 individus, les « arrivées.es » : 2 087 individus, les « persévérant.es » : 2 328 individus et les « résigné.es » : 1 536 individus)



Ont ainsi été identifiées quatre classes d'individus, selon leur rapport subjectif au travail, que nous détaillons à la suite. Les noms attribués à ces classes dérivent du degré d'optimisme ou de satisfaction par rapport au travail affichés par les jeunes et des priorités accordées à l'avenir. Nous distinguons ainsi : les serein.es (24%) ; les arrivé.es (26%) ; les persévérant.es (29%) ; et les résigné.es (21%). Les noms retenus pour désigner chaque profil-type s'appuient sur les déclarations des jeunes qui y sont fortement représentées, même si tous les jeunes d'un profil-type ne partagent pas l'ensemble de ces déclarations.

**Figure 5** : Evolution des principaux indicateurs subjectifs entre 3 et 7 ans (en %)



Note de lecture :

La quasi-totalité des « serein.es » se déclarent optimistes après 3 ans passés sur le marché du travail. Ils le sont toujours autant après 5 années à 98%.

Source : Céreq, enquête 2017 auprès de la Génération 2010.

Champ : Jeunes en emploi en 2013 et 2017 (71 % de la population interrogée) pour les questions sur le rapport à l'emploi (réalisation professionnelle, sentiment d'être très bien payé, niveau de compétences) et ensemble des jeunes pour les questions sur le rapport au travail et les perspectives professionnelles (optimisme, satisfaction, priorité), France métropolitaine (voir partie 1.2).

### 3.2.1. Les « serein.es »

La première classe d'individus est constituée de jeunes, majoritairement des jeunes hommes (57%), se caractérisant par leur « grand » optimisme par rapport à l'avenir (pour la quasi-totalité du groupe). Ce sont les « jeunes » pour lesquels la situation objective (tableau 2) et les sentiments subjectifs (figure 5) sont congruents. La quasi-totalité d'entre eux sont en emploi à durée indéterminée (90% à 7 ans, 73% à 3 ans), la moitié n'a connu aucune période de chômage en sept années de vie active. Cette situation alimente la satisfaction quant à leur situation professionnelle et l'impression de se réaliser professionnellement (99% à 3 ans, 100% à 7 ans). Ambitieux, ils sont avec les persévérant.es, les plus nombreux à souhaiter « améliorer leur situation professionnelle » (près de la moitié contre par exemple seulement 8% des « arrivés »). Cette ambition peut être portée par le sentiment majoritaire d'être plutôt bien payé, sans pour autant l'être « très bien » (4% à 7 ans). Ayant très rarement le sentiment d'être utilisés sous leur niveau de compétence, ils se distinguent sur ce point des « persévérant.es » et des « résigné.es » qui se sentent beaucoup plus fréquemment déclassés. Les appréciations de leur situation aux deux moments de l'enquête sont d'une stabilité remarquable, laissant présager d'une stabilisation rapide et durable dans l'emploi à l'issue de leur formation (c'est le cas pour près de 70% d'entre eux), à mettre en perspective avec un niveau de diplôme relativement élevé (ils sont les plus nombreux à détenir un diplôme supérieur ou égal à Bac+5 – 26% vs 14% des résigné.es) et une origine sociale plus favorisée que les autres groupes ( 28% d'enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures).

