

Perspectives d'avenir des jeunes adultes

Recherche en collaboration avec la Fondation P&V

Rapport n° 3

Carrière et métier

MARK ELCHARDUS
& PETRUS TE BRAAK

Département de sociologie, Groupe d'études TOR
Boulevard de la plaine 2, 1050 Bruxelles
<http://www.vub.ac.be/TOR/>

Sommaire

1	Introduction _____	3
2	La participation au marché de l'emploi des jeunes adultes _____	4
3	Chômage _____	5
4	Sécurité d'emploi _____	8
5	Satisfaction dans l'emploi _____	13
6	Préférences de carrière _____	15
6.1	Carrière fixe <i>versus</i> flexible _____	15
6.2	Travail captivant <i>versus</i> temps libre, possibilités de promotion, salaire plus élevé et sécurité d'emploi _____	22
6.3	Équilibre vie professionnelle-vie familiale _____	27
7	Perspectives de parcours de vie _____	28
8	Les perspectives de parcours de vie selon le milieu social _____	31
9	Perspectives de parcours de vie et bonheur _____	36
10	La carrière idéale, est-elle réalisable ? _____	36
10.1	La carrière idéale contribue-t-elle au bonheur ? _____	41
11	Résumé et conclusion _____	44

1 Introduction

À l'automne 2013, le groupe d'études TOR de la Vrije Universiteit Brussel a mené, en collaboration avec ResearchAnalysisVision, une enquête par sondage en collaboration avec la Fondation P&V, enquête à laquelle un échantillon représentatif de 6 000 jeunes adultes résidant en Belgique et âgés entre 25 et 35 ans ont été invités à participer. Ces jeunes adultes ont été interrogés sur leurs attentes et leurs rêves d'avenir, tant personnels que de société. Ils avaient ainsi l'occasion de s'exprimer sur leur avenir en termes de famille, de carrière, de loisirs, etc. Le versant sociétal privilégiait des thèmes tels que l'environnement, le marché du travail, la société multiculturelle et la politique.

L'échantillon a été prélevé dans le Registre national, une base de données officielle de la population. Nous avons utilisé un échantillon aléatoire stratifié disproportionné par région. Cela signifie que les personnes ont été désignées au hasard, mais que la proportion des personnes interrogées par région a été fixée au préalable, afin d'assurer une représentation des plus petites strates (dans ce cas-ci, la Région de Bruxelles-Capitale) suffisante à l'analyse. Finalement, un total de 1 555 Bruxellois, 2 555 Flamands et 1 890 Wallons ont été invités à participer à l'enquête.

Notamment en raison de la grande quantité d'enquêtes réalisées en Belgique, les taux de réponse sont sous pression. Pour obtenir un taux maximal de réponse, les répondants ont été contactés à plusieurs reprises, et ce jusqu'à cinq fois. À la clôture du travail sur le terrain, nous avons réceptionné un total de 1 964 questionnaires. Le calcul du taux de réponse net a été réalisé selon les directives de l'*American Association for Public Opinion Research* (AAPOR, 2011: 45) et s'élève à 37%. La recherche comparative qui s'appuie sur le taux de réponse de 147 études publiées recommande un taux minimum de 40%. Dans la présente étude, le résultat est tiré vers le bas en raison du taux de réponse particulièrement faible dans la Région bruxelloise, 29%, tandis que celui-ci s'élève à 41% en Flandre. Compte tenu de ce faible résultat à Bruxelles, il a été décidé de répartir les résultats en fonction de la langue plutôt que par région. Les Bruxellois ont dès lors été répartis parmi les répondants francophones et les répondants néerlandophones.

La représentativité de l'échantillon est, outre la non-réponse, une problématique centrale de la réalisation d'une enquête. En vue de son optimisation, l'échantillon a été pondéré en fonction des caractéristiques connues de la population. Pour ce faire, nous avons utilisé des données, issues de l'Enquête sur les forces de travail, sur la distribution des caractéristiques « région », « âge », « sexe » et « niveau d'études » dans la population étudiée.

Pour plus de détails sur les aspects techniques de cette enquête, on pourra se référer au « Bref rapport technique » (Elchardus & te Braak, 2014).

Ce rapport approfondit la question de la situation professionnelle des jeunes adultes, ainsi que de leurs attentes en matière d'emploi et de carrière et la mesure dans laquelle ils estiment pouvoir réaliser leurs idéaux dans ces domaines.

2 La participation au marché de l'emploi des jeunes adultes

Nous ouvrons ce rapport sur une description de la situation sur le marché du travail des jeunes adultes belges de 25 à 35 ans.

Près de quatre-vingt pourcent (79,8 %) d'entre eux ont un emploi rémunéré (voir tableau 1), qu'ils soient salariés ou indépendants. Notre définition de l'emploi est très proche de la définition de l'OCDE du « employment/population ratio » (ratio emploi/population). En 2012, ce ratio s'élevait à 78,4 % pour les jeunes adultes belges âgés de 25 à 34 ans, chiffre très proche de celui que nous avançons dans ce rapport. La Belgique se situe ainsi au-dessus de la moyenne de l'OCDE (73,5), ainsi que de la moyenne de l'EU15 (74,0) et de l'EU21 (74,1). Cela signifie pourtant qu'un jeune adulte sur cinq n'a pas d'emploi.

Tableau 1 : Distribution du statut professionnel parmi les jeunes adultes belges

	Nombre	%	Valable % avec « Autres »	Valable % sans « Autres »
1,00 Emploi rémunéré	1525	78,2	79,8	80,5
2,00 Étudiant(e)	30	1,5	1,6	1,6
3,00 Chômeur(se)	185	9,5	9,7	9,8
4,00 Homme/femme au foyer à temps plein	62	3,2	3,2	3,3
5,00 Incapacité de travail ou invalide	55	2,8	2,9	2,9
6,00 Interruption de carrière, congé sans solde, congé parental, crédit-temps	37	1,9	2,0	2,0
7,00 Autres	17	,9	,9	
Total	1911	98,0	100,0	100,0
Missing	40	2,0		
Total valide	1951	100,0		

Les chômeurs constituent le groupe le plus important parmi les non-travailleurs. Le chômage est estimé à 9,7 %. Selon l'OCDE, le taux de chômage en Belgique s'élevait, pour les 25-34 ans, respectivement à 9,8, 8,7 et 9,5 % en 2010, 2011 et 2012. Force est donc de constater que l'estimation obtenue à partir de cette enquête rejoint une fois de plus les statistiques de l'OCDE, ce qui renforce le sentiment de fiabilité des données d'enquête. Le groupe des chômeurs est constitué pour 27 % de musulmans (10 % de la

population étudiée) et pour 65 % de Francophones (44 % de la population étudiée). 37 % des chômeurs possèdent un faible niveau d'instruction (par rapport à 18 % de la population étudiée). Le rapport hommes/femmes est très équilibré au sein de ce groupe (52 % femmes, 48 % hommes). La combinaison de ces caractéristiques pour définir des groupes plus précis, fait émerger des contrastes importants. Ainsi, le taux de chômage s'élève à 46 % parmi les musulmans francophones faiblement instruits et n'atteint que 3 % parmi les non-musulmans néerlandophones hautement qualifiés. La question du risque du chômage sera approfondie plus loin.

Les 10 % de non-travailleurs ne faisant pas partie des 10 % de chômeurs, sont répartis en plusieurs petits groupes, parmi lesquels nous comptons les étudiants (1,6 %), les invalides et les personnes reconnues en incapacité de travail (2,9 %), ainsi que les personnes en interruption de carrière, en congé parental ou en crédit-temps (2,0 %). Ce dernier groupe est, au sens strict, également actif : l'inactivité de ces personnes n'est que temporaire et, dans la plupart des cas, leur retour chez leur employeur est assuré. Notons d'ailleurs que les statistiques les comptent parmi la population active. Ce groupe de personnes en interruption de carrière, en congé parental ou en crédit-temps est composé à 90 % de femmes (sans doute s'agit-il surtout de personnes en congé parental).

Enfin, il y a aussi le groupe des hommes et femmes au foyer, représentant un peu plus de 3 % des jeunes adultes. En vérité, celui-ci est quasi exclusivement – c'est-à-dire dans 90 % des cas – composé de femmes. Ce groupe présente par ailleurs un niveau d'instruction relativement faible ; pour 60 % de ces personnes, le plus haut diplôme obtenu est celui de l'enseignement secondaire inférieur, chiffre qui s'élève à 18 % pour l'ensemble des 25-35 ans. Cela signifie qu'environ 10 % des personnes peu qualifiées sont homme ou femme au foyer, comparé à 2,5 % des personnes possédant un diplôme universitaire. Les musulmans sont surreprésentés parmi les hommes et femmes au foyer. De tous les musulmans, un peu moins de 20 % sont des hommes ou femmes au foyer ; 57 % de tous les hommes et femmes au foyer parmi les 25-35 ans sont des musulmans. Cette catégorie est composée à 36 % de musulmanes de faible niveau d'instruction.

3 Chômage

Nous avons vu qu'environ 10 % des jeunes adultes belges sont des chômeurs involontaires. Dans la suite de ce rapport, nous chercherons à évaluer le risque de chômage, en étudiant l'influence du statut socio-économique de la famille parentale, du niveau d'études, de la santé, de l'âge et du sexe. Ensuite, nous examinerons où se

situent les musulmans par rapport aux autres groupes de conviction. Nous avons choisi de ne pas utiliser la distinction autochtone/allochtone dans cette étude, notamment en raison de la grande hétérogénéité de la catégorie « allochtones », ce qui la rend pratiquement inutile d'un point de vue sociologique. En revanche, la distinction musulmans/non-musulmans nous semble cumuler deux avantages. D'abord, elle tient compte de ce qui dans notre société doit être considéré comme un nouveau et important groupe de conviction. Ensuite, cette catégorie renferme surtout, bien que non exclusivement, les personnes nées de l'immigration marocaine et turque. Elle nous permet ainsi de vérifier la situation de ces personnes, principalement des jeunes adultes de la deuxième et troisième génération d'immigrés, dans notre pays. Pour la problématique étudiée dans ce rapport, cette donnée est sans doute beaucoup plus importante que l'identité religieuse en soi.

Nous vérifions également l'existence d'une différence entre les communautés linguistiques.

Le statut socio-économique des parents est mesuré par trois variables : les diplômes du père et de la mère (6 catégories, allant de « aucun diplôme » à « diplôme universitaire ») et les revenus subjectifs de la famille parentale tels qu'ils sont estimés par la personne interrogée (5 catégories, de « pauvre » à « très aisée »). Les poids des composantes sont représentés dans le tableau 2.

Tableau 2 : Analyse en composantes principales du statut socio-économique des parents

	Poids des composantes
Diplôme le plus élevé de la mère	,882
Diplôme le plus élevé du père	,875
Situation financière subjective de la famille d'origine	-,702
Valeur propre	2,037
Coefficient alpha de Cronbach	,756

Le niveau d'études est mesuré à l'aide d'une variable de contrôle du diplôme le plus élevé du répondant. Les six catégories initialement retenues sont réduites à trois à l'aune de la Classification Internationale Type de l'Éducation de l'UNESCO (UNESCO, 2008). Nous opérons ainsi une distinction entre un niveau d'instruction faible (CITE 0-2 : pas de diplôme, diplôme de primaire, diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire), moyen (CITE 3-4 : second cycle de l'enseignement secondaire) et supérieur (CITE 5-6 : enseignement supérieur universitaire ou non universitaire).

Afin de vérifier l'influence du facteur santé, nous avons élaboré une échelle mesurant la santé à partir de quelques questions relatives à ce sujet¹ (voir tableau 3). Un score

¹ Il s'agit d'une très bonne échelle avec un coefficient alpha de Cronbach = 0,92.

élevé est synonyme de bonne santé. Cette échelle a ensuite servi à diviser la population en 5 groupes identiques. Il découle de cette échelle que plus de 80 % des personnes appartenant au groupe précédemment décrit d'invalides et de personnes inaptes au travail, font partie des 20 % de jeunes adultes qui présentent le plus de problèmes de santé.

