

À quoi rêvent les jeunes salariés ? Qualité du travail, aspirations professionnelles et souhaits de mobilité des moins de 30 ans

What do Young Employees Dream of? Quality of Work, Career Aspirations and a Desire for Mobility Among the Under 30s

Christine Fournier*, Marion Lambert* et Isabelle Marion-Vernoux*

Résumé – Les aspirations professionnelles des jeunes salariés, saisies au travers du Dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (Defis), ne répondent pas, loin de là, à un modèle unique. Pour une part, elles sont orientées par un projet de carrière ou de meilleure adéquation formation-emploi. Pour une autre part, elles répondent au souhait d'un desserrement des contraintes professionnelles pour mieux concilier vie personnelle et professionnelle, ou du lien de subordination pour gagner en autonomie. Les conditions d'emploi restent un déterminant majeur des aspirations des jeunes salariés mais elles ne suffisent pas à en rendre compte. Les projets formulés en début de vie active tiennent largement à l'appréciation portée sur la qualité du travail exercé, tant du point de vue de sa réalisation que des articulations qu'il permet avec les sphères extra-professionnelles.

Abstract – *The career aspirations of young employees, recorded via the Defis system (Dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés, a set of surveys on training and employee trajectory), by no means fit one single model. On the one hand, they are guided by a career-trajectory plan or a plan to find a job that best suits their skills and training. On the other hand, however, they reflect a desire for lower professional constraints to provide a better work-life balance or a desire for a more relaxed relationship of subordination allowing employees to gain greater autonomy. Terms of employment remain a major factor in the aspirations of young employees, although they do not paint the whole picture. The plans formulated by young employees when entering working life are largely determined by their assessment of the quality of the work performed, both from the perspective of its actual performance and in terms of the links it gives to networks outside of work.*

Code JEL / JEL Classification : J21, J28, J62, M54

Mots-clés : aspiration, jeune, salarié, emploi, travail

Keywords: aspiration, young, employee, employment, work

* Céreq (christine.fournier@cereq.fr ; marion.lambert@cereq.fr ; isabelle.marion@cereq.fr)

Nous remercions deux rapporteurs anonymes pour leurs critiques judicieuses et leurs suggestions constructives.

Reçu le 4 octobre 2018, accepté après révisions le 20 septembre 2019.

Citation : Fournier, C., Lambert, M. & Marion-Vernoux, I. (2020). What do Young Employees Dream of? Quality of Work, Career Aspirations and a Desire for Mobility Among the Under 30s. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 514-515-516, 113–131. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2020.514t.2007>

Les premières années de la vie professionnelle sont, depuis plusieurs décennies, envisagées comme un temps de transition. Les jeunes chemineraient en début de vie active pour aller vers la situation professionnelle promise par leur diplôme quand elle ne leur est pas donnée dès l'entrée sur le marché du travail, cas de figure minoritaire qui augure souvent par ailleurs de mobilités ultérieures. Cette perspective normative fait toutefois l'objet de discussion. Maria Eugenia Longo souligne que : « *Le [...] risque est la "valorisation idéologique", c'est-à-dire l'évaluation normative des transitions à partir des seuls critères de l'emploi salarié. Avec les nouvelles temporalités biographiques, les parcours ne sont donc pas caractérisés uniquement par des termes classiques utilisés pour les décrire : inclusion, exclusion, stabilisation, réussite, échec ou ascension* » (Longo, 2011, p. 15). Inégalement dotés en qualification à la sortie du système scolaire, les jeunes ont des itinéraires sur le marché du travail très contrastés en termes de temps d'accès à l'emploi, de durée de chômage cumulée, de temps de travail et de rémunération, recensés régulièrement par les nombreux travaux sur l'entrée dans la vie active (Céreq, 2017, 2018). Ces travaux, qui examinent également les évolutions en début de carrière, montrent que les jeunes sont beaucoup plus mobiles que leurs aînés. La mobilité en début de parcours suivrait deux tendances : la mobilité interne concernerait plus particulièrement les jeunes les mieux dotés scolairement qui saisiraient les opportunités d'évolution ouvertes au sein même des entreprises qui les emploient, alors que la mobilité externe concernerait davantage les moins bien dotés qui suivraient des itinéraires plus chahutés (Dupray, 2005 ; Dupray & Recotillet, 2009).

Portela & Signoretto (2017) apportent au débat de nouveaux éléments en analysant les mobilités « volontaires » des jeunes en CDI qui optent pour la démission. À partir des données à dix ans de l'enquête *Génération 98*, ils montrent que la probabilité la plus forte de quitter volontairement un emploi en CDI tient au souhait des jeunes salariés de gagner en rémunération, en autonomie ou en reconnaissance de leur travail. Au cœur de cette approche riche d'enseignements, les auteurs formulent « *l'hypothèse que ce sont les caractéristiques antérieures des emplois, et notamment les aspirations professionnelles comme expression de la satisfaction, qui expliquent les choix de mobilité* » (Portela & Signoretto, 2017, p. 252). Ils avancent en conclusion qu'« *Il convient donc de prolonger ce travail pour prendre en compte,*

à côté des strictes conditions d'emploi, les conditions de travail ressenties par les salariés et l'organisation du travail mise en place par les entreprises » (p. 273).

En prolongement de ces travaux, nous cherchons ici à mettre en lumière les aspirations des jeunes en lien avec l'appréciation qu'ils ont de la qualité de leur travail. Nous nous intéressons aux salariés de moins de 30 ans¹, et nous mobilisons le dispositif d'enquêtes Defis en 2015 (encadré 1). Le champ de définition de l'étude rassemble les salariés de moins de 30 ans des entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2013 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date (N=2 885). Nous proposons dans une première section de caractériser les emplois qu'ils occupent, de donner un aperçu des appréciations qu'ils portent sur leur travail et de leurs souhaits. Dans une deuxième section, la mise en relation de ces appréciations avec les souhaits professionnels formulés par les jeunes permet de souligner le caractère déterminant de la qualité du travail. Une troisième section propose une typologie des aspirations des jeunes salariés qui permet d'identifier cinq modèles de projets professionnels.

1. Quelques éléments descriptifs sur l'emploi, le travail et les souhaits des jeunes salariés

Avant d'aborder la question des liens entre la qualité du travail des jeunes et leurs aspirations, au cœur de notre objet, nous caractérisons brièvement notre population avec quelques points de repère sur les niveaux de diplôme et les catégories socioprofessionnelles, la satisfaction de leur emploi et leurs souhaits.

1.1. Diplômes et catégories socioprofessionnelles des emplois

Portés par la massification de l'enseignement supérieur, impulsée en 1985 conformément à l'objectif de « 80 % d'une génération au bac », les jeunes salariés sont aujourd'hui très nombreux à détenir un diplôme d'un niveau au moins égal au baccalauréat (Beaud, 2002). Parmi les salariés âgés de moins de 30 ans, 7 % sont dépourvus de tout diplôme, 19 % sont titulaires

1. La frontière des trente ans a été retenue au regard des récents travaux sur l'insertion professionnelle faisant état d'un allongement du processus (Céreq, 2018 ; Castera & Gougain, 2019). Le terme de « salarié » désigne ici une personne salariée du secteur privé.

d'un CAP ou d'un BEP, 23 % du seul baccalauréat et 51 % d'un diplôme de l'enseignement supérieur (tableau 1). Les profils de qualification des plus jeunes sont donc très inégaux au

regard des opportunités offertes par le marché du travail, comme en attestent les nombreux travaux sur l'emploi des entrants dans la vie active (Céreq, 2017, 2018).

ENCADRÉ 1 – Le dispositif Defis

Invité à explorer les liens entre la formation continue et les parcours professionnels, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) a conçu un dispositif original, le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis). Initié par le Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle et financé par France compétences, ce dispositif conçu par le Céreq met en relation les actions de formation suivies par les salariés du secteur privé et leurs parcours professionnels. 16 000 salariés du secteur privé ont répondu à la première vague du dispositif en 2015 et sont interrogés annuellement par la suite quatre fois jusqu'en 2019. Ce dispositif d'enquêtes couplées se compose de deux volets, un volet « entreprises » et un volet « salariés » panélisé (cinq vagues annuelles). Les entreprises qui les employaient en décembre 2013 ont été enquêtées en 2015 afin de recueillir des informations détaillées sur le contexte dans lequel les salariés se trouvaient au moment de la première interrogation. 4 500 entreprises représentatives du secteur privé ont été interrogées dans le cadre de ce volet « entreprises » du dispositif.

Les échantillons résultent d'un plan de sondage à deux niveaux. L'échantillon entreprises est tiré au sein du fichier SIRENE et l'échantillon « salariés » au sein des DADS.

La pondération de la première vague du volet « salariés » de Defis a suivi trois étapes :

- une double inférence visant à prendre en compte pour les salariés (unités secondaires) les probabilités de répondre à l'enquête et les probabilités de tirage ;
- le poids des entreprises dont sont issus les salariés répondants (unités primaires) ;
- un calage final sur des données DADS.

Le sous-échantillon défini aux fins de notre analyse est composé de salariés âgés de moins de 30 ans qui étaient employés dans des entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2013 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date. Il compte 2 885 individus en première vague (sur les 16 000 salariés répondants) représentant après pondération 2 483 000 salariés de moins de 30 ans.