### 3.2.2. Les « arrivés.es »

La seconde classe est constituée de jeunes pour lesquels les indicateurs subjectifs (figure 5) sont également très positifs, comme pour les « serein.es » même si dans une moindre mesure : ils se sentent plus souvent employés à leur niveau de compétence et même au-dessus, se considèrent plus souvent très bien payés, après un parcours jugé très facile. Pour cette catégorie, les conditions d'insertion ont été et sont jugées bonnes : 79% sont en EDI sept ans après la sortie de formation, 55% ont connu une stabilisation rapide en EDI à la sortie de formation initiale, un peu plus de la moitié (58%) a déclaré au moins une période de chômage au cours des sept années de vie active (tableau 2). Ce qui constitue un changement notable de leurs aspirations (entre 3 et 7 ans), c'est que si leur priorité était de « trouver un autre emploi » ou « conserver leur emploi » à 3 ans (56% d'entre eux), cet impératif de stabilisation ou de progression perd en intensité (47% à 7 ans) au détriment de leur souhait renforcé de « ménager leur vie hors travail » (45% d'entre eux contre 36% des « serein.es », 29% des « résigné.es », 20% des « persévérant.es »). Leur « réussite » professionnelle ou tout au moins leur sentiment d'accomplissement (la totalité dit se réaliser professionnellement) leur permettrait d'investir d'autres sphères de l'existence. Les parcours de ces jeunes se caractérisent ainsi par une désynchronisation des temps sociaux : le temps de la « carrière » d'abord, puis le temps de la vie hors travail. L'explication d'une telle perspective doit être rapportée à la trajectoire sociale ou au sexe de ces jeunes (tableau 2) : moins souvent diplômés de l'enseignement supérieur long (16%), plus souvent de l'enseignement secondaire professionnel et technologique (22%), plus souvent des femmes (54%) et plus souvent des décohabitants vivant en couple (50%). Ces jeunes auraient connu une insertion relativement immédiate pouvant s'assimiler à une forme de promotion sociale, à laquelle leurs dispositions ne les prédisposaient pas, ils auraient atteint les objectifs promus dont ils se satisfont. Plus souvent des femmes, qui seraient aussi porteuses d'aspiration plus faible à l'égard de l'emploi et du travail associé à une entrée plus précoce en conjugalité et les conduisant à investir plus fortement la sphère privée. En résumé et au risque d'une simplification, « une femme

*d'origine sociale peu favorisée aura ainsi plus de chances de se satisfaire d'une position professionnelle donnée qu'un homme fils de cadre et ce, que l'on parle de salaire, d'intérêt au travail ou de carrière » (Buscatto, à propos de Baudelot et Gollac, 2003).*

### **3.2.3. Les « persévérant.es »**

Cette classe d'individus affiche également un optimisme par rapport à l'avenir assez marqué, associé à un souhait exacerbé d'améliorer sa situation professionnelle. Les jeunes se sentent pourtant majoritairement déclassés (42% déclarent occuper un emploi en dessous de leur niveau de compétence) et restent en quête d'ajustement entre leur niveau de formation et d'emploi. Se considérant plutôt mal payés, jugeant l'adéquation formation emploi très moyenne, se réalisant moins dans leurs activités que les « serein.es » ou les « arrivé.es », ils gardent toutefois espoir, persévèrent et cherchent encore à améliorer leur situation professionnelle, qu'ils jugent « déclassée » par rapport à leurs attentes, en recherchant un autre emploi. Du point de vue de la situation sur le marché du travail, elle est quasi identique à celle des « arrivé.es » (81% en EDI, 56% stabilisés en EDI sur toute la période, 63% ont connu au moins une période de chômage). Comment comprendre alors le sentiment de déclassement de cette population, associé à un optimisme marqué ? Les caractéristiques sociales nous éclairent sur ce point, les rapprochant de ce point de vue des « serein.es » et les distinguant des deux autres classes : plus de diplômés du supérieur (48%), moindre proportion de femmes (45%), part légèrement supérieure d'enfants de « cadres et professions intellectuelles supérieures » (25%) qui rendraient moins acceptable leur destinée professionnelle.