Tableau 3 : Analyse en composantes principales de l'état de santé (N=1.843)

	Poids des composantes
Restrictions des activités pour maladie : Vos contacts sociaux	-,909
Restrictions des activités pour maladie : Votre vie familiale	-,906
Restrictions des activités pour maladie : Vos tâches ménagères	-,899
Restrictions des activités pour maladie : Vos travaux	-,863
Restrictions des activités pour maladie : Vos loisirs	-,858
Quel est votre état de santé en général ?	,631
Valeur propre	4,335
Coefficient alpha de Cronbach	,922

Les musulmans sont distingués des autres groupes sur la base d'une auto-description de nature philosophique ou religieuse. Les répondants qui s'identifient comme musulmans stricts, non stricts ou dubitatifs mais plus ou moins musulman, sont considérés comme musulmans et sont distingués des autres groupes de conviction. Des jeunes adultes interrogés, 191 personnes ont ainsi déclaré être musulman (10 % de la population étudiée).

La variable « communauté linguistique » a été construite à partir de la langue du questionnaire renvoyé par le répondant. Les répondants habitant en Flandre recevaient un questionnaire néerlandophone ; les répondants habitant en Wallonie un questionnaire francophone. Quant aux Bruxellois, la version linguistique du questionnaire était déterminée par la langue figurant sur la carte d'identité du répondant. Toute demande d'un questionnaire dans une autre langue a été satisfaite par courrier. La distribution pondérée selon la communauté linguistique est rendue dans le tableau 4.

Tableau 4 : Distribution selon la communauté linguistique dans l'échantillon

	Nombre	En %
Néerlandophone	1101	56,4
Francophone	850	43,6
Total	1951	100

L'âge du répondant est calculé selon son année de naissance. Le sexe du répondant est obtenu par déclaration du répondant même.

Afin de vérifier s'il nous est possible de prédire le chômage, nous soumettons les variables indépendantes susmentionnées à une régression logistique (voir tableau 5).

Tableau 5 : Analyse de régression logistique du risque de chômage (N=1.622)

	Exp(B)	Sig.
(Constant)	,391	n.s.
Position socio-économique des parents	,937	n.s.
Niveau d'études (réf. : moyen)		
°Faible	1,432	n.s.
°Élevé	,620	*
Santé	,797	*
°Musulman (réf. : autres groupes de conviction)	3,814	***
°Francophone (réf. : Néerlandophone)	2,254	***
Âge	,937	*
°Homme (réf. : femme)	,917	n.s.
Nagelkerke R ²	,146	

*p<=.05; **p<=.01; ***p<=.001; n.s.= non significatif

Le risque de chômage semble lié au niveau d'études, à la santé, à l'âge, à la communauté linguistique et à l'identité musulmane. Ce contexte social explique 15 % de la variance totale du taux de chômage.

L'identité musulmane s'impose comme le facteur prédictif le plus important du chômage. Les musulmans sont 3,8 fois plus susceptibles de se retrouver au chômage que les non-musulmans. Il ressort également de ce tableau que les Francophones sont beaucoup plus susceptibles (2,3 fois) de se retrouver au chômage que les Néerlandophones.

Comme nous l'avons vu, les personnes hautement qualifiées ont moins de risques de se retrouver au chômage que les personnes de faible niveau d'instruction ou de niveau moyen (si le risque des personnes de niveau faible ou moyen est égal à 1, le risque des personnes hautement qualifiées est de 0,61). Nous n'avons pas trouvé de différence en matière de risque de chômage entre les personnes de niveau d'instruction faible et celles de niveau moyen. Outre ces résultats, nous constatons que les personnes en bonne santé semblent moins risquer le chômage que les personnes souffrant de problèmes de santé. Enfin, la progression dans la tranche d'âge de 25 à 35 ans infléchit légèrement le risque de chômage à la baisse.

4 Sécurité d'emploi

Il découle d'un rapport précédent sur les perspectives d'avenir des jeunes adultes, rapport intitulé « Faire mieux que les parents ? », que les jeunes adultes sont surtout pessimistes quant à leur sécurité d'emploi future. Notre enquête cherche à évaluer de quatre manières différentes les conceptions en matière de sécurité d'emploi. Une première question invite les répondants à comparer la sécurité d'emploi anticipée à leurs 40 ans, avec celle des parents au même âge. 43 % des jeunes adultes estiment qu'ils ne bénéficieront pas d'une même sécurité d'emploi que leurs parents. Seuls 19 %

d'entre eux s'attendent à une amélioration de leur situation par rapport à leurs géniteurs. De toutes les perspectives d'avenir comparées aux parents, la sécurité d'emploi s'avère susciter le plus d'inquiétudes de la part des jeunes adultes. L'enquête sondait également les attentes relatives à la sécurité d'emploi en général. Plus de 80 % des répondants estiment son recul probable, voire très probable. Une grande partie des jeunes adultes (70 %) est également convaincue que l'avenir n'apportera que des statuts professionnels au rabais, n'offrant qu'une faible protection sociale. Le pessimisme quant au recul de la sécurité d'emploi est donc largement répandu parmi les jeunes adultes. Mais ce pessimisme concerne davantage les évolutions générales, sociétales, que l'avenir personnel. 80 % des répondants envisagent un recul de la sécurité d'emploi, mais seuls 43 % d'entre eux s'attendent à bénéficier d'une sécurité d'emploi inférieure à celle des parents et seuls 20 % estiment probable, voire fort probable, le risque de perdre leur emploi.

La crainte, socialement très répandue, d'une perte de sécurité d'emploi est évidemment liée à la flexibilisation du marché du travail, et plus précisément à l'exigence de flexibilité *de la part* du travailleur, plutôt qu'*en faveur* de celui-ci.

On a notamment préconisé l'assouplissement des procédures de recrutement et, surtout, de licenciement, en soutenant que la croissance de l'emploi est inférieure dans les régimes caractérisés par une forte régulation et protection du travailleur, que dans un régime comme celui des États-Unis où cette régulation et cette protection sociale font largement défaut (Emerson, 1988). Dans plusieurs pays européens, les années septante et quatre-vingts du 20^{ème} siècle ont été caractérisées par une flexibilisation plus ou moins importante du marché du travail, ce qui a contribué à l'émergence d'un marché du travail dual ou segmenté avec (pour simplifier) d'une part les « insiders » du marché primaire, qui ont accès aux emplois stables bénéficiant d'une protection sociale et de conditions de travail correctes, et d'autre part les « outsiders » du marché secondaire, accédant aux emplois précaires à faible protection sociale et souvent caractérisés par de mauvaises conditions de travail (Scott-Marshall, 2005). Alors que l'augmentation de pareils emplois est induite par la dérégulation du marché du travail, celle-ci est pourtant considérée et/ou justifiée par certains comme une évolution inévitable sous la pression de la globalisation et des mutations de la production des biens et des services (Castells, 1996 ; Zanders & Harding, 1995 ; OSA, 2003).

L'une des manifestations de cette précarisation du marché du travail, est l'augmentation des contrats à durée déterminée. En 2010, 14 % des Belges possédaient un contrat à durée déterminée ; à Bruxelles, ce chiffre s'élevait à 17 % (Vandenbrande et al., 2013). Vandenbrande et al. (2013) soulignent que ce type de contrat touche surtout les jeunes de moins de 34 ans. Selon les estimations de ces auteurs, 33 % d'entre eux sont

titulaires d'un tel contrat, par rapport à un peu plus de 7 % des 55+. Faut-il l'interpréter comme un effet de génération et donc comme une tendance, ou au contraire comme un effet d'âge ? Difficile à dire. Quoiqu'il en soit, le problème de la précarité des contrats temporaires est d'une brûlante actualité pour les jeunes adultes qui font l'objet de cette étude.

Nous n'aborderons pas ici tous les aspects de la flexibilisation de l'employeur, ni toutes les dimensions d'un marché du travail dual, mais nous nous concentrerons sur la sécurité d'emploi. En effet, l'avantage d'une enquête réside dans le fait que cette sécurité d'emploi ne doit pas être évaluée à partir de statuts, mais peut être mesurée à l'aune de l'expérience des personnes concernées et de leurs estimations personnelles. Nous tenons uniquement compte de la partie travaillante de la population étudiée, et faisons donc abstraction des chômeurs, étudiant(e)s, hommes et femmes au foyer, invalides et personnes reconnues en incapacité de travail. Étant donné que les jeunes adultes en interruption de carrière, en congé sans solde, en congé parental et en crédit-temps sont, en réalité, actifs, nous les avons inclus dans la population travaillante étudiée dans ce paragraphe.

Parmi les personnes actives sur le marché du travail, nous opérons une distinction entre, d'une part, les titulaires d'un contrat temporaire ou à durée déterminée, et, de l'autre, les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'une nomination définitive. Le groupe des contrats temporaires est subdivisé en deux catégories : ceux qui s'inquiètent quant à leur prochain emploi et ceux qui ne partagent pas cette inquiétude mais estiment qu'ils trouveront facilement un travail au terme de leur contrat actuel. Parmi les jeunes adultes titulaires d'un contrat à durée indéterminée, nous opérons une même distinction entre ceux qui s'inquiètent pour le maintien de leur emploi et ceux qui ne partagent pas cette inquiétude. On obtient ainsi quatre groupes (voir tableau 6).

Tableau 6 : Distribution de la sécurité d'emploi parmi les jeunes adultes belges

	Nombre	Pourcentage	Pourcentage valide
Contrat temporaire et inquiétudes	107	5,5	7,4
Contrat temporaire et absence d'inquiétudes	72	3,7	5,0
Contrat fixe et inquiétudes	288	14,8	20,0
Contrat fixe et absence d'inquiétudes	973	49,9	67,6
Total	1440	73,8	100
Pas d'application	347	17,8	
Missing	164	8,4	
Total valide	1951	100,0	

88 % des jeunes adultes déclarent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou d'une nomination définitive (voir tableau 6). Ils se déclinent en deux groupes : ainsi, ils sont 68 % à ne pas s'inquiéter pour leur emploi et 20 % à le faire. Douze pour cent des

répondants travaillent actuellement à titre temporaire ou sous un contrat à durée déterminée. Selon certaines définitions, on pourrait qualifier l'emploi exercé par ces jeunes de précaire. Le taux de précarité estimé s'élèverait ainsi à 12 %. Il est toutefois possible d'affiner cette estimation approximative, en interrogeant tant les titulaires d'un contrat à durée indéterminée que les titulaires d'un contrat à durée déterminée sur leur propre évaluation de leur sécurité d'emploi. Près de la moitié des personnes travaillant à titre temporaire, soit 5 % des travailleurs, déclarent ne pas s'inquiéter quant à leurs capacités de trouver un emploi au terme de leur contrat actuel, inquiétude qui est pourtant exprimée par les autres travailleurs sous contrat temporaire (7 % des travailleurs). Leur situation professionnelle doit dès lors être considérée comme précaire. Par ailleurs, nous constatons que 20 % des jeunes adultes titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'inquiètent malgré tout pour leur emploi. Sans doute ne faut-il pas tous les considérer comme étant en insécurité d'emploi. Plus de la moitié d'entre eux (61 %) déclare d'ailleurs être satisfait de sa fonction actuelle et ne pas être à la recherche d'un autre emploi. Pourtant, la crainte de perdre son travail révèle une certaine insécurité. Nous considérons les personnes titulaires d'un contrat temporaire et incertaines quant à leurs capacités de trouver facilement un nouvel emploi au terme de leur contrat actuel (7 %) et les personnes titulaires d'un contrat à durée indéterminée mais inquiètes pour leur emploi (20 %) comme étant en insécurité d'emploi. Cette définition assez large permet d'estimer le nombre de personnes exerçant en insécurité d'emploi à 27 %. Il s'agit d'une proportion non négligeable, mais néanmoins inférieure à ce que laissent présager la crainte de la précarité ou les messages inquiétants sur la précarisation du marché du travail.