Tableau 1 – Diplômes et catégories professionnelles des jeunes salariés

	Effectif (en milliers)	Part (%)
Ensemble	2 483	100
Diplôme de formation initiale		
Sans diplôme	173	7
CAP BEP	479	19
Bac	571	23
Bac + 2	445	18
Bac + 3 ou 4	355	14
Bac + 5 et plus	460	19
Catégorie socioprofessionnelle		
Ouvriers non qualifiés	239	10
Ouvriers qualifiés	515	21
Employés non qualifiés*	458	18
Employés qualifiés	553	22
Techniciens / Agents de maîtrise	432	17
Ingénieurs et cadres	285	12

* Cette catégorie a été définie suivant M. A. Estrade (2008).

Lecture : 7 % des individus âgés de moins de 30 ans, salariés en décembre 2013, ne possèdent aucun diplôme.

Source et champ : Cnefp-Céreq, Defis 2015. Salariés de moins de 30 ans des entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2013 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date (N=2 885).

L'accès au baccalauréat de la majorité d'une génération et la démocratisation de l'enseignement supérieur ne se sont pas faits sans dégâts. De nombreux travaux évoquent le « déclassement » dont seraient victimes les jeunes diplômés d'aujourd'hui (Maurin, 2010 ; Duru-Bellat, 2006 ; Giret, 2005). Ainsi, seul un jeune salarié sur dix occupe un emploi relevant de la catégorie cadre ; 17 % sont techniciens ou agents de maîtrise, 43 % sont employés ou ouvriers qualifiés, 28 % employés ou ouvriers non qualifiés. Si les premiers pas dans l'emploi doivent s'accommoder de la faible, voire de l'absence, d'expérience professionnelle, la pléthore de diplômés, notamment dans certaines spécialités, est aussi à l'origine d'affectations dans l'emploi parfois insatisfaisantes. L'examen des catégories socioprofessionnelles des jeunes salariés par rapport à leurs niveaux de diplôme suggère que certains projets professionnels refléteront des aspirations conformes aux potentialités ouvertes par leurs qualifications scolaires.

1.2. Une large majorité de situations professionnelles jugées « globalement satisfaisantes » malgré les difficultés rencontrées

Dans l'ensemble, les jeunes salariés rendent compte d'une relative satisfaction à l'égard de leur travail : sept sur dix jugent leur situation professionnelle « globalement satisfaisante » (tableau 2). On peut faire l'hypothèse que certains d'entre eux ont intégré l'idée qu'ils auront un

chemin à parcourir pour accéder à la situation qui leur semble promise par leur qualification scolaire.

Les jeunes de deux catégories s'écartent significativement de cette moyenne : les ingénieurs et cadres (87 %) et les employés (60 %). Il en va de même des diplômés de niveau Bac + 5 (82 %) et des non diplômés (64 %). Cependant, plus que le seul niveau de diplôme ou la catégorie socioprofessionnelle, nous faisons l'hypothèse que c'est leur association qui présente un intérêt : les jeunes salariés relevant d'une catégorie socioprofessionnelle ne correspondant pas à ce que leur diplôme pouvait leur laisser espérer se déclareraient plus souvent insatisfaits de leur situation professionnelle. Par exemple, parmi les titulaires de diplôme de niveau Bac + 5, neuf sur dix de ceux qui occupent des emplois de cadres se déclarent satisfaits contre sept sur dix de ceux qui occupent des emplois d'employés.

Près de neuf jeunes salariés sur dix déclarent « estimer leur travail intéressant ». La proportion varie entre 80 % (employés, qualifiés ou pas) et 96 % (techniciens ou ingénieurs et cadres). En ce qui concerne le lien entre niveau de diplôme et travail estimé intéressant, des écarts, relativement mineurs, ressortent : respectivement 88 % et 93 % des diplômés au niveau Bac + 2 et Bac + 5 estiment leur travail intéressant contre 84 % des autres jeunes salariés, quel que soit leur niveau de diplôme. Deux propositions témoignent d'une relative insatisfaction tenant respectivement à l'utilisation des compétences

Tableau 2 – Appréciations des jeunes sur leur travail et difficultés rencontrées

	Effectif (en milliers)	Part (%)
Est globalement satisfait de sa situation professionnelle	1 773	71
Juge son travail intéressant	2 151	87
Son travail correspond à ses qualifications	1 724	69
Ne s'ennuie pas	2 083	84
Utilise pleinement ses compétences dans son travail	1 461	59
Compte tenu du travail qu'il réalise est assez payé	1 183	48
A des difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle	692	28
Est obligé de se dépêcher	1 383	56
Travaille plus de 45 heures par semaine	526	21
A des horaires décalés	1 405	57
Juge son travail pénible	967	39

Lecture : 59 % des individus âgés de moins de 30 ans, salariés en décembre 2013, estiment utiliser pleinement leurs compétences dans l'exercice de leur travail.

Source et champ : Cnefp-Céreq, Defis 2015. Salariés de moins de 30 ans des entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2013 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date (N=2 885).

et à la rémunération : seuls six salariés sur dix déclarent utiliser pleinement leurs compétences et moins de la moitié estiment être suffisamment payés compte tenu du travail réalisé. Les jugements portés en termes de satisfaction au travail sont à mettre en rapport avec les difficultés rencontrées dans le travail dont témoignent les salariés.

La gestion du temps (conciliation, horaires décalés, obligation de se dépêcher, travailler plus de 45 heures) apparaît un facteur majeur d'insatisfaction. Quatre jeunes sur dix jugent que leur « travail est pénible ». L'obligation « de se dépêcher » est avancée par 56 % d'entre eux, les « horaires décalés » par 57 %. Un jeune sur cinq déclare travailler plus de 45 heures par semaine, et 28 % des jeunes estiment que la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle pose problème (30 % des jeunes femmes et 26 % des jeunes hommes). Ainsi, 36 % des jeunes déclarant des horaires décalés font état de difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle (17 % des autres) de même que 47 % des jeunes déclarant travailler plus de 45 heures/semaine (23 % des autres). La question du temps s'annonce comme un élément majeur au cœur des souhaits professionnels des jeunes salariés.

1.3. Des souhaits professionnels contrastés selon les caractéristiques des jeunes

On s'intéresse maintenant aux souhaits professionnels des jeunes salariés. 94 % d'entre eux déclarent avoir « un projet professionnel pour les cinq ans à venir ». Plus précisément, à la question « quels sont vos souhaits d'évolution professionnelle dans les cinq prochaines années ? », l'enquête propose aux jeunes salariés les six réponses possibles suivantes : trouver un autre emploi ou changer d'entreprise, changer de métier ou de profession, créer son entreprise, prendre davantage de responsabilité, faire évoluer le contenu de son activité, se laisser plus de temps pour sa vie personnelle.

Le panorama des souhaits formulés par les jeunes met en évidence des différences importantes selon les profils individuels (tableau 3). « faire évoluer le contenu de son activité » (79 %) et « prendre davantage de responsabilités » (73 %) figurent parmi les souhaits les plus fréquemment mis en avant. Ces souhaits sont d'autant plus fréquents que les jeunes ont obtenu un niveau de diplôme élevé ou qu'ils occupent un poste qualifié : parmi les jeunes ayant au moins un

niveau Bac + 5, 89 % souhaitent faire évoluer le contenu de leur activité et 84 % prendre davantage de responsabilités, parmi les ingénieurs et cadres, respectivement 89 % et 83 %. Le contexte de l'entreprise est également décisif. Ainsi, la propension à souhaiter « se laisser plus de temps pour sa vie personnelle » chute à mesure qu'augmente la taille de l'entreprise, passant progressivement de 58 % pour les salariés des entreprises comptant entre 10 et 19 salariés à 44 % pour ceux des entreprises comptant plus de 1 000 salariés². Enfin, le type d'emploi occupé imprime aussi sa marque sur les souhaits formulés. Si 59 % des jeunes salariés envisagent un départ pour une autre entreprise et/ou l'accès à un autre emploi, cette proportion monte à 73 % parmi les employés non qualifiés. Ce souhait est plus fréquent chez les jeunes femmes (66 % contre 54 % des hommes), en raison des caractéristiques de l'emploi des femmes, fortement polarisé sur la catégorie des employés non qualifiés et davantage concerné par le temps partiel (Bel, 2008).

Ces premiers résultats mettent en évidence que les caractéristiques individuelles et les conditions d'emploi affectent l'expression et la nature des souhaits professionnels. Pour autant ces dimensions n'épuisent pas les ressorts des souhaits professionnels des jeunes salariés, loin de là. Au tout début des années 2000, une étude emblématique de Baudelot & Gollac (2003) montre qu'au-delà de conditions d'emploi présumées satisfaisantes (CDI, temps complet, rémunération décente), les conditions de travail (intensité, pénibilité, sentiment d'injustice, etc.) représentent une dimension majeure d'un « rapport heureux ou malheureux à l'activité professionnelle ». Le propos est conforté en 2009 par le Conseil d'orientation de l'emploi qui souligne que : « Parmi les attentes des salariés qui souhaitent vivre une mobilité professionnelle, le fait de pouvoir bénéficier d'une meilleure rémunération constitue la première motivation. L'intérêt du nouveau poste et de meilleures conditions de travail arrivent en deuxième et troisième position. » (COE, 2009, p. 54). Plus récemment, Guillaneuf examine les motivations mises en avant par les salariés souhaitant changer d'emploi. Si 23 % d'entre eux visent une augmentation de leur rémunération et 19 % un emploi plus stable, 16 % souhaitent un travail plus intéressant et 27 % une amélioration de leurs conditions de travail

2. Ce constat fait écho à celui de Charles Raffin qui souligne que, pour les salariés à temps complet, la durée hebdomadaire du travail est plus longue dans les TPE que dans les autres entreprises (Raffin, 2019).