### **3.2.4. Les « résigné.es » ou « pessimistes »**

Ils étaient pessimistes à 3 ans (32% d'optimistes), recherchaient un autre emploi ou à se stabiliser dans l'emploi à trois ans (60%), sont toujours beaucoup plus pessimistes à 7 ans que les autres catégories (55% contre 98% des « serein.es ») car ils se réalisent insuffisamment professionnellement (65% d'entre eux contre 100% des serein.es et des arrivé.es). Ils se considèrent utilisés sous leur niveau de compétence (41% d'entre eux contre 5% des serein.es, 4% des arrivé.es), ont eu un parcours qu'ils jugent difficile, voire très difficile, qui se concrétise par une adéquation formation-emploi jugée quasi nulle, et un niveau de rémunération évalué comme très mauvais. La priorité déclarée était de trouver un autre emploi à 3 ans, qu'ils n'ont visiblement pas trouvé quatre ans plus tard et qu'ils semblent avoir peu d'espoir de trouver. Ils se résigneraient alors à cette situation, ayant accepté des emplois en dessous de leurs compétences et sans doute déqualifiés, dans lesquels ils se trouvent "enfermés", ce qui explique en partie la proportion croissante de cette population définissant le fait de « ménager sa vie hors travail » comme une priorité (12% à 3 ans contre 29% à 7 ans) plutôt que d'« améliorer sa situation professionnelle ». Ces individus vivraient une forme d'« éternisation » (Pinto, 2014) dans des emplois déqualifiés et seraient enfermés durablement dans ces horizons restreints, intériorisant cet état comme un destin probable. Leurs caractéristiques sociales sont proches de celles des « arrivé.es » : plus souvent des femmes (58%), diplômés de l'enseignement secondaire professionnel et technologique (24% contre 14% de diplômés de l'enseignement supérieur long), davantage issue des catégories sociales populaires (24% de père « ouvriers, employés ») que des catégories favorisés (17% de pères « cadres ou professions intellectuelles supérieures »).

**Tableau 2 :** Caractérisation des profils-types des sortants de la Génération 2010

	Serein.es	Arrivé.es	Persévérant.es	Résigné.es
<i>Caractéristiques socio-démographiques</i>				
Âge moyen	28,9	28,6	28,8	28,3
Femmes	43%	54%	45%	58%
Part de pères cadres et professions intellectuelles supérieures (à la sortie des études)	28%	21%	24%	17%
Part de pères employés/ouvriers	36%	45%	38%	43%
Cohabitant en 2017 (à 7 ans)	19%	24%	23%	33%
Vivant en couple en 2017 (à 7 ans)	51%	50%	44%	42%
Ayant des enfants en 2017 (à 7 ans)	33%	36%	29%	31%
<i>Caractéristiques scolaires</i>				
Sortants de l'enseignement supérieur	53%	44%	48%	37%
Sortants diplômés du supérieur long (Bac+5 et plus)	26%	16%	21%	14%
Sortants diplômés du secondaire professionnel ou technologique	17%	22%	20%	24%
Sortants sans diplôme	9%	12%	11%	15%
Sortants ayant suivi leur formation en apprentissage	24%	23%	19%	19%
<i>Caractéristiques du parcours professionnel</i>				
Trajectoire de stabilisation en EDI sur toute la période	67%	55%	56%	33%
Au moins une période de chômage dans le parcours	49%	58%	63%	82%
Quatre emplois et plus sur 7 ans	23%	28%	35%	48%
En EDI à 3 ans	73%	63%	65%	44%
En EDI à 7 ans	90%	80%	81%	65%

*Note de lecture : Parmi les « serein.es », 43% sont des femmes, Elles représentent 54% des « arrivé.es », 45% des « persévérant.es » et 58% des « résigné.es ».*

*Source : Céreq, enquête 2017 auprès de la Génération 2010.*

*Champ : 90% de l'ensemble des jeunes de la Génération 2010 (voir partie 1.2), France métropolitaine.*

Une telle typologie permet de mettre en exergue l'intérêt particulier d'articuler représentations, positions et dispositions<sup>13</sup>, susceptibles de moduler les interprétations portées sur une éventuelle situation commune. Les « serein.es » ont par exemple des caractéristiques proches des « persévérant.es », qui ont eux connu des conditions d'entrée sur le marché du travail plus défavorables, influant logiquement sur leur rapport au travail mais peu sur leurs attitudes à l'égard du travail (« engagement » vs « persévérance »). Le constat est identique si l'on compare les « résigné.es » et les « arrivé.es » qui partagent un certain nombre de caractéristiques communes, mais ont connu des conditions d'insertion différenciées influant sur leur rapport au travail, négatif pour les premiers (résignation) et positif pour les seconds (satisfaction). Dernier cas de figure, les « arrivé.es » ont connu des conditions d'insertion