Dans la suite de ce rapport, nous chercherons à déterminer qui jouit de la sécurité d'emploi et qui n'en bénéficie pas. Des recherches précédentes (Dagevos, 1998 ; Glorieux et al., 2008) montrent que les personnes d'origine socio-économique modeste ou issues de groupes minoritaires sont souvent reléguées au marché du travail secondaire et confinées dans des emplois précaires. Selon Glorieux et ses collaborateurs, la théorie du dualisme du marché du travail peut certes expliquer la distinction entre jobs primaires et emplois décents d'une part et jobs secondaires et mauvais emplois de l'autre, mais n'explique pas pourquoi les minorités ont beaucoup moins accès aux emplois décents. Cette donnée ne s'explique, selon eux, pas non plus (entièrement) par les différences de parcours et de qualifications scolaires, mais doit être attribuée aux discriminations et aux différences culturelles (2008 : 72).

Afin d'établir qui a accès aux emplois stables, nous cherchons à isoler les caractéristiques qui font la différence entre les 73 % de jeunes adultes jouissant d'une

grande sécurité d'emploi et les 27 % dont la sécurité d'emploi est faible. Le contexte contrôlé est le même que pour le chômage (voir paragraphe 2).

Tableau 7 : Analyse de régression logistique de la probabilité de bénéficier de la sécurité d'emploi (N=1.295)		
	Exp(B)	Sig.
(Constant)	2,805	n.s.
Position socio-économique des parents	1,184	*
Niveau d'études (réf. : moyen)		
°Faible	,430	***
°Élevé	1,151	n.s.
Santé	1,341	***
°Musulman (réf. : autres groupes de conviction)	,781	n.s.
°Francophone (réf. : Néerlandophone)	,363	***
Âge	1,014	n.s.
°Homme (réf. : femme)	1,075	n.s.
Nagelkerke R ²	,139	

*p<=.05; **p<=.01; ***p<=.001; n.s.= non significatif

La communauté linguistique exerce l'effet le plus important. Les Néerlandophones bénéficient d'une sécurité d'emploi bien plus grande que les Francophones. Les premiers ont, en effet, presque trois fois plus de chance que les Francophones de jouir d'une grande sécurité d'emploi. Des analyses bivariées complémentaires dévoilent que 40 % des Francophones ont un travail précaire, par rapport à 20 % des Néerlandophones. Parmi les jeunes adultes en poste, 13 % des Francophones déclarent travailler sous contrat temporaire et s'inquiéter quant à leurs possibilités de trouver un nouvel emploi, par rapport à 4 % des Néerlandophones. À cela s'ajoute que 27 % des Francophones indiquent être titulaires d'un contrat fixe mais avoir des inquiétudes, contre 16 % des Néerlandophones.

Notons ensuite que la sécurité d'emploi est plus faible pour les personnes peu qualifiées. Il n'existe à cet égard aucune différence entre les niveaux d'instruction moyen et élevé. Le nombre de personnes possédant au maximum un diplôme du secondaire inférieur et susceptibles d'atteindre une grande sécurité d'emploi, est inférieur de moitié à celui des personnes moyennement ou hautement qualifiées. Se voit aussi une nouvelle fois (voir aussi le 2^{ème} rapport de cette série) confirmée l'importance de la santé dans cette société de la performance : les personnes jouissant d'une bonne santé sont plus susceptibles d'atteindre une position stable sur le marché de l'emploi. Nous constatons en outre un petit effet de l'origine socio-économique. La sécurité d'emploi des jeunes adultes issus de ménages d'un statut socio-économique supérieur, est, même après vérification pour tous les facteurs précités, un peu plus grande que celle des autres. Le sexe et l'âge (dans la tranche 25-35 ans) n'induisent pas de différence en termes de sécurité d'emploi. Il faut aussi souligner l'absence d'un effet statistiquement significatif de l'identité musulmane. Leur sécurité d'emploi est certes inférieure à celle des non-musulmans ; leurs chances d'atteindre une grande sécurité d'emploi ne se situent qu'à

70 % de celles des autres groupes de conviction. Cet effet n'étant cependant pas statistiquement significatif, il ne peut être avancé comme un effet réel. Comme nous l'avons vu, les musulmans sont très touchés par le chômage ; mais s'il est probable qu'une fois en poste, leur niveau de sécurité d'emploi soit inférieur à celui des non-musulmans, nous ne pouvons pas l'avancer avec certitude vu l'absence d'une différence statistiquement significative.

Il ressort des résultats de l'analyse de régression que le risque d'une position précaire sur le marché du travail n'est pas réparti de manière égale parmi la population. Les Francophones peu qualifiés en mauvaise santé (faisant partie des 40 % des jeunes adultes en moins bonne santé) sont confrontés à la précarité d'emploi dans 58 % des cas ; un chiffre qui n'est que de 14 % pour les Néerlandophones moyennement et hautement qualifiés en bonne santé (faisant partie des 60 % des jeunes adultes jouissant de la meilleure santé). Le risque d'insécurité de l'emploi est donc un peu plus de 4 fois plus élevé dans le premier groupe que dans le second groupe. Il est évident que le vécu de ces deux groupes diffère considérablement.

5 Satisfaction dans l'emploi

Outre la sécurité d'emploi, la satisfaction dans l'emploi représente un autre facteur important de la qualité de vie. Un bon travail est un travail qui offre non seulement une certaine sécurité, mais aussi la possibilité d'être satisfait du travail accompli. Il va de soi que la satisfaction n'est étudiée que parmi les jeunes adultes actifs. Cette analyse inclut des questions portant sur les projets éventuels de recherche d'un autre emploi et sur les chances que l'on se donne d'être embauché rapidement.

81 % des jeunes adultes exerçant une activité professionnelle sont satisfaits de leur emploi actuel (voir tableau 8). Plus de 70 % d'entre eux n'envisagent même pas de chercher un autre emploi, 23 % l'envisagent parfois et 7 % sont à la recherche d'un autre travail. Dix-neuf pourcent des répondants ne sont pas satisfaits de leur emploi. Parmi eux, un quart est à la recherche d'un autre travail, 31 % envisage de chercher un autre emploi, mais 44 % n'ose pas vraiment changer de travail. Les membres de ce dernier groupe, qui représente 8 % des jeunes adultes actifs, sont prisonniers d'un travail qui ne leur donne pas satisfaction. En revanche, une très grande majorité, soit 81 % des jeunes adultes actifs, est satisfait de son emploi.

Tableau 8 : Description de la satisfaction dans le travail et du comportement de recherche des jeunes adultes exerçant une activité professionnelle

	Nombre	Pourcentage	Pourcentage valide
Satisfait et ne cherche pas	812	56,4	57,3
Satisfait mais envisage de chercher	259	18,0	18,3
Satisfait mais cherche néanmoins	77	5,3	5,4
Pas satisfait mais n'ose pas changer	118	8,2	8,3
Pas satisfait et envisage de chercher	85	5,9	6,0
Pas satisfait et cherche	65	4,5	4,6
Total	1416	98,3	100,0
Missing	24	1,7	
Total général	1440	100,0	

Ces chiffres sont loin d'indiquer une mauvaise santé du marché du travail : parmi les jeunes adultes âgés entre 25 et 35, qui veulent et sont en mesure de travailler, 73 % ont une grande sécurité d'emploi ; parmi les jeunes effectivement en poste, 81 % sont satisfaits de leur job. Ils ne sont que 8 % à avoir un sentiment d'insatisfaction quant à leur emploi, sans pourtant oser en changer.

Il existe évidemment un rapport entre la nature du contrat de travail et la satisfaction dans l'emploi (voir tableau 9). Les personnes titulaires d'un contrat fixe qui ne redoutent pas l'éventualité de perdre leur emploi, sont aussi plus satisfaits dans leur travail que les personnes qui s'inquiètent quant à la suite et celles qui travaillent sous contrat temporaire. Le comportement de recherche est également corrélé au type de contrat de travail et au degré de satisfaction. Il n'est évidemment pas surprenant de constater que les personnes travaillant sous contrat temporaire sont aussi plus activement à la recherche d'un nouveau job que les autres. La fréquence de recherche d'un nouvel emploi est moins importante parmi les personnes insatisfaites dans leur poste mais titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou bénéficiant d'une nomination définitive, que parmi les jeunes titulaires d'un contrat temporaire et satisfaits dans leur job.

Tableau 9 : Satisfaction dans le travail actuel selon la sécurité d'emploi (N=1.371)

	Satisfait et ne cherche pas	Satisfait et cherche ou envisage de chercher	Pas satisfait mais n'ose pas changer	Pas satisfait et cherche ou envisage de chercher	Total
Contrat temporaire	29,1 %	37,7 %	8,6 %	24,5 %	100,0 %
Contrat fixe avec inquiétudes	43,1 %	27,5 %	18,6 %	10,8 %	100,0 %
Contrat fixe et sans inquiétudes	66,7 %	20,7 %	5,3 %	7,4 %	100,0 %
Total	57,9 %	23,9 %	8,2 %	9,9 %	100,0 %

Le tableau 10 résume une nouvelle fois la situation sur le marché du travail des jeunes adultes belges. Près de 7 % d'entre eux s'excluent volontairement du marché du travail, du moins temporairement : il s'agit d'étudiant(e)s, de femmes au foyer, de quelques hommes au foyer et de personnes ayant opté pour une interruption de carrière. En

revanche, 13 % des répondants sont exclus du marché du travail, 10 % en raison du chômage et 3 % en raison d'une incapacité de travail.

Environ 80 % des hommes et des femmes de 25 à 35 ans sont effectivement en poste. Parmi eux, 63 % jouissent d'une grande sécurité d'emploi dans une fonction qui leur donne satisfaction. 10 % de ces jeunes bénéficient d'une grande sécurité d'emploi dans une fonction qu'ils jugent insatisfaisante. 27 % d'entre eux souffrent d'une faible sécurité d'emploi : 18 % de ces jeunes sont satisfaits de leur poste, contre 9 % qui ne le sont pas.

Tableau 10 : Distribution (en %) de la position sur le marché du travail des jeunes adultes et sécurité d'emploi et satisfaction dans le travail des travailleurs (N=1.894)	
Étudiant(e), homme/femme au foyer, interruption de carrière	6,9 %
Chômage	9,8 %
Incapacité de travail	2,9 %
Travailleur, dont :	80,5 %
Bonne sécurité d'emploi et satisfait dans l'emploi	63,0 %
Bonne sécurité d'emploi et insatisfait dans l'emploi	9,8 %
Mauvaise sécurité d'emploi et satisfait dans l'emploi	18,1 %
Mauvaise sécurité d'emploi et insatisfait dans l'emploi	9,1 %

6 Préférences de carrière

Il a été constaté au paragraphe précédent que près de 7 % des jeunes adultes s'excluent volontairement (et temporairement) du marché du travail. Outre ces jeunes, 13 % sont involontairement inactifs. La grande majorité des jeunes adultes – 93 % – est active ou souhaiterait l'être. Dans cette section, nous étudierons les préférences de carrière de ces jeunes adultes, et ce selon trois aspects importants de la carrière : (1) la préférence donnée à une carrière fixe ou flexible ; (2) les préférences en termes d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ; et (3) la préférence donnée à un travail passionnant *versus* un travail laissant plus de temps libre et offrant une rémunération extrinsèque en termes de promotions, de salaire et de sécurité d'emploi.

6.1 Carrière fixe versus flexible

Les auteurs qui imputent la dérégulation aux évolutions technologiques, évoquent souvent la fin inéluctable de la carrière fixe. Ils sont ainsi nombreux à prétendre que la possibilité d'envisager une même profession tout au long de la carrière, et ce surtout auprès d'un même employeur, appartient définitivement au passé (Beck, 2000 ; Castells, 1996 ; Klein Hesselink & van Vuuren, 1999 ; Hyman, 2004 ; Larsson et al., 2001). La nouvelle carrière qui, selon de nombreux auteurs, est en pleine émergence, s'est déjà vu attribuer une kyrielle de noms : la carrière en spirale (Brousseau & Driver, 1998), la carrière protéenne (Hall, 1996), la carrière nomade (Arthur & Rousseau, 1996), la carrière post-organisationnelle (Peiperl & Baruch, 1997)

et la carrière flexible (Iellatchitch et al., 2003 ; Mayhofer et al., 2005). Nous utiliserons ce dernier terme de « carrière flexible », terme simple et déjà bien établi dans le langage courant, pour définir un déroulement de carrière caractérisé, contrairement à la « carrière linéaire et fixe », par des changements fréquents d'employeurs, de secteurs, voire même de professions.