(données de l'enquête *Emploi*, Guillaneuf, 2018). Ces constats signalent que la qualité du travail est tout autant que la qualité de l'emploi au cœur des projets professionnels des actifs occupés. Même si l'étude de Guillaneuf porte sur l'ensemble des actifs occupés et non sur les seuls salariés de moins de 30 ans et si, bien entendu, ces résultats varient selon les situations d'emploi (les personnes qui bénéficient des conditions d'emploi les plus avantageuses mettent davantage en avant le travail), elle souligne avec force la place importante de la qualité du travail dans les souhaits individuels. En attestent également

les travaux de Portela & Signoretto (2017) qui, au terme d'une étude sur les démissions volontaires des jeunes salariés en CDI, soulignent l'importance, en plus de la rémunération, de l'« autonomie » et de la « reconnaissance du travail ».

2. Modélisation des souhaits de changement professionnel

Pour analyser maintenant les déterminants des projets professionnels, nous faisons l'hypothèse

Tableau 3 – **Souhaits d'évolution professionnelle des jeunes en fonction des caractéristiques individuelles et d'emploi (%)**

Caractéristiques individuelles et d'emploi	Part de jeunes salariés exprimant le souhait de...					
	Trouver un autre emploi ou changer d'entreprise	Changer de métier ou de profession	Créer son entreprise	Prendre davantage de responsabilités	Faire évoluer le contenu de son activité	Se laisser plus de temps pour sa vie personnelle
Ensemble	59	43	24	73	79	49
Femmes	66	48	19	71	78	51
Hommes	54	39	28	75	79	48
Aucun diplôme	60	52	27	63	69	51
CAP BEP	61	39	25	71	74	48
Bac	59	49	22	71	72	43
Bac + 2	58	42	24	68	82	51
Bac + 3 ou 4	59	42	29	76	83	55
Bac + 5 et plus	57	38	21	84	89	52
Emploi en CDI	58	43	24	75	80	53
Emploi à temps partiel	70	59	25	53	59	41
Ancienneté < 1 an	66	45	30	70	73	45
1 à <2 ans	61	43	23	72	76	47
2 à <4 ans	52	41	23	77	86	52
4 ans et plus	55	42	20	75	82	55
Ouvriers non qualifiés	63	49	27	64	67	50
Ouvriers qualifiés	46	33	28	72	77	44
Employés non qualifiés	73	58	25	71	73	50
Employés qualifiés	61	46	21	73	78	49
Techniciens ou agents de maîtrise	55	34	25	74	85	54
Ingénieurs et cadres	57	39	20	83	89	52
Entreprises de 10 à 19 salariés	61	43	34	75	77	58
De 20 à 49 salariés	56	34	24	62	71	56
De 50 à 249 salariés	62	43	27	75	81	50
De 250 à 499 salariés	71	52	25	71	74	48
De 500 à 999 salariés	58	52	32	82	86	47
De 1 000 salariés ou plus	55	43	18	76	82	44

Lecture : 59 % des jeunes salariés souhaiteraient au cours des 5 années à venir trouver un autre emploi ou changer d'entreprise.
Source et champ : Cnefp-Céreq, Defis 2015. Salariés de moins de 30 ans des entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2013 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date (N=2 885).

que, au-delà des caractéristiques du salarié et de l'emploi occupé, la qualité du travail est déterminante pour la construction et l'expression d'un projet professionnel. La probabilité d'exprimer chacun des six souhaits d'évolution professionnelle est modélisée afin de mettre en évidence l'influence des conditions d'emploi (statut, type de contrat, quotité de travail, ancienneté) et de la qualité du travail tout en tenant compte des caractéristiques individuelles des jeunes salariés (sexe, diplôme) et de celles des entreprises qui les emploient (taille et secteur d'activité).

Si la notion de « projet » est abondamment mobilisée, elle est aussi très controversée (Coquelle, 1994 ; Béret, 2002 ; Guillaume, 2009). Ici, nous retiendrons que l'expression d'un projet professionnel, c'est-à-dire ce qu'une personne envisage compte tenu des éléments dont elle dispose, implique une élaboration, une vision des actions à conduire concrètement. Le projet se construit à partir des conditions (de vie et d'emploi) actuelles et espérées. La formulation d'un projet suppose donc les moyens et les termes de cette formulation, soit l'existence d'éléments – objectifs et subjectifs – qui fondent et structurent une espérance. Ainsi, estimer « avoir des chances de promotion », « des chances d'augmentation de salaire » ou « ne pas risquer de perdre son

emploi » sont autant de facteurs qui facilitent, voire autorisent, l'élaboration et l'expression d'un projet professionnel. Dans les modèles que nous estimons, nous introduisons trois variables de contrôle caractérisant la dimension « confiance dans l'avenir » qui correspond à la représentation que chaque salarié donne à entendre, à travers ses déclarations, de son avenir probable. L'encadré 2 présente les modèles estimés et les résultats des estimations sont présentés dans le tableau 4.

2.1. Des conditions d'emploi qui influent sur l'expression des souhaits de changement professionnel

La plupart des travaux s'intéressant aux premières années de la vie active reposent généralement sur deux principes. Le premier pose qu'un jeune est « inséré » dès lors qu'il occupe un emploi « stable », i.e. en contrat à durée indéterminée (CDI ou fonction publique) et à temps complet ; le second que tout jeune cherche à progresser professionnellement, en évoluant sur l'échelle des emplois en termes de qualification et de rémunération. Ce modèle, porté par les performances économiques des « Trente Glorieuses », s'est montré dominant jusqu'à

ENCADRÉ 2 – Modélisation de la probabilité de souhaiter un changement professionnel

Nous estimons une série de six régressions logistiques où chaque souhait professionnel y_{ij} est expliqué par des variables relatives aux caractéristiques de l'emploi ($CarEmpl_{ij}$) et à la qualité du travail ($QualTrav_{ij}$) ainsi que des variables de contrôle liées aux caractéristiques des entreprises et des salariés (caractéristiques socio-démographiques et confiance dans l'avenir).

Soit y_{ij} les chances qu'un salarié i exprime le projet j (vs de ne pas l'exprimer), avec j de 1 à 6 :

y_{i1} : exprime le souhait « trouver un autre emploi ou changer d'entreprise » ;

y_{i2} : exprime le souhait « changer de métier ou de profession » ;

y_{i3} : exprime le souhait « créer son entreprise » ;

y_{i4} : exprime le souhait « prendre davantage de responsabilité » ;

y_{i5} : exprime le souhait « faire évoluer le contenu de son activité » ;

y_{i6} : exprime le souhait « se laisser plus de temps pour sa vie personnelle ».

Pour chaque y_{ij} nous adoptons la spécification suivante :

$$y_{ij} = \alpha CarEmpl_{ij} + \beta QualTrav_{ij} + \delta ConfAve_{ij} + \lambda CaractEnt_{ij} + \sigma Caractind_{ij} + \varepsilon_{ij}$$

- Les variables utilisées pour caractériser les conditions d'emploi ($CarEmpl_{ij}$) sont le contrat de travail, le temps de travail, l'ancienneté et la catégorie socioprofessionnelle.

- Les variables utilisées pour caractériser la qualité du travail ($QualTrav_{ij}$) sont d'une part la qualité subjective du travail (estimer que son travail est intéressant, correspond à ses qualifications, est assez bien payé, pénible, rend difficile la conciliation vie personnelle et vie professionnelle) et d'autre part les conditions de travail décrites par trois indicateurs composites (voir encadré 3) : l'indicateur composite d'opportunité de développement personnel, l'indicateur composite d'intensité du travail et l'indicateur composite de liberté de discussion sur le travail.

- Les variables utilisées pour caractériser la confiance dans l'avenir ($ConfAve_{ij}$) sont estimer avoir des chances de promotion, d'augmentation de salaire, de garder son emploi.

- Les variables de contrôle caractérisant les salariés et les entreprises dans lesquelles ils travaillent sont : pour les entreprises ($CaractEnt_{ij}$) la taille et le secteur d'activité et pour les salariés ($Caractind_{ij}$) l'âge, le niveau de diplôme et le sexe.