<sup>13</sup> En l'état actuel, l'analyse se focalise sur ces dimensions mais mériterait d'être approfondie par une analyse des données relatives aux situations de travail concrètes, à l'activité/les activités en ce qu'elles sont susceptibles d'être porteuses de sens. Les données dont nous disposons dans l'enquête ne le permettent pas pour l'instant.

proches de celles des « persévérant.es », pourtant leur rapport au travail les différencie : les uns se sentant majoritairement « arrivé.es » (situation de promotion), les autres se sentant majoritairement « déclassés » (situation de démotivation). Une telle différenciation du rapport au travail se comprend au prisme des caractéristiques sociales, démographiques et scolaires des jeunes de chacune de ces classes, les disposant à interpréter positivement ou négativement leur situation. Comme le montraient Algava et Vinck (2016), les jeunes salariés les moins diplômés et qui viennent de commencer à travailler sont les plus satisfaits, tandis que ceux qui ont plus de diplômes et une expérience plus longue du travail semblent, comparativement, exprimer plus de frustrations et de déceptions. Cela conforterait l'idée que « *ce sont bien les conditions d'emploi relativement aux attentes suscitées par les études (et non la nature intrinsèque du jeune âge) qui pèsent en fin de compte sur le rapport au travail* » (Loriot, 2017, p. 31).

Indiquons pour terminer, que les variables permettant de caractériser certaines étapes clés de l'entrée dans la vie adulte influent de façon marginale sur la réinterprétation du sens du travail, sauf lorsqu'elles sont associées au genre féminin.

### **Conclusion : comment la prise en compte des « effets d'âge » permet-elle de nuancer les « effets générationnels » ?**

Cette analyse combinée et longitudinale, permet de renforcer certaines conclusions opérées dans des travaux précédents et présentées en première partie de cet article et d'en nuancer d'autres. L'idée mise en avant, du développement d'un rapport au travail relativement indépendant des conditions objectives d'emploi, est étayée mais nuancée. L'évolution des normes d'emploi et l'évolution des normes dont la jeunesse est porteuse ne suivent effectivement pas un mouvement similaire. En résumé, la dégradation durable des conditions d'emploi ne conduit ni à une dévaluation du travail, ni à un pessimisme accru des jeunes, ni à une remise en question du travail tout au moins dans ses dimensions expressives (accomplissement de soi). Il apparaît, ainsi, comme l'énonçaient Bidart et *al.* (2020), à propos des jeunes « décrocheurs », que les jeunes ne sont que rarement en état d'impasse ou de renoncement total. Ils se sentent rarement coincés, quelle que soit leur situation professionnelle, comme le relève notamment ici la moindre proportion de jeunes appartenant à la classe des « résigné.es » (21%). La stabilité, voir le renforcement de l'optimisme par rapport à l'avenir est de mise pour une très grande majorité des jeunes et ce quelle que soit la classe d'appartenance. Si certaines épreuves ou obstacles sont susceptibles d'atténuer ces jugements, le parcours d'emploi - tel qu'il se résume dans les données statistiques descriptives - ne raconte pas tout. Même dans les situations de vulnérabilités<sup>14</sup> exacerbées, l'optimisme reste dominant, et la résignation est loin d'être systématique. A titre d'exemple 28% de la catégorie des « résigné.es » définit comme priorité le fait « d'améliorer sa situation professionnelle ».

Ensuite, contrairement à l'hypothèse que nous avons initialement énoncée d'un nivellement du rapport au travail selon le genre, les logiques de genre tendent à se renforcer à mesure de l'avancée dans le parcours d'emploi. Les catégories des « résigné.es » et des « arrivé.es » sont

---

<sup>14</sup> A l'instar de Soulet (2005, p.29), le terme de vulnérabilité ici mobilisé permet de rappeler que « *nous sommes inégalement positionnés dans ce contexte social d'incertitude, pas seulement en conséquence de nos choix mais avant tout parce que nous sommes inégalement protégés. Certains disposent d'armures, d'autres de boucliers et d'autres entrent dans le jeu, sans défenses, à mains nues* » (Soulet, 2005, p. 29).