La reconnaissance et, dans de très nombreux cas, la préconisation de ce type de développement de carrière par les auteurs, s'appuie très souvent sur un diagnostic culturel. Ces auteurs soulignent qu'une carrière flexible est non seulement mieux adaptée à certaines évolutions technologiques, mais correspond également mieux à la mentalité actuelle. Cette dernière serait, selon eux, caractérisée par l'individualisation et la quête de l'épanouissement personnel, et répugnerait de ce fait aux engagements de longue durée envers les employeurs, les métiers et même la famille (Cyntrynbaum & Crites, 1998 ; Honneth, 2004a, 2004b ; Super & Knasel, 1981 ; Laskawy, 2005 ; OSA, 2003 ; Beck, 2000 ; Du Bois-Reymond et al., 2001 ; Hyman, 2004). De l'avis de ces auteurs, une carrière flexible répond aux aspirations des gens, et notamment à celles des jeunes adultes actuels.

D'autres auteurs estiment cependant que l'acquiescement, bien réel, à la carrière flexible, n'est pas inspirée par la quête de l'épanouissement personnel mais résulte d'une adaptation forcée à la flexibilisation du marché du travail et à la précarisation de l'emploi (Baruch, 2001 ; de Vries & Wolbers, 2005 ; Touraine, 1999 ; Bertrand-Clodt et al., 2012).

Il n'est pas dans nos intentions de vérifier le bien-fondé de l'hypothèse selon laquelle la carrière fixe céderait le pas à la carrière flexible. Telle n'est pas la portée de cette recherche. Notons simplement que, pour les 12 dernières années, les statistiques de l'OCDE (OECD StatExtracts, 2014) ne confirment pas cette tendance. Dans l'hypothèse d'une pareille tendance, nous devrions constater une diminution de la durée moyenne passée dans un même emploi. En Belgique, celle-ci a au contraire légèrement augmenté ces 12 dernières années, en passant de 11,5 ans en 2000 à 12,0 ans en 2012. Pour les personnes ayant gardé le même job pendant au moins 10 ans, cette durée moyenne était de 20,7 ans en 2000 et de 21,8 ans en 2012. Enfin, pour les personnes ayant gardé le même emploi de 1 à 3 ans, le chiffre d'1,7 an en 2000 reste inchangé en 2012. Force est dès lors de constater que cet indicateur ne révèle, pour cette période qui est aussi celle de l'accès de nos répondants au marché du travail, aucunement une réduction de la durée moyenne d'emploi.

Dans cette partie, nous cherchons à déterminer si les jeunes adultes belges ont effectivement une préférence pour la carrière flexible, ou s'ils penchent malgré tout pour une carrière linéaire et fixe.

Nous constatons que la carrière idéale des jeunes adultes belges semble bien être la carrière fixe ou linéaire (voir tableau 11a). Ainsi, plus de la moitié, soit 52 % des répondants espèrent pouvoir dire un jour qu'ils ont travaillé plus de 20 ans pour le même employeur. Nombre d'entre eux pensent d'ailleurs pouvoir réaliser cette ambition : ils sont 45 % à estimer qu'ils pourront faire carrière au sein d'une même entreprise. Seuls 22 % des jeunes adultes marquent leur accord avec l'affirmation selon laquelle il est intéressant de changer régulièrement de travail, et 25 % des répondants souhaitent exercer de nombreux emplois différents au cours de leur carrière. Ils sont en outre 39 % à déclarer qu'ils ne se voient pas faire le même travail pendant toute leur vie, mais 34 % à rejeter formellement cette affirmation.

Tableau 11a : Distribution (en %) des perspectives de carrière souhaitées par les jeunes adultes belges à partir de la base de données Avenir2013 (N=1.856)

	Pas (du tout) d'accord	Entre les deux	(Tout à fait) d'accord
J'espère pouvoir dire un jour que j'ai travaillé 20 ans ou plus pour le même employeur	25,3	23,1	51,6
Je pense pouvoir faire carrière au sein de la même entreprise	24,1	30,9	45,1
Je ne me vois pas faire le même travail pendant toute ma vie	34,4	27,0	38,6
Au cours de ma carrière, je voudrais exercer encore de nombreux emplois différents	45,1	30,0	25,0
Il est plus intéressant de changer régulièrement de travail que d'exercer le même emploi en permanence	47,3	30,7	22,0

Sur la question de savoir si l'on souhaite exercer le même métier toute sa vie, les jeunes adultes sont partagés. La majorité opte pourtant pour une carrière fixe, c'est-à-dire pour un engagement de longue durée auprès d'un même employeur, et on notera qu'ils sont même 45 % à estimer qu'ils pourront faire carrière auprès d'un seul employeur. Près d'un quart des répondants embrasse la carrière flexible, ponctuée de jobs et de métiers différents. Plus de 45 % des répondants refuse explicitement ce type de carrière. La carrière fixe emporte donc clairement l'adhésion des jeunes adultes belges.

Cette préférence semble d'ailleurs en légère hausse depuis 2004. La base de données ParcoursDeVie2004 (pour plus d'informations sur cette base de données, voir Smits, 2005) posait une question similaire. Malgré une légère différence sur certains points, ces données peuvent être saisies pour dresser un bilan de la tendance, depuis 2004, des préférences pour une carrière fixe ou flexible (voir tableau 11b)². La hausse

² La recherche ParcoursDeVie2004 portait sur une autre population, à savoir celle des jeunes adultes de 18 à 36 ans. Pour assurer une comparabilité optimale entre cette base de données et celle

mentionnée se dégage surtout lorsque l'on considère le pourcentage de jeunes qui espèrent travailler 20 ans ou plus pour un même employeur : sur les 10 années qui séparent les deux enquêtes, ce chiffre a augmenté de 41 à 52 %. On constate aussi une légère augmentation, de 43 à 45 %, parmi les personnes qui espèrent faire carrière au sein d'une même entreprise. Les autres points révèlent plutôt une consolidation de la situation de 2004. Concluons que la carrière fixe n'emporte pas seulement l'adhésion des jeunes adultes, mais que cette préférence s'est encore développée au cours des 10 dernières années.

Tableau 11b : Distribution (en %) des perspectives de carrière souhaitées par les jeunes adultes belges à partir de la base de données ParcoursDeVie2004 (N=2.662)

	Pas (du tout) d'accord	Entre les deux	(Tout à fait) d'accord
J'espère pouvoir dire un jour que j'ai travaillé 20 ans ou plus pour le même employeur	32,3	27,0	40,7
Je pense pouvoir faire carrière au sein de la même société	24,9	32,4	42,7
Je ne me vois pas faire le même travail pendant toute ma vie	34,3	27,2	38,5
Au cours de ma carrière, je voudrais exercer encore de nombreux emplois différents	40,5	36,3	23,2
Il est plus intéressant de changer régulièrement de travail que d'exercer le même emploi en permanence	48,6	29,6	21,7

Source : Parcours2004

Le type de parcours professionnel recherché ou préféré n'est pas une donnée immuable. S'il peut orienter les stratégies et les choix (voir notamment Hite & McDonald, 2003 ; Fokkett & Hemsley-Brown, 1999 ; Hodkinson & Sparkes, 1997), il s'adaptera aussi aux événements de la vie (Schein, 1975, 1985). La mise en couple et l'arrivée des enfants, par exemple, peuvent modifier les conceptions de la carrière idéale. Bon nombre d'auteurs soulignent combien les perspectives de carrière dépendent en réalité de tels ajustements, plutôt que de changements culturels comme l'émergence de l'individualisme ou l'éthique de l'épanouissement personnel (Brousseau et al., 1996 ; Cytrynbaum & Crites, 1998 ; Super & Knasel, 1981 ; Hall, 1996 ; Levinson, 1978 ; Schein, 1985 ; Sekaran & Hall, 1989 ; Super et al., 1996). Elchardus et Smits (2006) ont constaté que la préférence pour une carrière flexible disparaît au fur et à mesure des expériences professionnelles et des engagements familiaux. Ils avancent la thèse selon laquelle le modèle de carrière dépend certes des exigences économiques et se nourrit certes d'une éthique individualiste de l'épanouissement personnel, mais qu'il ne résiste pas à l'épreuve de la vie, à la quête nécessaire d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Si cette thèse est correcte, nous devrions constater un déplacement de la préférence pour une carrière flexible vers une carrière fixe au fur et à

d'Avenir2013, la population de Parcours2004 qui sert de base au tableau 11b a été restreinte aux jeunes adultes de 25 à 35 ans ayant participé à l'enquête.

mesure des transitions – l’obtention du diplôme, l’entrée dans la vie professionnelle, la mise en couple, l’arrivée des enfants, etc.

En guise de vérification, nous distinguons 6 transitions :

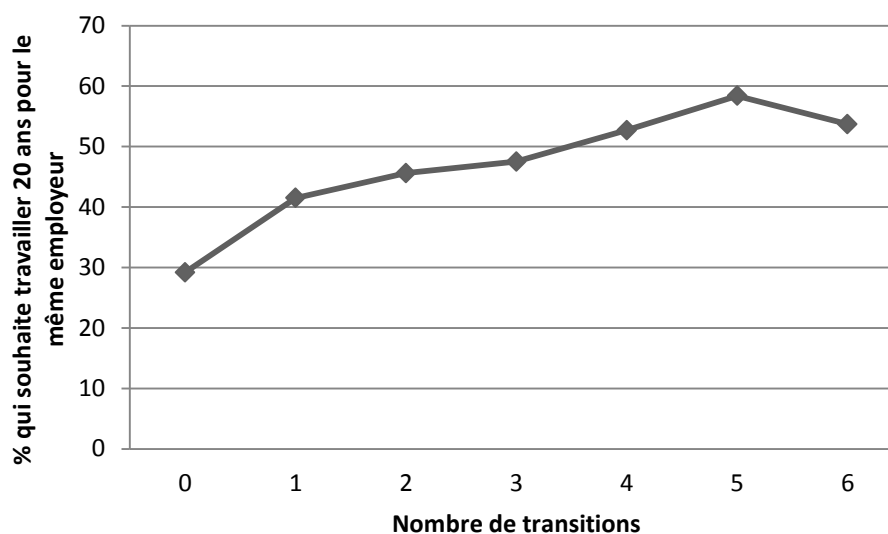
1. Être diplômé ou arrêter les études
2. Commencer à travailler
3. Cohabiter avec une(e) partenaire
4. Se marier
5. Avoir un enfant
6. Acheter une maison

Il ressort de la figure 1 que la préférence pour une carrière flexible recule proportionnellement avec les transitions accomplies. Parmi les personnes n’ayant jamais travaillé, près de 30 % expriment le souhait de travailler 20 ans pour le même employeur, pour 70 % ne partageant pas cet avis (voir tableau 12). L’obtention du diplôme change pourtant la donne et augmente le premier chiffre à 42 %, bien qu’une solide majorité de 58 % continue à donner la préférence à une carrière plus flexible. La première expérience professionnelle entame un peu plus cette majorité, qui recule alors à 54 %. Une fois que l’on va cohabiter avec un(e) partenaire et que l’on recherche un équilibre entre vie privée et professionnelle, cette majorité disparaît. Les personnes avec des enfants choisissent dans 58 % des cas pour une carrière fixe. La forte prédilection pour une carrière flexible semble donc surtout propre aux personnes sans expérience professionnelle et familiale.