**Tableau 4 – Estimation de la probabilité de souhaiter un changement professionnel
(paramètres estimés – Logit)**

Souhait de :	y_{i1}	y_{i2}	y_{i3}	y_{i4}	y_{i5}	y_{i6}
	Trouver un autre emploi ou changer d'entreprise	Changer de métier ou de profession	Créer son entreprise	Prendre davantage de responsabilités	Faire évoluer le contenu de son activité	Se laisser plus de temps pour sa vie personnelle
Constante	1.2498***	0.7108**	-0.6788**	0.9530***	1.0030***	-0.2821
Confiance dans l'avenir						
Estime avoir pour l'année qui vient des chances...						
... de promotion	-0.1767*	-0.0327	0.1834*	0.5567***	0.0810	0.1011
... d'augmentation de salaire	0.0139	0.0155	-0.0125	-0.1840*	0.0408	-0.0892
... de garder son emploi	-0.0871	-0.1172	-0.0522	0.0330	0.1286	0.2118**
Caractéristiques de l'emploi						
Est en CDI	0.0651	0.1958*	-0.1130	0.0146	-0.0932	0.1838*
Travaille à temps partiel	-0.1078	0.0858	-0.0521	-0.4604***	-0.4063***	-0.2602**
Ancienneté dans l'entreprise (réf. = moins d'un an)						
1 à <2 ans	0.0933	-0.0255	0.0165	-0.0487	-0.2688*	-0.1902*
2 à <4 ans	-0.3043*	-0.1382	0.0145	0.1653	0.4000**	0.0387
4 ans et plus	-0.0207	0.0967	-0.2288	-0.0250	0.1352	0.1314
PCS (réf. = Ingénieur cadre)						
Ouvrier non qualifié	-0.1063	0.0734	0.0592	-0.2708	-0.4458*	0.2921
Ouvrier qualifié	-0.4243**	-0.4156**	0.2547	-0.0724	-0.1582	-0.1415
Employé non qualifié	0.1336	0.2654	-0.0375	0.3006	0.1739	-0.1679
Employé qualifié	0.0491	0.0111	-0.2001	0.0665	-0.0616	-0.0748
Technicien ou agent de maîtrise	0.1265	-0.1397	0.0952	-0.0321	0.2992	0.0689
Qualité subjective du travail						
Estime que son travail...						
... est intéressant	-0.7343**	-0.6964**	-0.1876	0.3710	0.5590**	-0.1654
... correspond à ses qualifications	-0.5813***	-0.6295***	0.0944	0.00647	-0.1476	0.0648
... est assez bien payé	-0.4380***	-0.1858	-0.5226***	-0.5177***	-0.5108***	-0.3556**
... est pénible	0.2467	0.4105**	-0.1322	-0.3358*	-0.0316	0.2302
... rend difficile la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle	0.3712*	0.2876	0.0560	0.4324**	0.3978**	1.1373***
Indicateurs composites de conditions de travail						
Opportunité de développement personnel	-0.3357***	-0.2730***	-0.2146**	0.0537	-0.00283	-0.0421
Intensité du travail	0.0104	0.1014	-0.0543	0.0137	-0.1338	0.1451*
Liberté de discussion sur le travail	-0.0156	-0.1235	-0.0405	0.0727	0.0246	0.1609**
R2	0.24	0.24	0.11	0.17	0.16	0.20

Note : tous les modèles présentés ci-dessus sont des modèles Logit tenant compte du plan de sondage complexe de l'enquête (procédure « Survey Logistic » dans SAS). Sont indiqués dans le tableau les paramètres estimés ainsi que leur niveau de significativité (*** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %). Les variables de contrôle suivantes sont incluses dans la spécification : âge, niveau de diplôme, sexe, taille de l'entreprise et secteur d'activité. Les résultats complets sont donnés en annexe.
Source et champ : Cnefp-Céreq, Defis 2015. Salariés de moins de 30 ans des entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2013 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date (N=2 885).

l'aube des années 1980 (Germe *et al.*, 2003 ; Amossé, 2002-2003). Toutefois, les multiples crises économiques qui ont secoué le marché du travail par la suite et la « démocratisation » de l'enseignement supérieur sont venues percuter les perspectives professionnelles des jeunes entrants. Comment évoquent-ils aujourd'hui le souhait de « faire carrière » ? Quelles sont leurs souhaits professionnels ?

L'amélioration de leurs conditions d'emploi reste une composante essentielle des projets mis en avant par les jeunes salariés. Le statut, le temps de travail et la rémunération sont déterminants des conditions de vie (logement, projets familiaux, etc.). En témoignent les travaux menés à partir de l'enquête *Génération* du Céreq (Céreq, 2017) sur les souhaits de mobilité selon les statuts d'emploi³.

L'examen des liens entre les conditions d'emploi des jeunes salariés et les souhaits professionnels qu'ils mettent en avant apporte sur ce point un éclairage complémentaire. L'appréciation, toutes choses égales par ailleurs, des probabilités d'exprimer des souhaits d'évolution professionnelle ne montre pas une très forte prégnance des conditions d'emploi (tableau 4). Cependant, certaines caractéristiques relatives à la quotité de travail (pourcentage d'un temps plein de travail), l'ancienneté dans l'entreprise ou la qualification du poste occupé ont une influence notable.

À cet égard, soulignons que le fait d'occuper un poste d'ouvrier qualifié diminue les chances d'exprimer les souhaits de « trouver un autre emploi ou changer d'entreprise » et « changer de métier ou de profession ». C'est sans doute pour ces derniers que formation initiale et qualification du poste occupé sont le plus en correspondance et qu'il existe de véritables opportunités d'évolution de carrière au sein de l'entreprise. En effet, les ouvriers qualifiés sont, parmi les jeunes, ceux qui déclarent le plus utiliser pleinement leurs compétences dans le cadre de leur travail (68 % d'entre eux contre 59 % de l'ensemble des jeunes salariés). Ces résultats vont dans le sens de ceux de Lebeaux (2004) à partir des enquêtes *Génération* du Céreq, qui montrait que les jeunes qualifiés tendent à être plus satisfaits de leur situation et plus optimistes sur leur avenir que les non-qualifiés.

Le souhait de « faire évoluer le contenu de son activité » semble concerner plutôt les jeunes salariés dont l'ancienneté est comprise entre deux et moins de quatre ans. Le temps semble venu d'élargir le champ de leurs compétences.

En deçà de deux ans d'ancienneté, les jeunes salariés estiment peut-être ne pas encore « avoir fait le tour » de leur poste (la probabilité de ne pas souhaiter « faire évoluer le contenu de son activité » est plus élevée parmi les jeunes salariés ayant de un à moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise).

Enfin, toutes choses égales par ailleurs, « estimer avoir des chances de promotion » joue favorablement sur le souhait de « prendre davantage de responsabilités » et estimer « ne pas avoir de risque de perte d'emploi » semble une condition nécessaire pour souhaiter « se laisser plus de temps pour sa vie personnelle ».

2.2. La qualité du travail, composante majeure des souhaits professionnels

La qualité du travail, telle que nous l'envisageons, s'apprécie à travers deux dimensions de nature différente.

La première dimension rassemble les caractéristiques factuelles du travail (« Conditions de travail » dans le modèle). À ce titre, la création d'indicateurs composites, à l'instar d'Asselin (2009), est nécessaire pour synthétiser trois éléments constitutifs : l'opportunité de développement personnel, l'intensité du travail et la liberté de discussion avec l'employeur du travail et de la formation. Chacun de ces éléments est saisi par des variables du dispositif Defis, à partir desquelles les indicateurs composites suivants sont calculés (le calcul est détaillé dans l'encadré 3) :

- l'opportunité de développement personnel intègre les variables : travail non ennuyeux, pas de gestes répétitifs, utiliser pleinement ses compétences, avoir augmenté ses compétences, avoir appris des choses nouvelles ou avoir eu à résoudre de problèmes imprévus ;

- l'intensité du travail intègre les variables : occuper différents postes, travailler régulièrement plus de 45 heures, être obligé de se dépêcher, avoir des horaires décalés, irréguliers, alternés ou travailler de nuit ;

- la liberté de discussion intègre les variables : avoir la possibilité de discuter avec son responsable du contenu du travail, avoir fait des propositions d'amélioration de son poste

3. Parmi les jeunes salariés en 2016, sortis du système scolaire trois ans auparavant, 10 % sont en quête d'un autre emploi : 5 % des fonctionnaires, 8 % des jeunes en CDI, 14 % des intérimaires, 18 % des jeunes en emplois aidés et 12 % des jeunes dans un autre emploi à durée déterminée (Céreq, 2017).

ENCADRÉ 3 – Méthodologie de la modélisation d'indicateurs composites

Trois approches sont principalement utilisées pour la construction d'indicateurs composites : celle fondée sur la théorie des ensembles flous, l'approche d'entropie et, la plus répandue, celle de l'inertie. C'est elle que nous adoptons pour ce travail. Elle est issue du champ de la mécanique statique et se base sur les techniques d'analyse des données. Le principal avantage de cette approche de l'inertie (Asselin, 2009) est qu'elle permet d'éliminer l'arbitraire dans le calcul d'un indicateur composite. Pour la mettre en œuvre nous utilisons ici l'analyse des correspondances multiples (ACM) qui est la technique d'analyse de données la plus adaptée à notre cas, toutes des variables étant qualitatives et pouvant être codées en 0/1.

La forme fonctionnelle de chaque indicateur composite (IC) est définie comme suit :

Considérons m l'indice d'un salarié donné et C_m sa valeur propre pour l'IC, la forme fonctionnelle de IC est alors :

$$C_m = \frac{\sum_{k=1}^K \sum_{j_k} W_{j_k}^k}{K}$$

où K = le nombre d'indicateurs catégoriels,

J_k = nombre de catégories de l'indicateur k ,

$W_{j_k}^k$ = le poids (score de premier axe normalisé, $\frac{\text{score}}{\sqrt{\lambda_1}}$)

de la catégorie j_k (le score correspondant à la coordonnée de chaque modalité sur le premier axe factoriel et λ_1 la première valeur propre),

$I_{j_k}^k$ = la variable binaire 0/1, prenant la valeur 1 lorsque l'unité a la catégorie j_k .