à prévalence féminine, alors que celles des « serein.es » et des « persévérant.es » sont à prévalence masculine. Il faut rappeler que les deux premières sont celles qui priorisent majoritairement le fait de « ménager leur vie hors travail » alors que les deux dernières sont celles qui priorisent majoritairement le fait d'« améliorer leur situation professionnelle ». A mesure de l'avancée dans le parcours de vie, les rôles sociaux sexués tendraient à se réaffirmer, en particulier dans les arbitrages entre engagement dans la sphère professionnelle et dans la sphère personnelle. Les femmes tendraient à mettre à distance l'emploi, en particulier au moment de l'arrivée du premier enfant, mais ce de façon plus transitoire que par le passé et avec de moindre conséquences quant à leur participation au marché du travail (Couppié, Epiphane, 2021).

Enfin, l'hypothèse du possible développement d'un rapport plus instrumental au travail à mesure de l'avancée dans la trajectoire et surtout en âge, associée à des impératifs liés à la décohabitation, l'entrée dans la vie conjugale voire dans la parentalité reste encore, à ce stade du parcours biographique, difficile à étayer. Néanmoins les classes majoritairement féminines et les plus souvent inscrites dans des configurations marquées par la conjugalité tendent à être celles qui font preuve d'un plus fort désengagement du travail. Cette perspective mériterait, cependant, d'être réinterrogée sur un temps plus long d'observation.

Pour terminer, il nous est possible de confirmer que l'intériorisation de la « précarité » ou la valorisation de la « mobilité » conduisent les jeunes à définir différemment (inégalement) leurs priorités, sous la forme d'un engagement plus ou moins marqué dans le travail (faire carrière versus investir d'autres sphères de l'existence) et d'une persévérance plus ou moins forte face aux possibilités d'amélioration de leurs conditions d'emploi (persévérer vs se résigner). Ces attitudes à l'égard du travail et de l'emploi doivent alors être rapportées à un jeu de positions et de dispositions inégales, que permet d'identifier cet article. Au-delà de ces dimensions à visée déterministe, montrant combien l'appartenance de classe et de genre structure le champ des possibles, il conviendrait également de rendre compte de l'articulation qu'entretient le rapport au travail à l'activité de travail. Il a ainsi pu être montré (Collaborateurs, 201X) que certains types d'activités contribuent à développer des rapports au travail plus ou moins positifs pour les sortants de l'enseignement secondaire professionnel. Une telle perspective pourrait être généralisée à l'ensemble de la jeunesse et permettrait de prendre en considération, plutôt que le rapport au travail (relativement abstrait), le rapport à l'activité qui structurent le jeu des positionnements et évaluation. Après un premier déplacement de notion d'emploi (statut, protections, assurance...) à celle de travail (ensemble disparate constituant la vie de travail : conditions de travail, satisfaction, épanouissement, perspective d'avenir...), il conviendrait à la suite de réorienter les analyses vers une prise en compte du rapport à l'activité, prenant en compte les contenus du travail et la manière dont les individus lui donnent sens, les modes d'engagement dans l'activité au regard des contextes dans lesquels elle s'exerce, le rapport au métier et les formes de valorisation qui y sont associées.

## Bibliographie

Abdelnour S, et Bernard S. (2018). Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations, *Nouvelle Revue du Travail*, n°13, en ligne.

Abdelnour S. (2014). L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi, *Nouvelle Revue du Travail*, n°5, en ligne.

Algava E., Vinck L. (2016). Vécu du travail : reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail. *Dares, Synthèse.stat*, n°21.

Bonnet E., Mazari Z., Verley E. (2018). De la qualité de l'emploi au rapport au travail des jeunes : des évolutions paradoxales. In T. Couppié, A. Dupray, D. Epiphane et V. Mora, *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolution*, Céreq Essentiels, 85-93.

