

# Les jeunes et le travail, un couple soudé mais en mutation

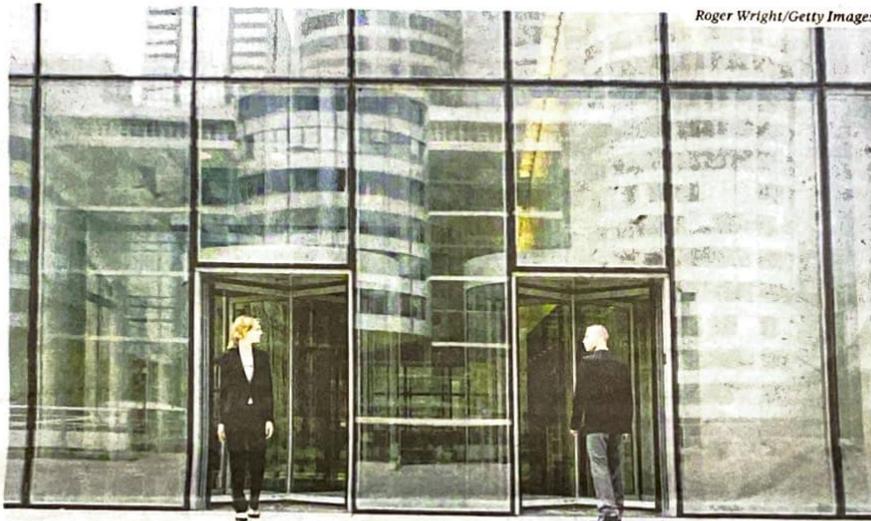
À l'occasion des Entretiens de Valpré, le 17 novembre, le cabinet de conseil Kéa et OpinionWay présentent une étude révélant l'engagement toujours fort des jeunes au travail.

L'enquête révèle toutefois des changements importants dans leur rapport à l'emploi, avec une distanciation vis-à-vis des entreprises.

«Flémingite aiguë», «paresseux», «démotivés»... Les idées reçues sur les jeunes ont la peau dure dans le monde du travail. Et ce malgré les nombreuses études qui l'infirmement. Interrogé sur la soi-disant existence d'une «grande flemme» chez ces générations, le ministre du travail Olivier Dussopt répondait, le 2 décembre 2022, à l'ouverture des assises du travail: «Cliché!» Il arguait alors: «Une grande majorité d'entre eux souhaitent simplement travailler différemment, travailler mieux en somme.»

Une étude du cabinet de conseil Kéa et OpinionWay vient mettre à nouveau en évidence cet attachement fort des jeunes au travail. L'enquête, publiée et présentée à l'occasion des Entretiens de Valpré qui se tiennent à Lyon les 17 et 18 novembre, révèle que 86% des jeunes (l'échantillon porte sur les 16-45 ans) se disent «engagés» dans leur travail. En revanche, l'étude montre en parallèle de nombreux changements dans le rapport des jeunes au monde de l'emploi, à commencer par une distanciation progressive vis-à-vis de l'entreprise dont ils sont salariés. Pour réussir leur vie professionnelle, 64% des jeunes salariés comptent d'abord sur eux-mêmes, puis sur leur entourage (18%) et enfin sur leur entreprise (16%). «Autrement dit, leur entreprise joue un rôle assez tenu dans les projets de vie de ces salariés», traduit Thibaut Cournaire, associé au cabinet Kéa et coauteur du rapport.

De quoi alimenter la «grande rotation» qu'a connue la France depuis le Covid: 550 000 démissions ont été enregistrées au premier trimestre 2023, un chiffre supérieur d'un quart (+24%) à celui de la même période de 2019, selon la Dares, le service statistique du ministère du travail. «Les mobilités volontaires sont plus fréquentes. Bien qu'ils soient satisfaits de leur travail, bien qu'ils soient en CDI,



Roger Wright/Getty Images

nécessité qu'un moyen de réaliser ses ambitions.» De son côté, Thibaut Cournaire pointe du doigt «l'individualisation du rapport de l'entreprise à ses salariés», inspirée des pratiques des pays anglo-saxons et scandinaves. «La primauté donnée à la productivité et la "mécanisation" des relations managériales ont réduit le temps destiné aux relations sociales qui se nouaient à l'intérieur des organisations, alors même que cela comptait beaucoup pour les salariés français», souligne-t-il. Une conséquence de ce système serait, selon l'étude, la priorisation du salaire comme facteur de réussite. La rémunération est en effet le premier critère cité par près de 30% des jeunes salariés, devant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. «On constate des préoccupations plutôt autocentrées», interprète Thibaut Cournaire.