Tableau 12 : Distribution des perspectives de carrières souhaitées selon les transitions de vie (N=1.858)

	Ne veut pas travailler 20 ans pour le même employeur	Veut travailler 20 ans pour le même employeur	Total
0 transitions	70,8 %	29,2 %	100,0 %
1 transition	58,5 %	41,5 %	100,0 %
2 transitions	54,4 %	45,6 %	100,0 %
3 transitions	52,5 %	47,5 %	100,0 %
4 transitions	47,3 %	52,7 %	100,0 %
5 transitions	41,6 %	58,4 %	100,0 %
6 transitions	46,3 %	53,7 %	100,0 %
Total	48,3 %	51,7 %	100,0 %

Figure 1 : Pourcentage de jeunes adultes voulant travailler 20 ans pour le même employeur selon le nombre de transitions accomplies (N=1.858)



Les transitions jalonnant le parcours de vie ne sont pas seules à influencer la préférence pour une carrière fixe ou flexible. L'inégalité des genres fréquemment constatée dans la gestion des charges familiales (Koelet, 2005 ; Glorieux et al., 2006 ; Cloin, 2013), par exemple, semble indiquer que les femmes sont plus souvent confrontées que les hommes à la nécessaire recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et aux problèmes de coordination entre ces deux sphères. Il est dès lors légitime de croire qu'elles choisiront dans une moindre mesure pour une carrière flexible, et opteront plus souvent pour une carrière fixe.

La thèse selon laquelle l'acceptation d'une carrière flexible reflète une nécessaire adaptation à une position faible sur le marché de l'emploi (Baruch, 2001 ; de Vries & Wolbers, 2005 ; Touraine, 1999 ; Bertrand-Clodt et al., 2012), implique que les personnes ayant souvent été confrontées au chômage aient une forte prédilection pour ce type de carrière.

Sachant toutefois que l'éthique de l'épanouissement personnel, qui est dite nourrir la préférence pour une carrière flexible, est plus répandue parmi les jeunes hautement qualifiés que parmi les personnes peu qualifiées (Elchardus en Smits, 2006), il est également légitime de croire que ceux-là seront plus partisans d'une carrière flexible que ceux-ci.

Afin de vérifier ces différentes hypothèses, nous établissons une échelle à partir des déclarations sondant la préférence pour une carrière flexible ou fixe (voir tableau 13). Une valeur élevée sur cette échelle indique une prédilection pour une carrière flexible. Cette échelle nous permettra ainsi de déterminer les caractéristiques qui conduisent à

préférer une carrière flexible. Outre les possibles explications susmentionnées, nous contrôlons aussi la santé. Ce rapport et le rapport précédent nous apprennent en effet que la santé a une influence importante – et largement négligée – sur la position sur le marché de l’emploi. Il est dès lors légitime de croire que les personnes en moins bonne santé seront aussi moins enclines à changer d’emploi et témoigneront de ce fait une préférence pour une carrière fixe (voir tableau 14).

Tableau 13 : Analyse en composantes principales des perspectives de carrière

	Poids des composantes
Il est plus intéressant de changer régulièrement de travail que d’exercer le même emploi en permanence	,811
Je ne me vois pas faire le même travail pendant toute ma vie	,791
Au cours de ma carrière, je voudrais exercer encore de nombreux emplois différents	,767
J’espère pouvoir dire un jour que j’ai travaillé 20 ans ou plus pour le même employeur	-,757
Je pense pouvoir faire carrière au sein de la même société	-,606
Valeur propre	2,810
Coefficient alpha de Cronbach	,802

Comme prévu, le niveau d’études exerce un effet important sur la préférence de carrière. Les personnes hautement qualifiées sont bien plus favorables à une carrière flexible ($\beta=,26$) que les jeunes adultes peu ou moyennement qualifiés qui, de ce point de vue, ne présentent aucune différence. Le modèle multivarié, qui contrôle aussi pour d’autres influences, révèle un même effet significatif des transitions jalonnant le parcours de vie. La prédilection pour une carrière flexible recule proportionnellement aux transitions accomplies. Nous constatons que l’effet de l’âge (chronologique) disparaît si l’on contrôle le nombre de transitions³. Ce n’est donc pas l’âge qui fait reculer la prédilection pour une carrière flexible, mais bien les transitions accomplies ainsi que l’impératif d’équilibre entre vie professionnelle et vie familiale qui en découle.

Nos observations démentent donc l’argument selon lequel la préférence, ou du moins l’acquiescement donné à la carrière flexible procéderait d’une position précaire sur le marché du travail. Les personnes ayant fait l’expérience du chômage ne sont pas plus enclines à préférer une carrière flexible que les personnes n’ayant jamais été au chômage. La carrière fixe emporte la préférence des jeunes adultes en mauvaise santé ($\beta=-,05$). Par ailleurs, les hommes semblent plus enclins à choisir une carrière flexible, et les femmes une carrière fixe. Une telle carrière est visiblement perçue comme étant moins contraignante. Les personnes soumises aux contraintes familiales, les femmes plus largement confrontées à ces contraintes et les personnes en moins bonne santé

³ Toutefois, étant donné qu’il existe une corrélation assez forte entre l’âge et le nombre de transitions accomplies (coefficient de Spearman $\rho=,39$), nous épurons l’effet des transitions de l’incidence de l’âge. Nous intégrons les résidus dans notre analyse et les interprétons comme des transitions accomplies ne pouvant être expliquées par l’âge effectif.

expriment toutes leur prédilection pour une carrière fixe. Le modèle vérifie aussi l'impact de la communauté linguistique, malgré l'absence d'hypothèses à ce sujet. Or, il en ressort qu'en incluant d'autres variables, les Francophones sont moins partisans d'une carrière flexible que les Néerlandophones ($\beta = -.06$). Les raisons d'une pareille différence ne s'imposent toutefois pas à l'évidence.

Tableau 14 : Analyse de régression linéaire du choix d'une carrière flexible (N=1.710)

	β	Sig.
(Constant)		n.s.
Niveau d'études (réf. : moyen)		
°Faible	-,030	n.s.
°Élevé	,262	***
Transitions de vie	-,156	***
Vécu du chômage (réf. : jamais)		
°Maximum 1 an	,038	n.s.
°Entre 1 et 2 ans	,016	n.s.
°Plus de 2 ans	,021	n.s.
Santé	-,051	*
°Musulman (réf. : autres groupes de conviction)	,022	n.s.
°Homme (réf. : femme)	,076	**
Âge	-,021	n.s.
°Francophone (réf. : Néerlandophone)	-,055	*
Adjusted R ²	,087	

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; n.s. = non significatif

6.2 Travail captivant versus temps libre, possibilités de promotion, salaire plus élevé et sécurité d'emploi

Comme nous venons de le voir, la préférence pour une carrière flexible est rattachée par de nombreux auteurs à une éthique de l'épanouissement personnel. Cette éthique est également supposée avoir modifié l'attitude vis-à-vis du travail : ainsi, pour un nombre croissant de gens, le revenu et la sécurité ne constitueraient plus les seules – voire les premières – fins d'un bon travail, dont on attendrait désormais aussi qu'il contribue à l'accomplissement de soi. Bref, un travail qui ne serait plus uniquement rémunérateur, mais également passionnant.

Certains auteurs ont très tôt relevé l'émergence de l'éthique de l'épanouissement personnel, parfois désignée par le terme plus expressif d'individualisme (par ex. Bell, 1976 ; Yankelovich, 1982 ; Bellah, 1985 ; Lichterman, 1995). En 2004, la présence de cette éthique fut étudiée pour un échantillon de jeunes adultes belges âgés entre 18 et 36 ans (Elchardus & Smits, 2006). Il en ressortait que, comme le prédisait Yankelovich dès 1982, cette éthique s'était érigée en valeur consensuelle parmi cette jeune population : ils étaient 83 % à vouloir « donner un sens personnel à [leur] vie », 86 % à vouloir « conserver assez de temps et d'énergie pour [se] consacrer à [leurs] centres d'intérêt personnels », 93 % à estimer qu'« il est important [de pouvoir se] consacrer à [ses] centres d'intérêt » et 83 % à vouloir « trouver un travail créatif où [l'on peut

s'']épanouir ». Une grande majorité souhaite donc traduire le désir d'épanouissement personnel vers le contexte professionnel.

Plusieurs éléments laissent entendre que le travail est, bien plus qu'auparavant, considéré comme une activité vectrice d'épanouissement personnel, et que la socialisation des pratiques va aussi dans ce sens. Dans son analyse du contenu des manuels d'anglais langue étrangère, Gray (2010) s'est penché sur la représentation du travail, pour conclure que celui-ci apparaît surtout comme vecteur d'accomplissement de soi. Schulz (2012) démontre que l'épanouissement personnel est surtout avancé par les professionnels européens comme raison et justification de l'investissement au travail.

Dans ses premiers travaux sur cette éthique de l'épanouissement personnel, Bell y vit une menace pour les valeurs et les attitudes nécessaires à une économie capitaliste. Il voyait dans cette éthique, qu'il considérait comme le fruit de la société de consommation, une attitude qui éloignerait les gens de l'investissement dans le travail et détournerait l'énergie, le temps et l'attention du travail vers le loisir et la consommation. Étant donné que cette société de consommation était également un produit du capitalisme et que l'éthique en découlant (selon Bell) détournerait l'énergie, l'investissement et le temps du travail productif, l'auteur parlait de « contradictions culturelles du capitalisme ». D'autres auteurs après lui ont toutefois beaucoup relativisé cette opposition tranchée entre production capitaliste et travail d'une part, et éthique d'épanouissement personnel de l'autre. Selon plusieurs auteurs, en effet, les deux se rejoignent dans les emplois et les carrières plus flexibles (OSA, 2003 ; Honneth, 2004a). Cet argument est étayé par le livre volumineux de Luc Boltanski & Eve Chiapello *Le Nouvel esprit du capitalisme* (1999), qui, à partir d'une analyse de la littérature managériale, montre comment l'aspiration à l'épanouissement personnel a été infléchie d'une critique du capitalisme (qualifiée par les auteurs de *critique artiste*) en un vecteur de participation dans une société de performance et un processus de production capitaliste des plus exigeants. Cette évolution peut en réalité être considérée comme l'une des grandes révolutions motivationnelles du capitalisme récent : celle d'une inflexion du désir d'épanouissement personnel vers le travail productif. Boltanski et Chiapello remarquent toutefois que, si cette réorientation a généré un gain d'autonomie, le prix à payer est une perte de sécurité et une augmentation du stress. La thèse de Thunman (2012) est plus radicale, qui conclut à partir d'enquêtes qualitatives que de nombreux burnouts doivent être attribués à une volonté d'épanouissement personnel par le travail.

Dans cette étude, nous avons cherché à évaluer l'importance accordée à l'épanouissement personnel au travail par le biais de plusieurs questions, invitant les

répondants à mesurer l'intérêt d'un « travail captivant » à l'aune des récompenses extrinsèques du travail, tels qu'une augmentation du temps libre, un revenu plus élevé, une plus grande sécurité de travail et des possibilités de promotion plus nombreuses (voir tableau 15).

Force est de constater que l'éthique de l'épanouissement personnel est très largement répandue, et qu'elle est traduite vers le lieu du travail. Ainsi, 63 % des répondants préfèrent un travail passionnant mais pour lequel ils sont rémunérés 20 % de moins, à un travail moins passionnant mais rémunéré 20 % de plus. 71 % des répondants préfèrent un travail passionnant offrant moins de possibilités de promotion, à un travail moins passionnant mais aux promotions plus faciles.

