

INJEP NOTES & RAPPORTS

RAPPORT D'ÉTUDE

■ Novembre 2023
■ INJEPS-2023/11

Le rapport des jeunes au travail en 2023

Résultats du baromètre DJEPVA
sur la jeunesse – SYNTHÈSE

AUTRICES

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



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

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

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

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

Les attentes et aspirations des jeunes en matière de travail

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

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

Les jeunes, tout comme leurs aînés (31 ans et plus), priorisent également d'autres éléments lorsqu'ils choisissent un emploi, et en particulier l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (52 % des 15-30 ans) ainsi que l'intérêt et le contenu du travail (46 %). Soulignons que l'importance accordée à la possibilité de concilier vie familiale et travail est plus marquée chez les jeunes femmes – avec enfants

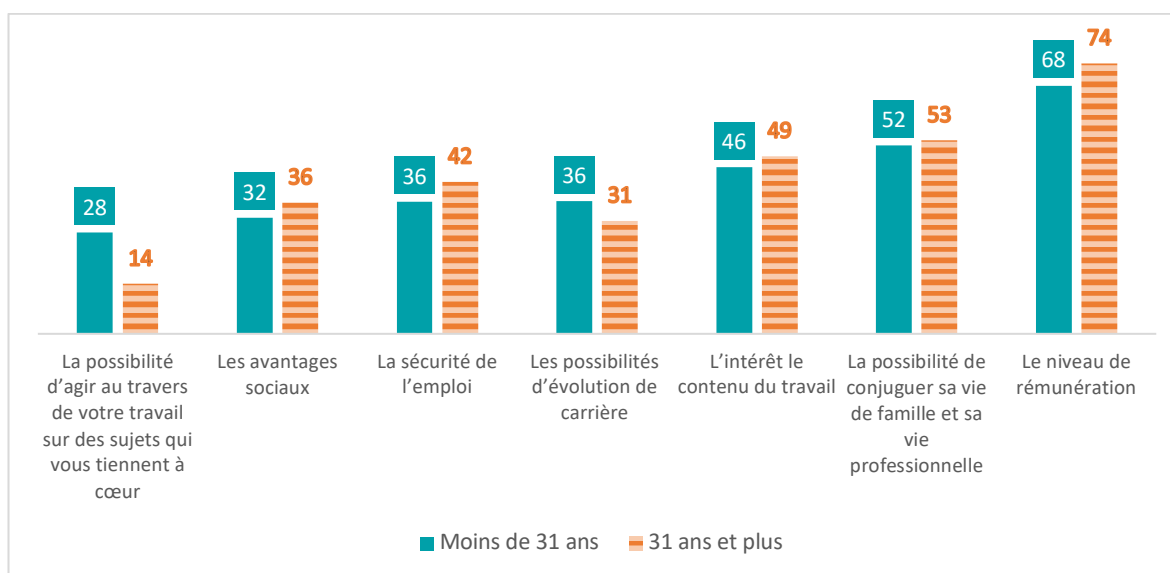
¹ Hoibian S., Millot C., Müller J., CREDOC, 2023, *Moral, état d'esprit, engagement des jeunes en 2023. Résultats du baromètre DJEPVA sur la jeunesse*, avec la collaboration d'A. Charrault, INJEP, Notes & rapports/rapport d'étude.

notamment – que chez les jeunes hommes : 63 % des jeunes femmes avec enfants et 54 % des jeunes femmes sans enfant mentionnent ce critère, contre 48 % des jeunes hommes avec enfants et 45 % des jeunes hommes sans enfant. Dans un contexte où le partage des tâches domestiques et parentales demeure inégal, les femmes anticipent sans doute davantage que les hommes de devoir assumer une plus grande part des responsabilités domestiques et familiales.