«L'entreprise joue un rôle assez tenu dans leurs projets de vie.»

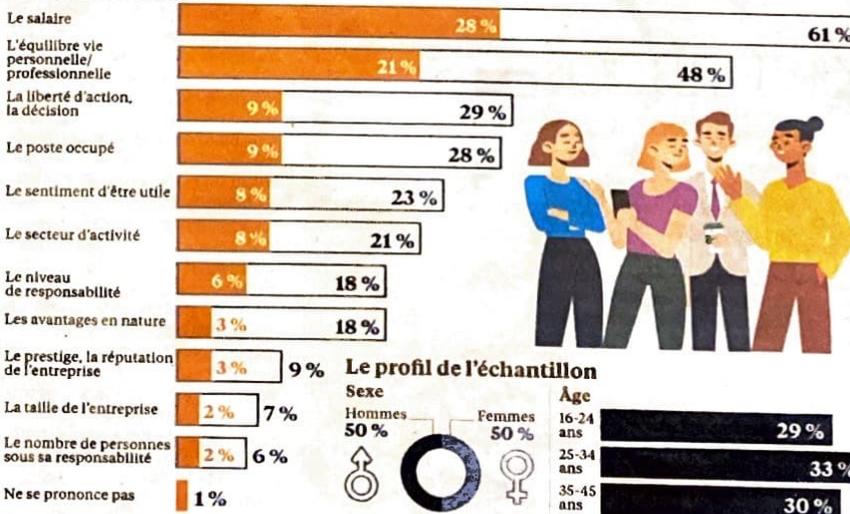
## repères

### Les critères de réussite professionnelle

Parmi les critères de réussite professionnelle suivants, lesquels sont les plus importants pour vous ?

En premier ? En deuxième ? En troisième ?

En premier  Au total



### Le profil de l'échantillon



Source : Sondage Kéa, réalisé auprès d'un échantillon de 3 043 personnes, représentatif de la population française.

VISACTU LA CROIX

de plus en plus de jeunes déclarent chercher un autre emploi», confirment de leur côté Elise Verley et Estelle Bonnet, sociologues et spécialistes du rapport des jeunes au travail. Le nombre d'emplois vacants et le taux de chômage au plus

bas y ont aussi leur part. Les raisons de cet amenuisement des liens entre employeurs et employés, malgré un engagement fort au travail, sont multiples. «Les jeunes ont intériorisé l'éclatement de la norme de l'emploi», estiment

les sociologues, évoquant la multiplication des contrats courts et précaires ces quarante dernières années. «Cela a favorisé l'apparition de nouvelles conceptions du travail: les jeunes sont moins en quête d'un emploi stable. Il est moins une

Mais pour Élodie Gentina, enseignante-chercheuse à l'école lilloise de management Iéseg, cette importance du salaire ne peut pas être interprétée de la même façon selon les tranches d'âge et les catégories socioprofessionnelles. «Même si le salaire reste le premier critère partout, le rapport à l'argent et à la consommation évolue beaucoup entre 20 et 40 ans, de même qu'il n'est pas le même entre un jeune ouvrier et un jeune cadre», avance-t-elle. Experte de la «génération Z» (15-25 ans), elle estime que «si la rémunération reste une priorité, d'autres critères entrent désormais en compte et ils sont complémentaires». «La première raison de départ et/ou de démission des jeunes est le manque d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle», explique-t-elle.

Enfin, l'étude estime que 17% des 16-45 ans seulement seraient prêts à choisir un emploi ayant un «impact» positif, où ils se sentent utiles, plutôt qu'un salaire plus important. Pour Élodie Gentina, les deux critères ne sont pas antinomiques: «Les jeunes ne renonceraient peut-être pas à un emploi ou à du salaire pour un impact positif de leur société. Mais cela ne signifie pas qu'ils n'ont pas envie de travailler dans des entreprises en adéquation avec leurs valeurs.»

Sarah Dupont