Ainsi la valeur de l'indicateur composite pour un salarié est la moyenne des ses poids-catégories correspondant à la moyenne des scores normalisés sur le premier axe factoriel. En d'autres termes, c'est la coordonnée factorielle du salarié sur le premier axe qui classe les salariés en fonction de leur situation de contrainte ou de bien-être.

Les variables retenues pour les indicateurs composites des conditions de travail sont des variables binaires (oui/non). Le tableau ci-dessous en donne la liste et indique le pourcentage de réponses positives.

Variables des indicateurs composites	%
Indicateur composite d'opportunité de développement personnel	
Ne s'ennuie pas dans son travail (ou seulement parfois)	84
Son travail ne consiste pas à répéter continuellement une même série de gestes ou d'activités	42
Peut utiliser pleinement ses compétences dans son travail	59
A augmenté ses compétences au cours des 12 derniers mois	68
Son travail implique d'apprendre des choses nouvelles	73
Son travail implique de résoudre des problèmes imprévus	82
Indicateur composite d'intensité du travail	
Occupe différents postes	45
Travaille régulièrement plus de 45 heures	21
Est obligé de se dépêcher pour faire son travail	
- en permanence	21
- souvent	35
- parfois	32
- jamais	12
A des horaires décalés	43
A des horaires irréguliers ou alternés	41
Travaille de nuit	14
Indicateur composite de liberté de discussion	
Peut discuter avec son responsable du contenu de son travail	79
A fait des propositions pour l'amélioration de son poste de travail	93
A la possibilité de modifier ou de décider de ses horaires de travail	50
A la possibilité de demander une formation	75
Peut refuser une proposition de formation	68
Reçoit des ordres/consignes	
- qu'il applique strictement	49
- mais dans certain cas fait autrement	40
- mais la plupart du temps fait autrement	3
- ne reçoit pas d'ordres	8
Son travail n'est pas contrôlé	45

Source : Cnefp-Céreq, Defis 2015.

de travail, pouvoir modifier ou décider de ses horaires, demander une formation, refuser une proposition de formation, ne pas recevoir d'ordre ou de consigne, ne pas être contrôlé sur son travail.

La seconde dimension rassemble des éléments d'ordre subjectif qui rendent compte du degré de satisfaction lié au travail (« qualité subjective du travail » dans le modèle) : le fait d'estimer que son travail est intéressant, qu'il correspond à ses qualifications, qu'il est assez bien payé, qu'il est pénible ou qu'il rend difficile la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Nos investigations attestent clairement que les souhaits professionnels des jeunes salariés sont intimement liés à la qualité du travail, appréhendée sur la base de caractéristiques factuelles et d'appréciations subjectives. Plusieurs résultats, particulièrement saillants, sont à souligner :

- le défaut d'opportunités de développement personnel et la pénibilité du travail sont massivement associés à un souhait de changement radical : changer de métier ou de profession ;

- lorsqu'est neutralisé l'effet des autres caractéristiques, les motivations pour souhaiter « se laisser plus de temps pour sa vie personnelle » sont fortement liées à l'intensité du travail et aux difficultés de conciliation vie personnelle-vie professionnelle. Notons, sur ce même thème, que la liberté de discussion relative au contenu du travail comme à son organisation réduit la probabilité de juger que le travail occupe une trop large part de l'emploi du temps ;

- les estimations mettent également en évidence le lien dual entre les difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle et les souhaits de changement professionnel. Pour certains, la conciliation est envisagée en faveur du travail, en souhaitant « prendre plus de responsabilités » ou « faire évoluer le contenu de leur activité » (notamment des diplômés de niveau Bac + 5 et des cadres). Pour d'autres, l'objectif est de ménager « plus de temps pour sa vie personnelle » (par exemple, les salariés des petites entreprises). Ces résultats font écho à ceux de d'Amossé & Gollac qui mettent en évidence que « l'intensité élevée du travail est liée à un surcroît de mobilité ascendante pour les salariés qui ont les moyens de faire face aux contraintes, de mobilité descendante pour les autres » (Amossé & Gollac, 2008, p. 59) ;

- plus le jeune salarié estime son travail intéressant, plus il est enclin à souhaiter une évolution du contenu de son activité, un travail intéressant

ouvrant sans doute sur un champ d'évolution plus étendu.

En conclusion, la qualité du travail ressort clairement comme un déterminant majeur des projets formulés par les plus jeunes et joue beaucoup plus que d'autres dimensions liées à l'emploi⁴.

3. Les projets professionnels des jeunes salariés : cinq types d'aspirations et trois options de mobilité

Ce constat posé, il s'agit à présent de dresser un panorama des aspirations professionnelles des jeunes salariés. Pour ce faire, nous réalisons une typologie basée sur une classification ascendante hiérarchique⁵. De cette opération de mise en relation des souhaits formulés et des appréciations portées sur le travail (qualité subjective du travail telle que définie dans le modèle) résulte une répartition de la population des jeunes salariés en cinq classes indiquant l'orientation de leur projet professionnel.

3.1. Construction de la typologie

Dans une première étape, une analyse factorielle des correspondances multiples a été réalisée à partir de douze variables actives. Sept variables caractérisent les souhaits professionnels des jeunes : prendre davantage de responsabilités ; faire évoluer le contenu de son activité ; changer de métier ou de profession ; trouver un autre emploi, changer d'entreprise, intégrer la fonction publique ; créer une entreprise ; se laisser plus de temps pour sa vie personnelle ou familiale ; se former. Cinq autres variables portent sur leur appréciation de leur travail : il est intéressant ; il correspond à leur qualification ; il est assez payé ; les conditions de travail sont pénibles ; il rend difficile la conciliation de sa vie personnelle et familiale avec sa vie professionnelle.

La figure ci-après représente la projection de ces variables actives et des barycentres des classes sur les axes 1 et 3 qui expliquent à eux

4. Même si les caractéristiques de la qualité du travail qui ressortent diffèrent selon le type de projet.

5. La classification ascendante hiérarchique (CAH) est une technique statistique visant à partitionner une population en différentes classes ou sous-groupes. On cherche à ce que les individus regroupés au sein d'une même classe (homogénéité intra-classe) soient le plus semblables possibles tandis que les classes soient le plus dissemblables entre elles (hétérogénéité inter-classes).

deux près de 30 % de l'inertie totale. L'axe 1 horizontal est principalement expliqué par des variables traduisant une satisfaction vis-à-vis du travail et de l'emploi. L'axe 3 est principalement expliqué par des variables reflétant le souhait d'évolution professionnelle (interne ou externe). La classification ascendante hiérarchique fait ressortir cinq classes qui sont caractérisées dans le tableau 5.

3.2. L'orientation des projets professionnels

Pour caractériser les projets professionnels des jeunes salariés, on peut commencer par rappeler que six jeunes sur dix déclarent un souhait de changer d'emploi ou d'entreprise (cf. tableau 3). Mais une proportion encore plus élevée semble envisager plutôt une évolution au sein de leur entreprise. Sous ces souhaits de mobilité ou de changement, la nature des aspirations comme les insatisfactions sur leur situation actuelle sont cependant assez hétérogènes. Il est probable aussi qu'une part des souhaits de mobilité se réaliseront selon les opportunités qui se présenteront⁶. Enfin, un ensemble des jeunes salariés

semblent n'avoir pas vraiment d'aspiration au changement de leur situation.

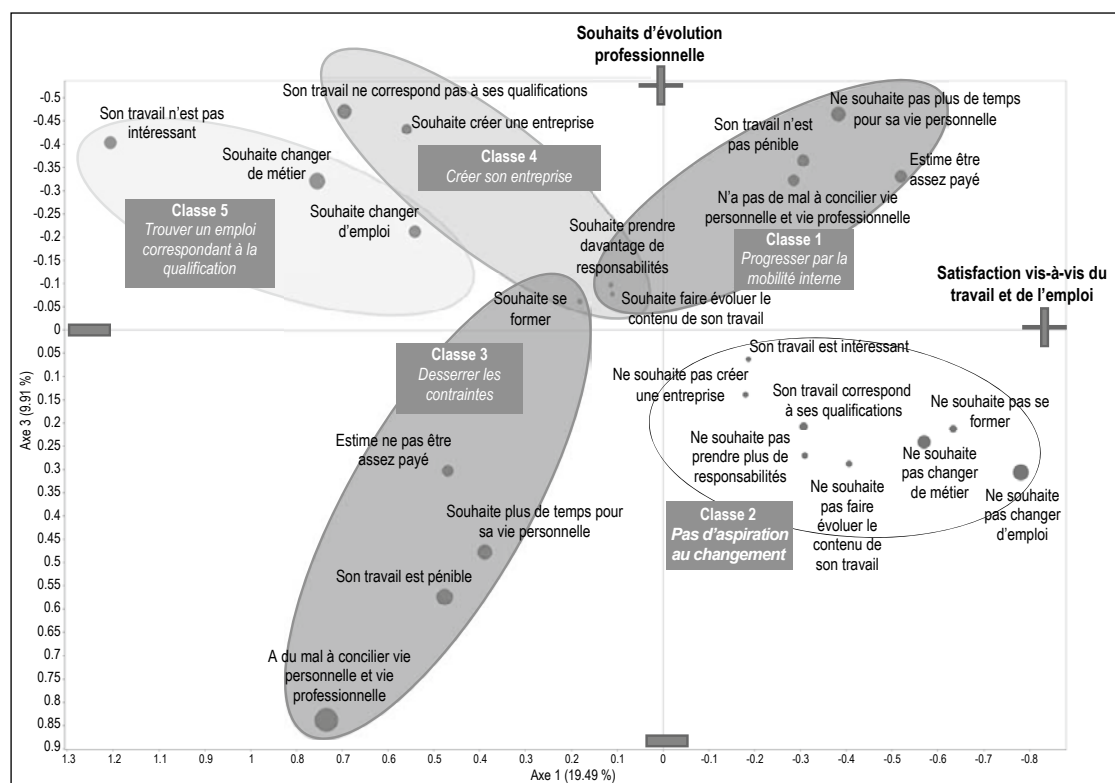
3.2.1. Progresser par la mobilité interne