Bonnet E., Pietropaoli K., Verley E. (2018). S'insérer dans l'emploi et s'engager dans le travail : parcours types de réussite des sortant.es de l'enseignement professionnel. *Formation emploi*, n°142, avril-juin.

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. *Céreq Bref*, n°319.

Beduwé C., Dupray A. (2018). D'une génération à l'autre : l'inquiétude des jeunes en question. *Céreq Bref*, n°361.

Bernard J. (2019). Femmes et hommes sur le marché du travail : des écarts moins marqués en début de vie active. *Insee Focus*, n°168.

Bidart C. (2020). Rapport au travail des jeunes en situation de vulnérabilité. *Séminaire du Lest*, 9 novembre 2020.

Buscatto M. (2003). Note sur l'ouvrage de Christian Baudelot et Michel Gollac "Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France (Paris, Librairie Arthème Fayard, 2003)". *Année Sociologique*, Presses Universitaires de France, 53 (2), 241-246.

Caille J.P, Chan-Pang-Fong E., Ponceau J., Sies, Chardon O., Dabet G. (2017). A 18-19 ans, la moitié des jeunes envisagent leur avenir professionnel avec optimisme, *Insee Première*, n°1633.

Castel R. (2009). *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Éditions du Seuil, La couleur des idées.

Castera D, Gougain N. (2019), *Les jeunes et l'avenir du travail*, Rapport du Conseil économique, social et environnemental.

Chauvin P.M., Grossetti M., Zalio P.P. (2014), Introduction. In Chauvin et al., *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Paris, Presses de Sciences Po.

Couppié T., Epiphane D. (2021). Emploi, enfant et aspirateur : quelles évolutions chez les jeunes couples depuis 2005 ?, *Bref Céreq* n°403.

Couronné J. et al (2019). *Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles*, Injep Rapport d'étude, 11-16.

Cultiaux J. (2012). L'engagement subjectif des jeunes au travail, *Journées internationales de sociologie du travail*, Bruxelles.

- Daune-Richard A.M. (1992). Trajectoires de socialisation et rapport à l'emploi », *Revue française des affaires sociales*, n°2, 85-95.
- Delay B. (2008). *Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*, Document de travail du CEE, septembre 2008.
- Epiphane D., Mazari Z., Olaria M., Sulzer E (2019). Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée. Les premiers apports du suivi sur 7 ans de la Génération 2010, *Bref Céreq*, n°382.
- Fournier C., Lambert M., Marion Vernoux I. (2020). La qualité du travail, au cœur des aspirations professionnelles des jeunes salariés, *Bref Céreq*, n°400.
- Gaini M., Zamora P. (2016). L'évolution récente de l'insertion professionnelle des jeunes en France. Etat des lieux et politiques récentes *Dares*.
- Graeber D. (2018). *Bullshit jobs*, Paris, Les liens qui libèrent.
- Longo M.E. (2016). Les parcours de vie des jeunes comme des processus, *Les Cahiers Dynamiques*, n°67, p. 48-57.
- Longo M.E (2018). Rapport des jeunes au travail, pratiques d'emploi et diplômés. *Agora débats/jeunesses*, n°79, p.67-85.
- Longo M.E., Noël M. (2019). La construction intergénérationnelle des rapports des jeunes au travail », in Couronné J. et al (2019), *Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles*, Injep Rapport d'étude, 27-38.
- Loriol M. (2017). *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de littérature (2006-2016)*, Injep Rapport d'étude.
- Kieffer A., Marry C. (2011). Filles et garçons minoritaires dans leur filière d'études, In Galland O., Verley E., Vourc'h R., *Les mondes étudiants. Enquête Conditions de vie 2010*, La Documentation Française, « Etudes et recherches », Paris, 27-36.
- Marry C., Bereni L., Jacquemart A., Pochic S., Revillard A. (2017), *Le plafond de verre et l'Etat. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, A. Colin.
- Méda D. (2010), « Comment mesurer la valeur accordée au travail ? », *Sociologie*, vol. 1, n°1, 121-140.
- 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]
- Moncel N., Mora V. (2016). *Insertion professionnelle des débutants. Tous les chemins mènent-ils à la norme d'emploi ?*, In Lamanthe A., Moullet S., *Vers de nouvelles figures du salariat : entre trajectoires individuelles et contextes sociétaux*, Presses Universitaires de Provence, 53-65.
- 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.
- Pinto V. (2014). *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs "petits boulots"*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Le Lien social ».