Tableau 15 : Distribution du type d'emploi désiré selon les jeunes adultes belges (N=1.745)

	En nombres	En %
Un travail très passionnant mais accaparant qui laisse peu de temps pour les loisirs et la vie de famille	673	38,0
Un travail qui laisse beaucoup de temps pour les loisirs et pour la vie de famille, mais qui est moins passionnant	1101	62,0
Un travail très passionnant que j'aime exercer, mais qui m'offre une sécurité d'emploi moindre	764	43,6
Un travail qui m'apporte une grande sécurité d'emploi, mais qui est moins passionnant et que j'aime moins exercer	987	56,4
Un travail très passionnant que j'aime exercer, mais pour lequel je suis rémunéré(e) 20 % de moins	1104	63,3
Un travail rémunéré 20 % de plus, mais qui est moins passionnant et que j'aime moins exercer	641	36,7
Un travail très passionnant que j'aime exercer, mais qui m'offre moins de possibilités de promotion	1248	70,9
Un travail qui m'offre de nombreuses possibilités de promotion, mais qui est moins passionnant et que j'aime moins exercer	513	29,1

Le travail passionnant ne remporte toutefois pas toujours la mise. Ainsi, 56 % des répondants préfèrent une plus grande sécurité d'emploi à l'intérêt intrinsèque du travail, ce qui illustre bien l'importance que revêt la sécurité de l'emploi pour les jeunes adultes. 62 % des jeunes interrogés optent aussi pour un travail qui laisse plus de temps libre, même s'il est moins passionnant, plutôt que pour un travail passionnant mais ne laissant que peu de temps pour les loisirs. Si l'éthique de l'épanouissement personnel semble moins séduire les jeunes dans ces cas-ci, c'est que cet épanouissement peut être réalisé par les loisirs. À cela s'ajoute que, comme nous le verrons dans la suite de ce rapport, le choix du temps libre s'inscrit dans le cadre de la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Il est cependant évident que la quête de l'épanouissement personnel se poursuit sur le lieu du travail et que les jeunes adultes sont nombreux à préférer un travail passionnant aux possibilités offertes en termes de promotion, voire même à une augmentation de 20 % de leur revenu.

Nous ne nous étendrons pas ici sur les variations de la préférence pour l'intérêt intrinsèque *versus* les récompenses extrinsèques d'un emploi ; l'étude des différentes préférences de carrière permettra de mieux dégager ces variations. Deux questions

retiendront néanmoins notre attention. Nous souhaitons, dans un premier temps, vérifier la thèse selon laquelle l'éthique de l'épanouissement personnel est surtout endossée, et appliquée au travail, par les personnes hautement qualifiées. Notre seconde question porte sur la comptabilité entre, d'une part, la motivation et l'investissement dans le travail, attitudes que l'on est en droit d'attendre de personnes qui considèrent leur travail comme vecteur d'épanouissement personnel, et, d'autre part, une faible sécurité d'emploi. Autrement dit : pour obtenir un engagement fort de la part du travailleur, n'y a-t-il pas lieu de garantir la sécurité d'emploi ?

Pour répondre à ces questions, nous avons élaboré une échelle additive à partir des choix décrits ci-dessus (voir tableau 15). Un point est attribué à chaque fois que le répondant déclare préférer un travail passionnant à l'un des autres éléments. Le tableau 16 reprend la distribution de l'échelle additive.

Tableau 16 : Distribution de la position sur le marché de travail parmi les jeunes adultes belges

	Nombre	Pourcentage	Pourcentage valide
0 fois préférence donnée au travail passionnant	225	11,5	13,3
1 fois préférence donnée au travail passionnant	314	16,1	18,6
2 fois préférence donnée au travail passionnant	411	21,0	24,3
3 fois préférence donnée au travail passionnant	464	23,8	27,4
4 fois préférence donnée au travail passionnant	277	14,2	16,4
Total	1690	86,6	100
Missing	261	13,4	
Total valide	1951	100,0	

Une analyse de régression linéaire doit nous aider à répondre à nos questions (voir tableau 17). Dans le premier modèle, nous vérifions l'effet du niveau d'études sur l'éthique de l'épanouissement personnel ; dans le second modèle, nous mesurons celui de la position sur le marché du travail. Dans le troisième et dernier modèle, ces deux variables – niveau d'études et sécurité d'emploi – sont introduites simultanément. Pour affiner l'estimation, nous considérons, dans tous les modèles, le nombre de transitions accomplies, le sexe, la communauté linguistique et la santé. Étant donné que la position sur le marché du travail n'est mesurée que pour les jeunes adultes actifs sur ce marché, et dans un souci de comparabilité optimale des modèles, le premier modèle (qui ne tient pas compte de la position sur le marché du travail) ne considérera que cette même population active.

Tableau 17 : Analyse de régression linéaire de l'importance accordée par les jeunes adultes actifs sur le marché de l'emploi à l'intérêt intrinsèque du travail (N=1.381)

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	β	Sig.	β	Sig.	β	Sig.
(Constant)		***		***		***
Niveau d'études	,283	***			,288	***
Position sur le marché du travail non précaire			,095	***	,042	n.s.
Nombre de transitions accomplies	-,102	***	-,092	***	-,102	***
°Musulman (réf. : autres groupes de conviction)	-,033	n.s.	-,064	*	-,025	n.s.
°Homme (réf. : femme)	,024	n.s.	-,023	n.s.	,029	n.s.
°Francophone (réf. : Néerlandophone)	-,070	**	-,057	*	-,071	**
Santé	,059	*	,104	***	,062	*
Adjusted R ²	,099		,035		,106	

*p<=.05; **p<=.01; ***p<=.001; n.s.= non significatif

Il ressort de cette analyse que le niveau d'études joue un très grand rôle dans l'importance accordée par les jeunes adultes à l'épanouissement personnel ($\beta=,28$). Un même effet semble, à première vue, se dessiner pour la position précaire sur le marché de l'emploi ($\beta=,10$ voir modèle 2, tableau 17) : les personnes exerçant un emploi peu stable cherchent moins à s'épanouir par le travail. Cet effet semble toutefois disparaître lorsqu'on considère le niveau d'études (modèle 3, tableau 17) : si les personnes en emploi précaire cherchent moins à s'épanouir par le travail, cela ne s'explique pas par la précarité de leur emploi, mais par leur niveau d'études inférieur. La recherche d'un épanouissement personnel par le travail, et donc le besoin d'un emploi passionnant, semble en effet principalement liée au niveau d'études. À l'origine de cette révolution motivationnelle se trouvent sans doute la forte expansion de l'enseignement et le lien étroit qui s'est tissé entre la formation et la nature du travail.

Le niveau d'études permet aussi d'expliquer l'effet initial de l'identité musulmane (modèle 2, tableau 17). Bien que les musulmans semblent, à première vue, moins aspirer à l'épanouissement par le travail, le modèle 3 attribue cet effet au niveau d'études inférieur de ce groupe.

Les analyses montrent par ailleurs que l'importance accordée à l'épanouissement personnel recule ($\beta=,10$) au fil des transitions accomplies : l'intérêt se déplace alors vers les valeurs extrinsèques de l'emploi, notamment le temps libre et la sécurité d'emploi. À cela s'ajoute que les Néerlandophones semblent plus enclins à choisir l'épanouissement personnel que les Francophones. Enfin, les personnes en moins bonne santé accordent moins d'importance à l'épanouissement personnel que les personnes saines.

Le tableau 18 donne le détail du rapport entre niveau d'études et aspiration à l'épanouissement personnel. Pas moins de 65 % des diplômés universitaires déclarent dans au moins trois des quatre cas qu'ils préfèrent l'intérêt intrinsèque aux valeurs extrinsèques de leur travail. Pour les jeunes adultes détenant au maximum un diplôme

de l'enseignement primaire, ce chiffre ne dépasse pas les 29 %, et il est de 27 % pour les jeunes adultes titulaires d'un certificat du secondaire inférieur. Les différences entre les niveaux d'études sont frappantes, mais ne doivent pas nous faire oublier que parmi les jeunes adultes les moins qualifiés, plus d'une personne sur 4 s'exprime également en faveur d'un travail passionnant et est prêt, à cet égard, à sacrifier les valeurs extrinsèques du travail.

Tableau 18 : Le choix d'un travail passionnant selon le niveau d'études (N=1.658)

	0 fois	1 fois	2 fois	3 fois	4 fois	Total
1,00 Aucun ou enseignement primaire	27,8 %	23,3 %	20,0 %	20,0 %	8,9 %	100,0 %
2,00 Enseignement secondaire inférieur	24,8 %	27,5 %	20,9 %	19,0 %	7,8 %	100,0 %
3,00 Enseignement secondaire supérieur professionnel	20,1 %	19,2 %	26,3 %	24,6 %	9,8 %	100,0 %
4,00 Enseignement secondaire supérieur technique	15,2 %	21,3 %	27,0 %	21,3 %	15,2 %	100,0 %
5,00 Enseignement secondaire supérieur général	14,5 %	23,5 %	18,7 %	24,1 %	19,3 %	100,0 %
6,00 Enseignement supérieur non universitaire	7,4 %	15,8 %	27,4 %	30,4 %	19,0 %	100,0 %
7,00 Enseignement universitaire	5,6 %	10,8 %	20,7 %	39,5 %	23,5 %	100,0 %
Total	13,3 %	18,3 %	24,0 %	27,8 %	16,5 %	100,0 %

$\chi^2=153,283$; $p=,000$

6.3 Équilibre vie professionnelle-vie familiale

La généralisation du double revenu dans notre société génère une pression croissante de l'économie et du travail rémunéré sur les familles. Cela se traduit dans des problèmes d'organisation du temps, d'accueil des enfants, d'heures d'ouverture de magasins et de services, de dispositifs d'interruption de carrière, d'accueil d'enfants malades, d'aide aux personnes âgées et, plus généralement, dans la quête difficile d'un « équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ».

Pour maintenir cet équilibre, des adaptations sont nécessaires tant au sein de la famille qu'au travail. Nous savons que les femmes continuent à porter l'essentiel des charges familiales (Koelet, 2005 ; Glorieux et al., 2006 ; Cloïn, 2013) et qu'elles alignent souvent leur carrière sur ces tâches ménagères (Arthur et al., 1989 ; Cytrynbaum & Crites, 1998 ; Keene & Reynolds, 2005 ; Levinson, 1978 ; Mennino et al., 2005 ; Shirley & Wallace, 2004 ; Tinklin et al., 2005). Cette adaptation se fait souvent de manière proactive, par anticipation. Les attentes relatives à la famille et aux enfants influencent fréquemment les perspectives et les choix de carrière. Ainsi, la préférence donnée à un certain type de carrière et d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, dépend de la vision du ménage futur et du nombre d'enfants souhaité (Hite & McDonald, 2003). Nous avons soumis plusieurs déclarations aux répondants, qui sondent la façon dont ils mettent en balance famille et travail (voir tableau 19).

Tableau 19 : Distribution (en %) de la façon dont les jeunes adultes belges mettent en balance la famille et le travail (N=1.873)

	Pas (du tout) d'accord	Entre les deux	(Tout à fait) d'accord
Ma famille est/sera pour moi le plus important dans la vie	3,4	14,3	82,3
Ma relation de couple est le plus important dans ma vie	7,5	23,7	68,7
Si je devais choisir entre consacrer du temps à mon travail ou à ma famille, je choisirais toujours ma famille	5,7	31,3	63,0
Je veux travailler, mais je ne souhaite pas une carrière exigeante	19,7	31,7	48,6
Je ferai les sacrifices nécessaires pour évoluer dans mon travail	29,1	39,8	31,1
Selon moi, réussir professionnellement est plus important qu'accorder beaucoup de temps à sa famille	75,1	19,9	5,0

Confrontés au choix entre famille et travail, une majorité des jeunes adultes penche nettement pour la famille. Ainsi, la déclaration qui exprime ce choix avec le plus d'acuité – « Si je devais choisir entre consacrer du temps à mon travail ou à ma famille, je choisirais toujours ma famille » – est cautionnée par 63 % des répondants, contre à peine 6 % qui la refusent formellement. En revanche, la déclaration qui se situe aux antipodes de celle que nous venons de citer – « Selon moi, réussir professionnellement est plus important qu'accorder beaucoup de temps à sa famille » – ne reçoit l'aval que de 5 % des répondants, contre 75 % de rejets. Ces choix ne doivent pas nous étonner, car l'affirmation « Ma famille est pour moi le plus important dans la vie » est endossée par 82 % des jeunes adultes interrogés. Il est évident que pour la grande majorité des répondants, la famille vient en premier lieu. Ce qui ne veut aucunement dire que le travail n'est pas important : la phrase « Je ferai les sacrifices nécessaires pour évoluer dans mon travail » est avalisée par 31 % des répondants, bien que 29 % la rejettent explicitement. Il ressort de ces réponses que, dans la quête d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, une nette majorité placera les intérêts et impératifs familiaux en tête des priorités.