La première classe de la typologie (cf. figure et tableau 5), regroupant 31 % des jeunes salariés, est dominée par ceux qui envisagent de progresser au sein de l'entreprise qui les emploie. Plus souvent diplômés de l'enseignement supérieur, plus souvent salariés de grandes entreprises (+ de 1 000 salariés), ils occupent logiquement des postes plus qualifiés (ingénieurs et cadres techniques, ouvriers qualifiés de type industriel). C'est, de loin, la classe qui compte le plus de salariés à temps complet : seuls 6 % travaillent à temps complet, contre 12 % en moyenne. Ils ne se différencient cependant pas de l'ensemble en ce qui concerne le type de contrat de travail (78 % sont en CDI, 79 % en moyenne).

Ceux-là sont satisfaits de leur situation professionnelle et de la conciliation qu'elle ménage avec leur vie familiale. Affichant une ancienneté

6. Comme le souligne Amossé (2003) pour l'ensemble des salariés.

Figure – Analyse des correspondances multiples



Source et champ : Cnefp-Céreq, Defis 2015. Salariés de moins de 30 ans des entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2013 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date (N=2 885).

Tableau 5 – Caractérisation des classes de la typologie (%)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble
Ensemble	31	15	22	16	16	100
Satisfaction au travail						
Le travail implique d'apprendre des choses nouvelles	86	61	82	73	49	73
Estime son travail intéressant	99	90	99	96	32	87
Estime que son travail correspond à sa qualification	85	76	79	76	12	69
N'éprouve pas d'ennui dans son travail	93	90	89	86	50	84
Utilise pleinement ses compétences dans son travail	73	65	57	59	28	59
Estime être assez payé pour le travail qu'il réalise	73	69	22	36	25	48
Est globalement satisfait de sa situation professionnelle	87	80	72	74	29	71
Confiance dans l'avenir						
Pense avoir des chances de promotion	49	36	39	44	25	40
Pense avoir des chances d'augmentation de salaire	44	29	36	39	22	36
Pense avoir un risque de perdre son emploi	15	20	20	24	28	20
Formation et développement des compétences						
A augmenté ses compétences	76	67	71	67	50	68
A suivi au moins une formation organisée	49	36	50	47	40	46
Entretien professionnel						
A participé à un entretien professionnel avec son supérieur	79	57	72	69	58	69
Y a évoqué ce qu'il apprend dans son travail	83	74	84	82	68	80
Y a évoqué ses perspectives de carrière	90	80	89	84	79	86
Y a évoqué ses besoins en formation	84	74	83	78	65	79
Absence de formation						
Ne s'est pas formé	60	67	60	57	66	61
Ne s'est pas formé et cela lui a manqué	27	54	13	13	31	27
Ne s'est pas formé et cela ne lui a pas manqué	33	13	47	44	35	34
Ne s'est pas formé et a reçu au moins une proposition de formation	19	7	20	9	13	14
Ne s'est pas formé et n'a eu aucune proposition	41	60	40	48	53	47
Difficultés dans le travail						
Pense que certaines compétences lui manquent	56	27	58	59	34	49
Estime que ses conditions de travail sont pénibles	14	42	61	36	57	39
Pour faire son travail est obligé de se dépêcher	42	48	74	53	67	56
A du mal à concilier vie personnelle et professionnelle	5	10	64	27	41	28
A des horaires décalés	45	57	69	49	70	57
Travaille plus de 45 heures par semaine	18	19	36	20	10	21
Souhaite ...						
plus de temps pour sa vie personnelle	29	27	86	62	49	49
se former	82	32	91	89	81	77
davantage de responsabilités	86	13	88	89	67	73
faire évoluer le contenu de son activité	95	9	93	95	74	79
trouver un autre emploi ou changer d'entreprise	36	44	62	78	94	59
changer de métier ou de profession	22	28	40	56	89	43
créer son entreprise	5	16	1	100	24	24
Demande de formation						
A la possibilité de demander une formation	83	66	82	72	64	75
A fait une demande de formation	41	19	45	34	24	35
A fait une demande de formation alors qu'il ne s'est pas formé	14	9	17	13	12	13
Demande de formation alors que pas formé et pas de proposition	11	8	13	11	11	11
Souhaite se former et a fait une demande	36	9	40	32	20	30 →

Tableau 5 (suite)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble
Indicateurs composites de qualité du travail (moyenne)						
Opportunités de développement personnel	0.33	-0.18	0.15	-0.12	-1.09	-0.08
Intensité du travail	-0.40	-0.09	0.34	-0.12	0.15	0.05
Possibilité de discussion	0.25	-0.08	-0.00	-0.06	-0.62	-0.04

Lecture : parmi les jeunes salariés de la classe 1, 99 % estiment que leur travail est intéressant.

Source et champ : Cnefp-Céreq, Defis 2015. Salariés de moins de 30 ans des entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2013 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date (N=2 885).

dans l'entreprise plus élevée que la moyenne et déclarant un faible risque de perdre leur emploi, ils envisagent d'évoluer au sein de l'entreprise qui les emploie.

Les indicateurs composites de qualité du travail calculés pour cette classe rendent compte de conditions avantageuses comparées à l'ensemble : les opportunités de développement personnel sont estimées plus nombreuses, l'intensité du travail beaucoup moins forte et la liberté de discussion, ouvrant des marges de négociation autour du travail réalisé, plus importante.

Les jeunes salariés relevant de ce groupe estiment que leur emploi est à la hauteur de leur qualification et leur permet d'utiliser pleinement leurs compétences. Pour autant, ils ne souhaitent pas s'en tenir là et déclarent vouloir se former pour développer leurs compétences. La perspective d'une mobilité ascendante en interne est soutenue par le développement de leurs compétences (76 % déclarent avoir gagné en compétences au cours des 18 derniers mois). Ce développement s'est appuyé sur des formations organisées : 49 % ont accédé à la formation au cours des 18 derniers mois. Ce groupe semble répondre au profil de carrière porté par la mobilité interne au sein d'une entreprise offrant des opportunités de promotion.

3.2.2. Créer son entreprise pour desserrer le lien de subordination et gagner en autonomie

La classe 4 de la typologie regroupe 16 % des jeunes salariés qui tous aspirent à créer leur entreprise. Ce sont plus souvent des hommes, plus souvent non diplômés, plus souvent salariés du secteur du commerce et de la réparation. Ils travaillent plus fréquemment dans de petites entreprises (entre 10 et 19 salariés) ou dans des

grandes (500 à 1 000 salariés). Ceux-ci se disent pour partie satisfaits de l'emploi qu'ils occupent, jugeant leur travail intéressant et correspondant à leur qualification. Pour autant, ils souhaitent massivement (95 %) faire « évoluer le contenu de leur activité » et gagner en responsabilité. Deux tiers d'entre eux ne s'estiment pas assez payés pour le travail réalisé. Ils souhaitent plus de temps pour leur vie personnelle (62 %) tout en gagnant en responsabilités (89 %). Ils soulignent un peu plus fréquemment le risque de perte d'emploi qui les menace (24 % contre 20 % en moyenne).

Les indicateurs composites de qualité du travail calculés pour cette classe rendent compte de conditions proches de la moyenne comparées à l'ensemble : les opportunités de développement personnel sont un peu moins nombreuses et la liberté de discussion conforme à la moyenne générale. L'intensité du travail est moins forte.

L'évolution envisagée appelle de la formation : ils sont relativement plus nombreux qu'en moyenne à estimer que des compétences leur manquent pour mener à bien leur projet et déclarent en conséquence plus souvent que les autres souhaiter se former. Il est vrai que 44 % d'entre eux déclarent n'avoir suivi aucune formation au cours de l'année précédant l'enquête en pointant le manque lié à cette absence de formation⁷.

3.2.3. Changer pour un emploi correspondant à la qualification

La classe 5 de la typologie, qui regroupe 16 % des jeunes, est dominée par ceux dont le souhait

7. Ces 44 % correspondent à la part de salariés de la classe 4 à la fois non formés et qui ont répondu négativement à la question : « La formation vous a-t-elle manqué ? » (Cf. tableau 5 « ne s'est pas formé et cela ne lui a pas manqué »).

de changement reflète une insatisfaction liée au décalage, généralement défavorable, entre l'emploi exercé et la qualification acquise. Ils décrivent leur emploi comme pénible (beaucoup rendent compte d'horaires décalés), mal rémunéré, inintéressant, répétitif, peu compatible avec leur vie personnelle (alors même qu'ils travaillent plus souvent à temps partiel, ce qui semble indiquer que l'organisation du temps n'en est pas pour autant facilitée, notamment quand les horaires de travail décalés contrarient la conciliation vie personnelle-vie professionnelle). Nombreux sont ceux qui déclarent que leurs compétences ne se sont pas étendues au cours des derniers mois. Ils ont rarement accédé à une formation au cours des 18 derniers mois, et ont moins que les autres la possibilité d'en demander.

