

À quoi rêvent les jeunes salariés ? Qualité du travail, aspirations professionnelles et souhaits de mobilité des moins de 30 ans – *Christine Fournier, Marion Lambert et Isabelle Marion-Vernoux*

[Lien vers l'article](#)

L'article en une page

o Question clé

Inégalement dotés en qualification à la sortie du système scolaire, les jeunes ont des itinéraires sur le marché du travail 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. L'article vise à mettre en lumière les aspirations des jeunes en lien avec l'appréciation qu'ils ont de la qualité de leur travail.

o Méthodologie

L'étude porte sur les salariés de moins de 30 ans des entreprises de 10 salariés et plus. Elle est basée sur les données du dispositif d'enquêtes Defis de 2015, interrogeant ceux présents en décembre 2013 et ayant connu une période d'emploi dans les 18 mois qui ont suivi cette date. L'enquête comporte des questions sur leurs conditions de travail et d'emploi et leurs souhaits professionnels. Ces souhaits sont analysés à partir d'indicateurs composites et d'une typologie.

o Résultats

- Les jeunes rendent compte d'une relative satisfaction à l'égard de leur travail : sept sur dix jugent leur situation professionnelle « globalement satisfaisante ».
- Leurs aspirations sont hétérogènes :
 - o La première classe de la typologie (31 % des jeunes salariés) est dominée par ceux qui envisagent de progresser au sein de l'entreprise. Ces jeunes sont satisfaits de leur situation professionnelle et de la conciliation qu'elle permet avec la vie familiale ;
 - o La deuxième classe (16 %) est dominée par ceux qui souhaitent créer leur entreprise pour desserrer le lien de subordination et gagner en autonomie. Il s'agit plus souvent d'hommes, non diplômés, salariés du secteur du commerce et de la réparation ;
 - o La troisième classe (16 %) est dominée par ceux qui souhaitent changer pour un emploi correspondant à leur qualification. Ces jeunes sont insatisfaits du décalage, généralement défavorable, entre l'emploi exercé et la qualification acquise ;
 - o La quatrième classe (22 %) par ceux qui souhaitent mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, dans laquelle les femmes ne sont que légèrement surreprésentées ;
 - o La cinquième classe (15 %) est dominée par ceux qui n'expriment pas d'aspiration au changement. Satisfaits, ces jeunes s'estiment suffisamment payés pour le travail, jugé peu pénible, qu'ils réalisent.
 - La qualité du travail est une composante majeure des souhaits professionnels :
 - o Le défaut d'opportunités de développement personnel et la pénibilité du travail sont massivement associés à un souhait de changement radical ;
 - o Pour certains, la conciliation entre vie professionnelle et personnelle 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) ;
 - o Plus le jeune 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.