Nous nous sommes également penchés sur les 20 % qui priorisent le travail (et accordent donc une importance moindre à la famille). Sans vouloir fournir un rapport détaillé de cette analyse – elle reprend en effet des éléments de la section suivante consacrée aux perspectives de carrière –, ce groupe semble principalement composé d'hommes qui vivent seuls et n'ont pas d'enfants. On notera que, dès qu'ils deviennent père, l'importance de la famille, relative au travail, augmente.

7 Perspectives de parcours de vie

Les paragraphes précédents peignent les souhaits relatifs au travail des jeunes adultes. Nous avons vu qu'ils attachent généralement beaucoup d'importance au temps libre, et moins aux possibilités de promotion ; qu'un travail passionnant l'emporte de loin sur ces dernières ; que la grande majorité fait passer la famille avant le travail, bien qu'un petit

tiers se disent malgré tout prêts à consentir les sacrifices nécessaires aux évolutions professionnelles ; enfin, qu'une majorité continue à préférer une carrière linéaire à une carrière flexible. Or, durant leur vie, les jeunes adultes seront amenés à combiner ces différentes préférences de parcours dans ce que nous appelons des « perspectives de parcours de vie » : ils seront en effet amenés à se projeter dans l'avenir à partir de différentes questions, notamment celles de savoir comment concilier famille et travail, quelles sont leurs priorités à cet égard, si celles-ci sont compatibles avec une carrière flexible et s'ils privilégient l'intérêt intrinsèque d'un travail ou plutôt le salaire, la stabilité et les possibilités de promotion.

L'analyse en clusters permet d'évaluer la façon dont ces combinaisons sont réalisées. Cette analyse vérifie s'il est possible de distinguer, à partir des critères utilisés – préférence donnée à une carrière fixe ou flexible, poids de la famille *versus* le travail, poids de l'intérêt intrinsèque d'un travail *versus* la sécurité, le revenu et les possibilités de promotion de ce travail – s'il est, donc, possible de distinguer des groupes qui, d'un point de vue interne, présentent un maximum d'homogénéité de ces critères et, d'un point de vue externe, se différencient autant que possible des autres groupes.

L'analyse en clusters révèle qu'à partir de ces critères, il convient de distinguer quatre groupes ou clusters différents (voir tableau 20).

	Cluster n° 1	Cluster n°2	Cluster n° 3	Cluster n° 4
Taille de cluster (proportions de ligne)	32,3 %	30,8 %	26,4 %	10,5 %
Indicateurs (proportions de colonne)				
Carrière flexible	,3523	-,1619	-,1913	-,1094
Importance de la famille	-,5955	,7484	,3054	-,8022
Passionnant versus temps libre				
Travail passionnant mais moins de temps libre	,7564	,0753	,0347	,8567
Beaucoup de temps libre mais travail moins passionnant	,2436	,9247	,9653	,1433
Passionnant versus salaire				
Travail passionnant mais salaire moins élevé	,9271	,8794	,1019	,2709
Salaire plus élevé mais travail moins passionnant	,0729	,1206	,8981	,7291
Passionnant versus sécurité d'emploi				
Travail passionnant mais moins de sécurité d'emploi	,7837	,4778	,0511	,1445
Plus de sécurité d'emploi mais travail moins passionnant	,2163	,5222	,9489	,8555
Passionnant versus possibilités de promotion				
Travail passionnant mais moins de possibilités de promotion	,8706	,9671	,3899	,2683
Plus de possibilités de promotion mais travail moins passionnant	,1294	,0329	,6101	,7917
Statistiques de la qualité d'ajustement du modèle				
Solution à 3 clusters : BIC (LL) : 16479,83				
Solution à 4 clusters : BIC (LL) : 16434,15				
Solution à 5 clusters : BIC (LL) : 16447,37				

L'un de ces clusters (cluster n° 1, avec 32 % des jeunes adultes) s'exprime en faveur d'une carrière flexible, les trois autres clusters (n° 2, 3 et 4 avec 68 % des jeunes

adultes) préfèrent une carrière fixe, ce qui confirme le constat que la carrière fixe continue à avoir la préférence d'une majorité des jeunes adultes.

Deux des clusters accordent la priorité à la famille plutôt qu'au travail : il s'agit du cluster n° 2 et, à un degré légèrement inférieur, du cluster n° 3, qui représentent ensemble 57 % de la population. En termes d'équilibre famille-travail, les membres des clusters 1 et 4 sont plus enclins à accorder une importance relative plus élevée au travail (relative, en effet, car la famille est importante pour presque tout le monde). Ils représentent 43 % de la population, ce qui confirme une nouvelle fois le constat selon lequel la majorité accorde une plus grande priorité à la famille qu'au travail.

Pour le cluster n° 1 (32 % des jeunes adultes), l'intérêt intrinsèque du travail l'emporte sur tous ses attributs extrinsèques ; pour le cluster n° 3 (26 %), les caractéristiques extrinsèques sont toujours dominantes. Les deux autres clusters prennent à ce sujet une position intermédiaire.

La combinaison grande importance de la famille/préférence pour une carrière flexible n'apparaît pas dans notre tableau. L'analyse en clusters confirme ainsi le constat d'une incompatibilité de ces deux préférences, et prouve que les personnes qui accordent une grande importance à la famille s'expriment quasi systématiquement en faveur d'une carrière fixe.

Une étude indépendante des clusters nous permet de définir les membres du cluster n° 1 (32 % des jeunes adultes) comme des personnes qui souhaitent faire de leur travail leur hobby et leur passion. Pour eux, l'engagement au travail l'emporte sur l'engagement familial, et l'exercice d'un travail passionnant prévaut sur les avantages du temps libre, d'un salaire élevé, de la sécurité d'emploi ou des possibilités de promotion. Ils se déclarent dès lors partisans de la carrière flexible, ou sont du moins beaucoup plus disposés à accepter ce type de carrière. Ils souhaitent s'investir pleinement dans leur travail, mais acceptent les changements d'employeur et, probablement, de contexte professionnel. Leurs perspectives de carrière répondent aux attentes du nouveau capitalisme par rapport aux personnes hautement qualifiées. Sans doute s'agit-il de personnes qui restent disponibles du matin au soir et utilisent l'email, Skype, twitter, FaceTime et d'autres moyens de communication pour échanger des informations et des idées relatives au travail et pour tenter, tant bien que mal, de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Le cluster n° 2 (31 % des jeunes adultes) peuvent être décrits comme des chercheurs d'équilibre. Ils accordent beaucoup plus d'importance à la famille qu'au travail. Si besoin, ils libéreront du temps de travail pour le consacrer à leur famille. Cela est confirmé par le fait qu'ils préfèrent les loisirs à un emploi passionnant : confrontés à ce choix, ils seraient 92 % à opter pour plus de temps libre. N'en déduisons toutefois pas

que le travail ou son intérêt intrinsèque sont sans importance pour eux. Ils préfèrent en effet un travail passionnant à un salaire plus élevé et aux avantages de promotion. La sécurité d'emploi est toutefois également importante pour la famille ; or les membres de ce cluster sont partagés à ce sujet. 48 % d'entre eux choisiraient un travail passionnant mais moins sûr ; 52 % des jeunes de ce cluster optent pour plus de sécurité d'emploi, même si cela implique un travail moins passionnant. Ces personnes attachent certes de l'importance à la famille, mais souhaiteraient quand même exercer un travail passionnant, même si elles seraient prêtes à y renoncer si cela leur permettait de libérer du temps pour la famille.

Le cluster n° 3 (26 % des jeunes adultes) comprend les partisans d'une carrière conventionnelle. S'ils préfèrent la famille au travail, cette préférence est modérée ; ils ne sont pas beaucoup plus orientés famille que la population en général. Ils sont les plus grands adeptes d'une carrière fixe et préfèrent systématiquement les récompenses extrinsèques à l'intérêt intrinsèque du travail : pour eux, l'intérêt principal d'un travail ne réside pas dans son contenu, mais bien dans le salaire, la sécurité et les possibilités de promotion qu'il procure et le temps libre qu'il dégage. Confrontées au choix entre travail passionnant et temps libre, 97 % des personnes de ce groupe optent pour le temps libre ; interrogées sur leur choix entre travail passionnant et sécurité d'emploi, ils sont 95 % à préférer la dernière. Il s'agit manifestement d'un groupe qui ne recherche pas l'épanouissement par le travail, mais considère surtout les valeurs extrinsèques d'un emploi.

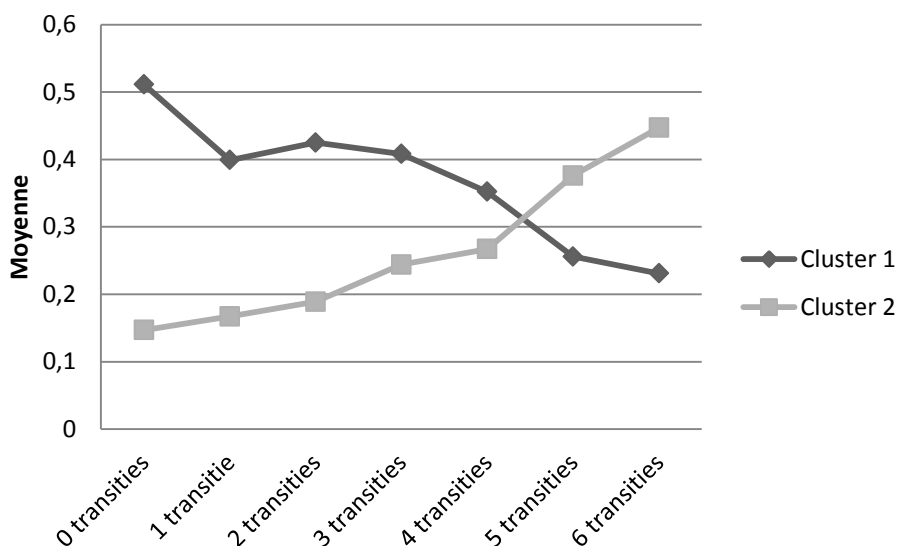
Le cluster n° 4, plus petit (11 % des jeunes adultes), est plus difficile à saisir. Des quatre groupes, il attache le moins d'importance à la famille, mais marque malgré tout une préférence, bien que peu prononcée, pour la carrière fixe. Ces jeunes adultes sont moins partisans d'un travail passionnant que d'un salaire plus élevé, d'une plus grande sécurité d'emploi et de possibilités de promotion plus nombreuses, tout en préférant un travail passionnant au temps libre. L'étude des profils sociaux de ces groupes nous permettra peut-être de mieux comprendre la nature de ce groupe.

8 Les perspectives de parcours de vie selon le milieu social

En partant de la littérature précédemment étudiée et des constatations sur les modes de vie privilégiés, nous sommes en droit d'attendre que le cluster n° 1 – celui des personnes qui font de leur travail leur hobby – se résorbera au fur et à mesure des transitions accomplies, et ce surtout à partir de l'arrivée des enfants. Quant au cluster n° 2, il s'étoffera probablement au fil de ces transitions, et surtout avec l'arrivée des

enfants. Ces évolutions sont illustrées dans la figure n° 2, qui représente la probabilité d'appartenir à un certain cluster en fonction du nombre de transitions accomplies. L'éventualité d'appartenir au cluster n° 1 régresse en fonction du nombre de transitions accomplies, tandis que la probabilité d'intégrer le cluster n° 2 dessine un mouvement inverse.