C'est le groupe le plus féminisé, qui rassemble des catégories d'employés, qualifiés ou pas : employés administratifs, de commerce ou encore personnels de services directs aux particuliers. Particulièrement présents dans l'hôtellerie-restauration et le commerce, ces jeunes salariés travaillent souvent dans des entreprises relativement grandes (250 à 500 salariés) ou pour des réseaux d'enseignes.

Les indicateurs composites de qualité du travail calculés pour cette classe rendent compte de conditions très peu avantageuses comparées à l'ensemble : les opportunités de développement personnel sont estimées beaucoup moins nombreuses, l'intensité du travail bien plus forte et la liberté de discussion relativement limitée.

3.2.4. *Changer pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle*

La classe 3 de la typologie, regroupant 22 % des jeunes salariés, est dominée par ceux qui souhaitent mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle afin d'améliorer leur qualité de vie. Longtemps, la question de la conciliation des vies professionnelle et personnelle ne semble avoir concerné que les femmes, soumises à un calendrier professionnel dominé par le modèle masculin de carrière, chargé en possibilités de promotion au moment même où les femmes sont le plus souvent investies dans la maternité. Or, les femmes ne sont que légèrement surreprésentées dans cette classe. La question d'une meilleure conciliation a donc gagné les jeunes hommes, au moins une partie d'entre eux. Les salariés relevant de ce groupe sont plus qualifiés et plus diplômés que la moyenne mais, contrairement

à ceux relevant de la classe 1, ils déclarent plus fréquemment que les autres des conditions de travail insatisfaisantes.

Les indicateurs composites de qualité du travail calculés pour cette classe rendent compte de conditions qui peuvent s'avérer problématiques, comparées à l'ensemble. Certes, les opportunités de développement personnel sont meilleures qu'en moyenne, mais l'intensité du travail est bien plus forte et la liberté de discussion relativement limitée.

La difficulté à concilier les vies personnelle et professionnelle tient en grande partie à la gestion du temps. Les jeunes relevant de cette catégorie estiment plus souvent que les autres que leur travail est pénible (61 % contre 39 % en moyenne) en raison d'horaires décalés (69 % contre 57 % en moyenne) ou de la nécessité « de se dépêcher » ou d'un temps de travail supérieur à 45 heures hebdomadaires (36 % contre 21 % en moyenne).

3.2.5. *Pas d'aspiration au changement*

Le désir de changement n'anime pas tous les jeunes salariés. Ainsi, la classe 2, qui regroupe 15 % d'entre eux, est dominée par ceux qui n'évoquent aucune perspective d'évolution. Ils se déclarent globalement satisfaits de l'emploi qu'ils occupent et s'estiment suffisamment payés pour le travail, jugé peu pénible, qu'ils réalisent. Leur emploi leur semble correspondre à leur qualification et leur permettre d'utiliser pleinement leurs compétences qu'ils n'envisagent pas de développer. Au demeurant, ils évoluent massivement dans des contextes professionnels peu formateurs, peu soucieux d'organiser la mobilité de leurs salariés. Souvent ouvriers, qualifiés ou pas, ils exercent leur activité dans de petites entreprises, dans les secteurs des transports ou de l'hôtellerie-restauration. Leur inscription sur des métiers « en tension » les protège du chômage. Peut-être n'entrevoient-ils pas de ce fait la nécessité de se former, ou plus largement de gagner en compétences, pour s'en protéger, envisageant de retrouver facilement un emploi en cas de licenciement ou de fin de contrat. En conséquence, malgré un faible accès à la formation (33 % ont suivi une formation au cours des 18 derniers mois) comparé à celui des jeunes salariés des autres groupes, ils en expriment peu le besoin. Quant aux indicateurs composites de qualité du travail calculés pour cette classe, ils rendent compte de conditions proches de la moyenne.

* *
*

Au terme de nos investigations, quelques constats majeurs ressortent. Les aspirations des jeunes salariés ne répondent pas, loin de là, à un modèle unique. Certes, les souhaits de mobilité professionnelle ascendante, les ajustements entre la qualification acquise et l'emploi occupé, imprègnent bon nombre des perspectives développées par les jeunes salariés mais s'y juxtaposent des projets organisés prioritairement autour d'un desserrement des contraintes professionnelles, pour mieux concilier vie personnelle et professionnelle ou pour gagner en autonomie. Ainsi, les conditions de l'emploi (statut, qualification du poste, temps de travail) restent un déterminant majeur des aspirations mais ne suffisent pas à en rendre compte. La qualité du travail exercé pèse également d'un poids significatif sur les aspirations des jeunes salariés. En conséquence, il s'avère

utile d'appréhender les situations professionnelles des jeunes tout autant du point de vue des caractéristiques des emplois occupés que de la qualité du travail exercé, qui tient à l'activité du salarié ainsi qu'au contexte managérial et organisationnel dans lequel elle prend place (Fournier *et al.*, 2017a ; 2017b).

Dans l'ensemble, les jeunes salariés se déclarent satisfaits de leur situation professionnelle actuelle tout en mettant en avant leur désir de changement, laissant entendre, à travers leurs aspirations, qu'elle représente un épisode dans le parcours espéré. En conclusion, se pose donc la question de la réalisation des aspirations. À ce propos, une loi ambitieuse, promulguée en septembre 2018, annonce dans son intitulé même « la liberté de choisir son avenir professionnel », liberté conditionnelle cependant car il semble que tant l'environnement de travail que l'activité exercée contraignent les projets que les jeunes salariés sont amenés à formuler. □

BIBLIOGRAPHIE

Amossé, T. (2002). Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail. Insee, *Données sociales édition 2002-2003*, pp. 235–242.

Amossé, T. (2003). Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle. *Insee Première* N° 921. <https://www.epsilon.insee.fr/jspui/handle/1/358>

Amossé, T. & Gollac, M. (2008). Intensité du travail et mobilité professionnelle. *Travail et emploi*, 113(1), 59–73. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.2307>

Asselin, L. M. (2009). *Analysis of Multidimensional Poverty. Theory and Case Studies*. New York : Springer.

Baudelot, C. & Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris: Fayard.

Beaud, S. (2002). « 80 % au bac »... et après ? *Les enfants de la démocratisation scolaire*. Paris: La Découverte.

Bel, G. (2008). Les femmes face au travail à temps partiel. Communication du Conseil économique et social présentée par Mme Geneviève Bel au nom de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes. *Avis et rapports du Conseil économique et social*. https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2008/2008_05_genevieve_bel.pdf

Béret, P. (2002). Projets professionnels et emplois ultérieurs : une analyse des mécanismes de l'insertion professionnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31/2. <https://doi.org/10.4000/osp.4776>

Castera, D. & Gougain, N. (2019). Les jeunes et l'avenir du travail. *Avis du Conseil économique, social et environnemental*. https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2019/2019_09_jeunes_avenir_travail.pdf

Céreq (2017). Quand l'école est finie, Premiers pas dans la vie active de la Génération 2013. Résultats de l'enquête 2016. *Céreq Enquêtes* N° 1. <https://www.cereq.fr/quand-lecole-est-finie-premiers-pas-dans-la-vie-active-de-la-generation-2013>