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

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

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



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

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

Cependant, elles et ils ne négligent pas la sécurité de l'emploi associée au contrat à durée indéterminée (CDI). Ainsi, interrogés dans une autre partie du questionnaire, **six jeunes sur dix (60 %) affirment qu'ils choisiraient un CDI plutôt qu'un CDD, même si le poste en CDI semble un peu moins intéressant** (contre 76 % pour les 31 ans et plus). Chez les jeunes occupant un emploi, ce chiffre s'élève à 65 %, chez les jeunes salariés en CDI, il est de 72 %, et chez les jeunes couples avec enfants, il atteint 67 %. On peut imaginer que celles et ceux qui ont des responsabilités financières (logement indépendant, charges familiales...) ou qui n'ont pas choisi d'être en contrat temporaire privilégient sans doute davantage la sécurité de l'emploi à

l'intérêt du poste. Une étude récente de la DARES² confirme, en effet, que 28 % des jeunes en emploi de 20 à 22 ans et 11 % de ceux de 29-31 ans sont en contrat temporaire sans l'avoir choisi³.

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

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

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

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

Des jeunes aspirant à des responsabilités et à l'autonomie

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

De surcroît, le genre et l'âge influent sur le souhait d'avoir à sa charge de multiples responsabilités. Les jeunes hommes expriment effectivement un peu plus souvent ce souhait (62 % contre 54 % des jeunes femmes). À l'inverse, les personnes âgées de 31 ans et plus sont moins enclines à assumer de nombreuses responsabilités (46 % souhaiteraient se voir confier beaucoup de responsabilités) comparativement aux jeunes âgés de 15-30 ans. Le point de vue des 31 ans et plus est donc plus nuancé

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

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

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

que celui des jeunes sur ce sujet, probablement parce que certaines et certains ont déjà l'expérience des responsabilités et ont conscience du poids de celles-ci.

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

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

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'on questionne les jeunes sur les raisons qui pourraient les conduire à chercher un nouveau travail – et *in fine* à démissionner d'un poste –, le premier motif mis en avant est le stress ou une charge de travail importante (46 % chez les 15-30 ans) (tableau S2). Les mauvaises relations avec les collègues ou la hiérarchie est le second motif susceptible de les faire quitter un emploi (42 %). On remarquera que, chez les 31 ans et plus, les deux principales causes de démission rapportées sont identiques. Néanmoins, l'ordre est inversé : la dégradation des relations avec les collègues se place en première position (45 % chez les 31 ans et plus), et la surcharge de travail en seconde position (41 %).

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

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

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

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

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

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

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

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

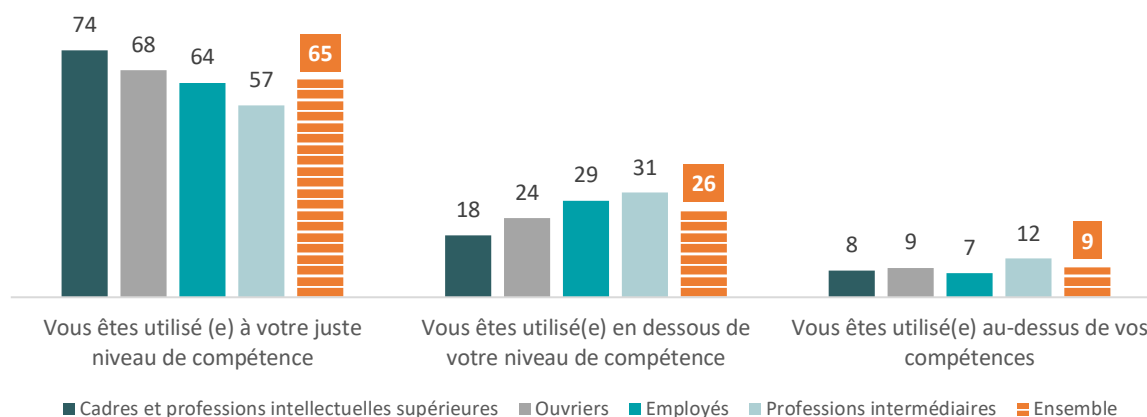
Près des deux tiers des jeunes actifs âgés de 15 à 30 ans (65 %) déclarent être utilisés dans leur emploi à leur juste niveau de compétence, un taux qui est proche de celui des actifs plus âgés (68 %). À l'inverse, 26 % des jeunes actifs s'estiment sous-employés – c'est-à-dire utilisés en dessous de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

Le sentiment d'être utilisé(e) à son juste niveau de compétence est plus souvent souligné par les jeunes cadres (74 %) que par les professions intermédiaires (57 %) qui se disent plus fréquemment sous-employés ou suremployés (graphique S2). Des différences sont, en outre, observables entre le secteur

privé et public. Celles et ceux qui travaillent dans le secteur privé déclarent plus souvent être utilisés à leur juste niveau de compétence (69 % contre 60 % des jeunes exerçant dans le secteur public).