- Pora P., Wilner L. (2019). Les trajectoires professionnelles des femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par l'arrivée d'un enfant, *Insee Analyses*, n°48.
- 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.
- Rakoto-Raharimanana H., Monin N. (2019). Reconversion, bifurcation ou réorientation professionnelle ? Le cas des professeurs des écoles, *Recherche et formation*, en ligne.
- Sarfati F. (2012). *Du côté des vainqueurs. Une sociologie de l'incertitude sur les marchés du travail*, Presses Universitaires du Septentrion, coll. « sciences sociales ».
- Soulet, M-H. (2005). La vulnérabilité comme catégorie de l'action publique, *Pensée plurielle*, 10, 49-59.
- Tenret E., Trespeuch M., Verley E. (2021). Des jobs où tu veux, quand tu veux... à quel prix ? Les étudiants face aux plateformes d'emploi, In Dagiral E. et Martin O. (Dir), *Sociologie du web. Que fait le numérique au lien social ?*, Paris, Armand Colin.
- Ughetto P. (2018). *Les nouvelles sociologies du travail. Introduction à la sociologie de l'activité*, Ed. De Boeck supérieur.
- Van de Velde C. (2008). *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris, PUF, coll. Le Lien social.

## **Annexe 1 : Description des modalités constitutives des axes (figure 4)**

Une sélection de modalités, dont les contributions aux axes sont les plus élevées, a été réalisée afin de faciliter leur interprétation (selon leur positionnement sur le plan factoriel). Ci-dessous, la liste détaillée de manière aléatoire :

Des modalités de questions posées en 2013 (indexées à 3 ans) :

prio3\_trouv = Priorité : trouver ou conserver un emploi stable  
prio3\_ameli = Priorité : améliorer votre situation professionnelle  
compet3\_nivea = Sentiment d'être utilisé à votre niveau de compétence  
compet3\_sous = Sentiment d'être utilisé en dessous de votre niveau de compétence  
rech3\_oui = Recherche un autre emploi  
rech3\_non = Ne recherche pas de nouvel emploi  
opti3\_oui = Optimisme quant à l'avenir professionnel  
opti3\_non = Inquiétude face à l'avenir professionnel  
paie3\_plutB = Sentiment d'être plutôt bien payé  
paie3\_tresM = Sentiment d'être très mal payé  
Paie3\_plutM = Sentiment d'être plutôt mal payé

Des modalités de questions posées en 2017 (indexées à 7 ans) :

prio7\_trouv = Priorité : trouver ou conserver un emploi stable  
prio7\_ameli = Priorité : améliorer votre situation professionnelle  
prio7\_menag = Priorité : ménager votre vie hors travail  
prog7\_oui = Cherche à progresser dans une carrière professionnelle  
prog7\_non = Ne cherche pas à progresser dans une carrière professionnelle  
compet7\_nivea = Sentiment d'être utilisé à votre niveau de compétence  
compet7\_sous = Sentiment d'être utilisé en dessous de votre niveau de compétence  
opti7\_non = Optimisme quant à l'avenir professionnel  
rech7\_oui = Recherche un autre emploi  
real7\_non = Ne se réalise pas professionnellement  
paie7\_tresM = Sentiment d'être très mal payé  
adq7\_00-01 = Degrés de correspondance avec la formation initiale : nulle  
adq7\_04-06 = Degrés de correspondance avec la formation initiale : moyenne  
adq7\_09-10 = Degrés de correspondance avec la formation initiale : forte