- Céreq (2018).** 20 ans d'insertion professionnelle. *Céreq Essentiels* N° 1. <https://www.cereq.fr/20-ans-dinsertion-professionnelle-des-jeunes-entre-permanences-et-evolutions>
- Conseil d'orientation pour l'emploi (2009).** *Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles*. http://eclairs.fr/wp-content/uploads/2011/09/COERapport_trajectoires_et_mobilites_professionnelles_160909.pdf
- Coquelle, C. (1994).** Attention projet ! *Formation Emploi*, 45, 25–32. <https://doi.org/10.3406/forem.1994.1636>
- Dupray, A. (2005).** Les mobilités en début de vie professionnelle. Externes ou internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents. *Céreq Bref* N° 216. <https://www.cereq.fr/les-mobilites-en-debut-de-vie-professionnelle-externes-ou-internes-aux-entreprises-des-evolutions>
- Dupray, A. & Recotillet, I. (2009).** Mobilités professionnelles et cycles de vie. *Économie et Statistique*, 423, 31–58. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1377250?sommaire=1377254>
- Duru-Bellat, M. (2006).** *L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie*. Paris: Seuil.
- Estrade, M. A. (2008).** Une prospective socio-économique du travail et de l'emploi peu qualifié. *Insee Références – L'emploi, nouveaux enjeux*, pp. 27-39. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1374393?sommaire=1374407>
- Fournier, C., Lambert, M. & Marion-Vernoux, I. (2017a).** Le travail au cœur des apprentissages en entreprise. *Céreq Bref* N° 353. <https://www.cereq.fr/le-travail-au-coeur-des-apprentissages-en-entreprise>
- Fournier, C., Lambert, M. & Marion-Vernoux, I. (2017b).** Apprentissages informels et « dynamique de travail ». *Sociologies pratiques*, 35(2), 73–81. <https://doi.org/10.3917/sopr.035.0073>
- Galland, O. (2009).** Les âges de la jeunesse. In : Galland, O. (Ed.), *Les jeunes*, pp. 49–77. Paris : La Découverte.
- Germe, J. F., Monchatre, S. & Pottier, F. (2003).** *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*. Paris : La Documentation française. <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/034000060.pdf>
- Giret, J. F., Lopez, A. & Rose, J. (2005).** *Des formations pour quels emplois ?* Paris: La Découverte. <https://www.cairn.info/des-formations-pour-quels-emplois--9782707146939.htm>
- Guillaume, J. F. (2009).** Les parcours de vie entre aspirations individuelles et contraintes structurelles. *Informations sociales*, 156(6), 22–30. <https://doi.org/10.3917/inso.156.0022>
- Guillaneuf, J. (2018).** Changer d'emploi : un projet aux motivations diverses mais qui se concrétise peu à court terme. *Insee Références – Emploi, chômage, revenus du travail*, pp. 39-48. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3573727?sommaire=3573876>
- Lebeaux, M. O. (2004).** Un emploi non qualifié en début de carrière. Et après ? *Net.Doc* N° 4. <https://www.cereq.fr/un-emploi-non-qualifie-en-debut-de-carriere-et-apres>
- Longo, M. E. (2011).** Transitions des jeunes vers la vie adulte : processus d'insertion et rapports à la vie professionnelle. Perspectives pour les programmes d'action. INJEP, *Rapport d'étude*. <https://injep.fr/publication/transitions-des-jeunes-vers-la-vie-adulte-processus-dinsertion-et-rapports-a-la-vie-professionnelle/>
- Maurin, É. (2010).** La peur du déclassement, ciment de l'ordre social. *Regards croisés sur l'économie*, 7(1), 87–91. <https://doi.org/10.3917/rce.007.0087>
- Portela, M. & Signoretto, C. (2017).** Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ? *Revue économique*, 68(2), 249–279. <https://doi.org/10.3917/reco.pr2.0079>
- Raffin, C. (2019).** Le temps de travail dans les TPE. *Dares Résultats* N° 20. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/le-temps-de-travail-dans-les-tpe>

**RÉSULTATS COMPLETS DE L'ESTIMATION DE LA PROBABILITÉ DE SOUHAITER
UN CHANGEMENT PROFESSIONNEL**

Souhait de	Y_{11}	Y_{12}	Y_{13}	Y_{14}	Y_{15}	Y_{16}
	trouver un autre emploi ou changer d'entreprise	changer de métier ou de profession	créer son entreprise	prendre davantage de responsabilité	faire évoluer le contenu de son activité	se laisser plus de temps pour sa vie personnelle
Constante	1.2498***	0.7108**	-0.6788**	0.9530***	1.0030***	-0.2821
Confiance dans l'avenir						
<i>Estime avoir pour l'année qui vient des chances...</i>						
de promotion	-0.1767*	-0.0327	0.1834*	0.5567***	0.0810	0.1011
d'augmentation de salaire	0.0139	0.0155	-0.0125	-0.1840*	0.0408	-0.0892
de garder son emploi	-0.0871	-0.1172	-0.0522	0.0330	0.1286	0.2118**
Caractéristiques de l'emploi						
Est en CDI	0.0651	0.1958*	-0.1130	0.0146	-0.0932	0.1838*
Travaille à temps partiel	-0.1078	0.0858	-0.0521	-0.4604***	-0.4063***	-0.2602**
<i>Ancienneté dans l'entreprise (réf. = moins d'un an)</i>						
1 à <2 ans	0.0933	-0.0255	0.0165	-0.0487	-0.2688*	-0.1902*
2 à <4 ans	-0.3043*	-0.1382	0.0145	0.1653	0.4000**	0.0387
4 ans et plus	-0.0207	0.0967	-0.2288	-0.0250	0.1352	0.1314
<i>PCS (réf. = Ingénieur cadre)</i>						
Ouvrier non qualifié	-0.1063	0.0734	0.0592	-0.2708	-0.4458*	0.2921
Ouvrier qualifié	-0.4243**	-0.4156**	0.2547	-0.0724	-0.1582	-0.1415
Employé non qualifié	0.1336	0.2654	-0.0375	0.3006	0.1739	-0.1679
Employé qualifié	0.0491	0.0111	-0.2001	0.0665	-0.0616	-0.0748
Technicien ou agent de maîtrise	0.1265	-0.1397	0.0952	-0.0321	0.2992	0.0689
Qualité subjective du travail						
<i>Estime que son travail...</i>						
... est intéressant	-0.7343**	-0.6964**	-0.1876	0.3710	0.5590**	-0.1654
... correspond à ses qualifications	-0.5813***	-0.6295***	0.0944	0.00647	-0.1476	0.0648
... est assez bien payé	-0.4380***	-0.1858	-0.5226***	-0.5177***	-0.5108***	-0.3556**
... est pénible	0.2467	0.4105**	-0.1322	-0.3358*	-0.0316	0.2302
... rend difficile la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle	0.3712*	0.2876	0.0560	0.4324**	0.3978**	1.1373***
Conditions de travail (indicateurs composites)						
Opportunité de développement personnel	-0.3357***	-0.2730***	-0.2146**	0.0537	-0.00283	-0.0421
Intensité du travail	0.0104	0.1014	-0.0543	0.0137	-0.1338	0.1451*
Liberté de discussion sur le travail	-0.0156	-0.1235	-0.0405	0.0727	0.0246	0.1609**
Caractéristiques de l'entreprise						
<i>Taille de l'entreprise (réf. = 50 à 249 salariés)</i>						
10 à 19 salariés	0.00574	-0.0184	0.3319*	0.1101	-0.0521	0.3480*
20 à 49 salariés	-0.0951	-0.3972**	-0.0422	-0.5269***	-0.3247*	0.3219**
250 à 499 salariés	0.3339	0.1374	-0.2330	-0.2895	-0.4188*	-0.2066
500 à 999 salariés	-0.1025	0.3640	0.4117*	0.5147**	0.4972**	-0.2279
1 000 salariés ou plus	-0.2005	0.0303	-0.5355***	0.1113	0.1739	-0.1829 →

À quoi rêvent les jeunes salariés ? Qualité du travail, aspirations professionnelles et souhaits de mobilité

Souhait de	y_{11} trouver un autre emploi ou changer d'entreprise	y_{12} changer de métier ou de profession	y_{13} créer son entreprise	y_{14} prendre davantage de respon- sabilité	y_{15} faire évoluer le contenu de son activité	y_{16} se laisser plus de temps pour sa vie personnelle
<i>Secteur d'activité (réf. : Transport)</i>						
Activités scientifiques et techniques	0.4543**	-0.1378	0.1198	0.0686	-0.0397	-0.2542
Enseignement, santé et action sociale	0.1755	-0.3116	-0.1295	-0.5326*	-0.1188	0.1068
Autres activités de services	0.6795	0.7734*	0.7196*	-0.1745	-0.5412	0.1142
Commerce	-0.1911	0.00401	0.3763**	0.0973	-0.1459	-0.2216
Construction	0.2791	0.1005	-0.2379	-0.0596	-0.2744	0.0586
Énergie	-0.4311	0.6495	-0.5942	0.6874	1.5701***	0.6471
Fabrication de denrées alimentaires	-0.4063	-0.8383***	-0.0619	0.3673	-0.2392	0.0710
Fabrication d'équipement électrique ou informatique	-0.7209*	-0.7027	-0.5794	-0.1611	0.9088	-0.5200
Fabrication autres produits industriels	-0.1459	0.1880	0.0127	0.7822**	0.7464**	-0.1186
Fabrication de matériel de transport	-0.5180	-0.0947	-0.3419	0.5851	-0.4687	-0.4957
Finance / Assurance	-0.0107	0.2313	-0.2481	-0.0815	0.0902	0.4655
Activités immobilière	-0.3200	0.6448	1.1114 *	-0.4138	-0.8833	1.5166***
Information / Communication	0.5170*	0.1445	-0.2072	-0.8166**	-0.3090	-0.4418
Hébergement et restauration	0.5754*	-0.3630	-0.0592	-0.2646	-0.5236	-0.0137
Caractéristiques individuelles						
Est une femme	0.1211	0.0718	-0.2897***	0.00176	0.0368	0.0737
<i>Diplôme de formation initiale (réf. : aucun diplôme)</i>						
CAP / BEP	0.0551	-0.2711	-0.1319	0.1050	-0.0505	-0.00114
Bac	0.0879	0.3060*	-0.2390	-0.0855	-0.3393**	-0.1904
Bac + 2	-0.0145	-0.1162	-0.0123	-0.3840**	0.0573	-0.00234
Bac + 3 ou 4	-0.0169	-0.0862	0.2698	0.0330	0.0459	0.0696
Bac + 5 et plus	0.0880	0.0102	0.1252	0.5157**	0.4752	0.0595
R2	0.24	0.24	0.11	0.17	0.16	0.20

Note : tous les modèles présentés ci-dessus sont des modèles Logit tenant compte du plan de sondage complexe de l'enquête (procédure « Survey Logistic » dans SAS). Sont indiqués dans le tableau les paramètres estimés ainsi que leur niveau de significativité (***) significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %).

Source et champ : Cnefp-Céreq, Defis 2015. Salariés de moins de 30 ans des entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2013 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date (N=2 885).