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

Dans votre emploi actuel diriez-vous que...



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

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

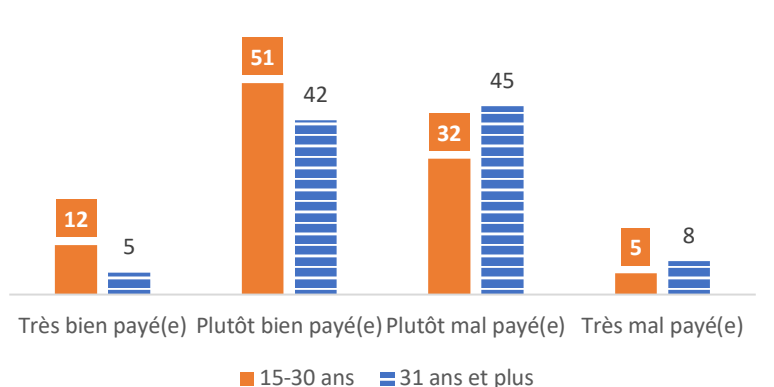
Le fait que les jeunes sont davantage satisfaits de leur rémunération que les plus âgés pourrait paraître contre-intuitif dans la mesure où les jeunes sont moins bien rémunérés en moyenne que leurs aînés⁶. Une explication pourrait être que les jeunes ont, en moyenne, moins de charges, notamment familiales.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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Pour autant, des écarts sont observables en fonction de la situation d'activité et de la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, les jeunes chômeurs sont proportionnellement plus nombreux à penser qu'ils subiront un déclassement (31 % contre 11 % des jeunes actifs ayant un emploi et 12 % des élèves,

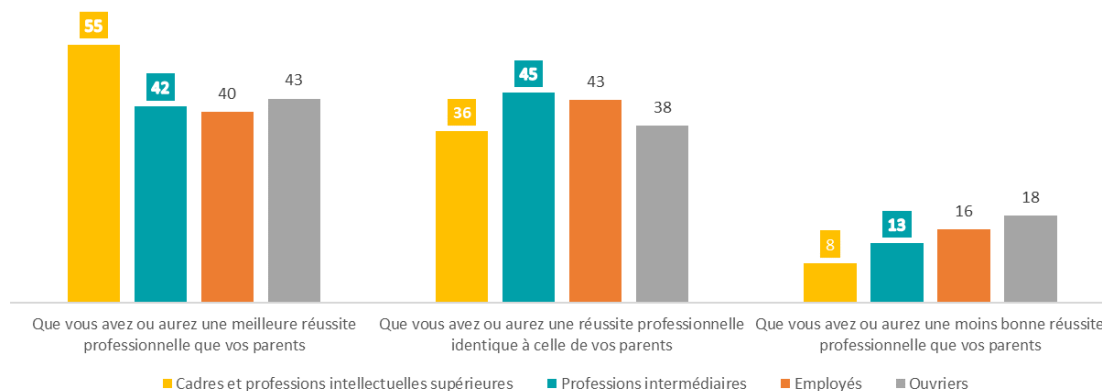
⁷ Sanchez Gonzalez J., Penda Sokhna N., 2023, « Les salaires dans le secteur privé en 2021 », *INSEE Première*, n° 1938.

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

étudiants ou autres inactifs). De même, les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires indiquent plus souvent qu'ils réussiront moins bien que leurs parents (respectivement 18 %, 16 % et 13 % pour les 15-30 ans) comparativement aux cadres (8 %) [graphique S4].

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

Vous personnellement, vous pensez plutôt...



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

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

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

Note aux lectrices et aux lecteurs

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

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

Retrouvez l'intégralité du rapport téléchargeable sur www.injep.fr

LE RAPPORT DES JEUNES AU TRAVAIL EN 2023

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE DJEPVA SUR LA JEUNESSE

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

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

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