Figure 2 : Potentialité d'appartenance à cluster 1 ou 2 selon le nombre de transitions accomplies



La littérature nous permet toutefois de formuler davantage d'hypothèses quant à la composition des différents clusters. Ainsi, nous prévoyons une présence plus forte des femmes dans les clusters qui attachent plus d'importance à la famille (2 et 3), et moins forte dans le cluster qui accorde moins d'importance à la famille et opte pour une carrière flexible (cluster n° 1). Nous prévoyons une présence plus importante des personnes hautement qualifiées dans les clusters qui accordent plus d'importance au travail passionnant (cluster 1 et, à un degré légèrement inférieur, 2), tandis que les clusters qui témoignent une préférence (marquée) pour les valeurs extrinsèques du travail (3 et 4) contiendront probablement davantage de personnes peu qualifiées.

Nous tâcherons donc de déterminer si ces présomptions sont confirmées, tout en étudiant le rapport entre les clusters d'une part et la communauté linguistique, la santé et le vécu du chômage de l'autre⁴. Nous recourons à cet effet à une analyse ANOVA (voir tableau 21). Les chiffres repris dans le tableau 21 représentent l'éventualité d'appartenir à un certain cluster ; ainsi, les femmes ont une chance de 26 % d'appartenir au cluster n° 1, chiffre qui est de 36 % pour les hommes. Il s'agit donc

⁴ Nous avons contrôlé l'effet de l'identité musulmane dans une phase précédente (voir paragraphe 6.1 en 6.2), sans trouver de signification statistique pour cet effet. C'est la raison pour laquelle nous n'intégrons pas cette variable dans l'étude des perspectives de parcours de vie selon le milieu social.

d'un cluster plutôt masculin. Les femmes sont statistiquement moins susceptibles d'appartenir à ce cluster.

Tableau 21 : Potentialité d'appartenance à un cluster selon le milieu social des jeunes adultes belges (N=1.598)

	N	Cluster n°1	Cluster n°2	Cluster n°3	Cluster n°4
Taille de cluster (proportions de ligne)		32,3 %	30,8 %	26,4 %	10,5 %
Sexe		***	***	n.s.	*
Femme	769	,258	,344	,259	,139
Homme	834	,363	,216	,254	,167
Communauté linguistique		n.s.	***	**	n.s.
Néerlandophone	941	,316	,315	,229	,140
Francophone	662	,305	,245	,284	,166
Niveau d'études		***	n.s.	***	***
Aucun ou enseignement primaire	71	,166	,280	,427	,126
Enseignement secondaire inférieur	129	,141	,267	,358	,234
Enseignement sec. professionnel	195	,291	,252	,285	,172
Enseignement sec. technique	220	,294	,315	,243	,148
Enseignement sec. général	144	,366	,264	,231	,139
Ens. sup. non universitaire	513	,403	,316	,151	,129
Ens. sup. universitaire	331	,513	,266	,099	,122
Santé		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Très mauvaise santé	265	,279	,255	,297	,151
Mauvaise santé	399	,311	,270	,269	,150
Entre les deux	261	,310	,296	,259	,134
Bonne santé	400	,325	,254	,249	,172
Très bonne santé	278	,310	,325	,207	,158
Véçu du chômage		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Non, jamais	889	,304	,251	,291	,154
Oui, pas plus d'1 an	410	,311	,294	,254	,141
Oui, entre 1 et 2 ans	158	,328	,279	,221	,171
Oui, plus d'1 an	146	,299	,296	,259	,145
Nombre de transitions accomplies		***	***	*	***
0 transitions	10	,381	,206	,101	,312
1 transition	39	,397	,200	,295	,108
2 transitions	194	,356	,226	,244	,173
3 transitions	283	,360	,246	,236	,158
4 transitions	367	,309	,274	,292	,125
5 transitions	273	,213	,370	,302	,114
6 transitions	337	,159	,438	,324	,079
Adjusted R ²		,112	,098	,068	,039

Les hommes sont donc un peu plus représentés que les femmes dans le cluster n° 1, le cluster des personnes qui font de leur métier leur hobby. Cette perspective de carrière attire surtout les personnes hautement qualifiées. Plus de la moitié (51 %) des membres de ce cluster possède un diplôme universitaire ; en revanche, les personnes détenant au maximum un certificat d'enseignement primaire ne représentent que 17 % de l'effectif de ce cluster. Il n'empêche que cette perspective de carrière, où l'intérêt intrinsèque du travail est prioritaire, n'est pas limitée aux diplômés. Parmi les personnes détenant au maximum un certificat d'enseignement secondaire de premier cycle – ce qui représente, pour le groupe d'âge étudié, un niveau d'instruction très bas –, 14 % choisit malgré tout cette perspective, chiffre qui s'élève à 17 % pour les titulaires d'un certificat d'enseignement primaire. La communauté linguistique, le vécu du chômage et

la santé n'ont pas d'effet statistiquement significatif sur l'appartenance à ce cluster. Notons toutefois que, comme il ressortait déjà du graphique n° 2, le nombre de partisans de cette perspective diminue au fil des transitions accomplies. On les retrouve surtout parmi les personnes ayant accompli 1 seule transition, à savoir les diplômés, qui sont 38 % à opter pour cette perspective de carrière. Dès l'accomplissement de plusieurs transitions et la mise en couple, ils ne sont plus que 21 % ; des transitions encore plus nombreuses, probablement l'arrivée d'enfants et/ou l'achat d'une maison, ramènent ce chiffre à 16 %⁵. Cette perspective de carrière résiste donc assez mal à la vie familiale. Ce constat met en évidence une articulation passablement mauvaise entre, d'une part, la motivation à travailler et, de l'autre, l'organisation économique et sociale. Malgré les efforts déjà consentis pour concilier vie professionnelle et vie familiale, une motivation au travail forte et moderne ne semble pas pouvoir résister à la vie familiale. Ne pourrait-on pas trouver des formes d'organisation du travail et de la vie familiale capables de garantir l'engagement propre à cette perspective de carrière?

La probabilité d'appartenir au cluster n° 2, celui des jeunes adultes dédiés à la famille et chercheurs d'équilibre, présente également des différences selon le sexe, mais avec cette fois-ci une représentation plus forte des femmes (34 %) que des hommes (22 %). Ce résultat était prévisible au vu de l'orientation famille de ce groupe. La présence des Néerlandophones dans ce cluster (32 %) est aussi plus importante que celle des Francophones (25 %), sans qu'il soit réellement possible d'expliquer cette prédominance. Nous constatons par ailleurs un effet du nombre de transitions accomplies. Des personnes n'ayant accompli qu'une seule transition, 20 % choisissent cette perspective de carrière. En cas de plusieurs transitions accomplies et de fondation d'une famille, ce chiffre s'élève à 44 %. Faute de preuve, nous avançons l'hypothèse que la fondation d'une famille oriente un nombre non négligeable de personnes qui considèrent le travail comme un hobby, vers une perspective de carrière qui, sans négliger le désir d'épanouissement par le travail, contient malgré tout l'engagement professionnel pour donner toutes ses chances à la vie familiale. Le niveau d'études, la santé et le vécu du chômage n'influencent aucunement l'appartenance à ce cluster.

Bien que le troisième cluster, comptant 26 % des jeunes adultes, renferme les plus grands partisans de la carrière fixe, les femmes n'y sont pas plus représentées que les hommes. Comme prévu, il s'agit d'un cluster de personnes peu qualifiées. 43 % des personnes ne détenant qu'un diplôme d'enseignement primaire se trouvent dans ce cluster, de même que 36 % des titulaires d'un certificat d'enseignement secondaire du premier cycle ; on compte, en revanche, 10 % d'universitaires. Un niveau faible

⁵ Nous avons également contrôlé la variable « nombre d'enfants », mais celle-ci ne révèle aucun effet supplémentaire en cas de contrôle du nombre de transitions accomplies.

d'instruction va visiblement de pair avec une préférence pour les valeurs extrinsèques du travail, tels qu'un bon salaire, des possibilités de promotion et la sécurité de l'emploi. D'autres rapports se dessinent, bien que moins signifiants. Ainsi, cette perspective est plus populaire parmi les Francophones que parmi les Néerlandophones, popularité qui augmente aussi – fait peu surprenant au vu de la préférence marquée pour la carrière fixe – au fil des transitions de vie accomplies, même si ce rapport est plutôt faible et peu évident.

L'identité du quatrième et dernier cluster, regroupant 11 % des jeunes adultes, semblait moins transparente que celle des trois autres, qui représentent chacun une perspective de parcours de vie bien précise. Ce dernier cluster rassemble des personnes qui attachent moins d'importance à la famille, ont une prédilection plutôt modérée pour une carrière fixe, préfèrent un travail passionnant au temps libre mais choisissent quand même les valeurs extrinsèques du travail plutôt que son intérêt intrinsèque. Les personnes qui possèdent un niveau d'éducation relativement bas, un diplôme du secondaire inférieur ou du secondaire supérieur professionnel sont un peu plus représentées dans ce groupe, que les personnes d'un niveau d'instruction relativement élevé. Autre fait frappant : il s'agit d'un cluster composé de personnes qui n'ont accompli aucune transition de vie, sont encore étudiants ou se retrouvent au chômage en fin d'études. Au fond, cette perspective de carrière apparaît surtout comme celle des jeunes adultes de niveau d'instruction relativement faible qui ne trouvent pas de travail après leurs études. Sachant cela, il s'agit peut-être également d'une perspective qui n'est pas encore suffisamment « mûrie ».

Les différences de genres émergent surtout dans les clusters n° 1 et 2, à savoir les personnes qui font de leur travail un hobby et les chercheurs d'équilibre. La présence des hommes est plus forte dans le cluster n° 1, celle des femmes, qui continuent à assurer l'essentiel des charges familiales, domine le cluster n° 2. La différence entre les clusters 1 et 3, qui comprennent les adeptes d'une carrière et d'une conception du travail très conventionnelles, réside surtout dans le niveau d'éducation. Les personnes hautement qualifiées sont surreprésentées dans le premier cluster, les personnes peu qualifiées dans le dernier. Le cluster n° 1 se résorbe au fur et à mesure des transitions accomplies, les clusters 2 et 3 grossissent au fil des événements de la vie. Ce constat confirme le constat d'une conciliation difficile entre, d'une part, passion professionnelle et carrière flexible et, de l'autre, la fondation d'une famille. Celle-ci est plus facile avec une carrière fixe et s'avère aussi plus compatible avec une vision conventionnelle de la carrière et du travail. Force est donc de constater que l'articulation institutionnelle famille-travail est loin d'être adaptée au nouveau mode de travailler et au nouvel engagement dans le travail, typiques de la nouvelle éthique professionnelle des jeunes hautement qualifiés. La communauté linguistique produit également des écarts. Ainsi,

les Néerlandophones sont plus présents parmi les chercheurs d'équilibre ; les Francophones sont quant à eux plutôt partisans d'une carrière conventionnelle. Fait très frappant : l'appartenance à un cluster n'est jamais influencée par la santé et par le vécu du chômage. Certes, il n'est pas improbable qu'une perspective de parcours de vie, telle que définie ici, puisse être choisie indépendamment de la santé. En revanche, nous nous attendions bien à un effet du chômage.

9 Perspectives de parcours de vie et bonheur

Nous avons également cherché à évaluer l'influence des perspectives de parcours de vie sur le bonheur. Certaines perspectives de parcours rendent-elles plus heureuses que d'autres ? En guise de vérification, nous avons utilisé la mesure et le modèle explicatif du bonheur développé dans l'ouvrage « Het grootste geluk » (« Le plus grand bonheur », Elchardus & Smits, 2007) et déjà appliqué dans le second rapport de cette recherche. Cet ouvrage utilise une mesure du bonheur très large, dont nous avons établi une synthèse aux fins de cette étude⁶. Cette échelle synthétisée a été vérifiée pour les données sur lesquelles s'appuie « Het grootste geluk ». Pour la tranche d'âge des 25-35 ans, la corrélation entre l'échelle synthétisée et complète est de $r=,98$, ce qui signifie que les deux échelles sont pratiquement identiques.

Après contrôle du milieu et de la comparaison avec les parents (voir rapport n° 2), les perspectives de parcours de vie n'apportent aucun pouvoir explicatif significatif. Tout porte ainsi à croire que le choix d'une perspective de vie particulière n'influe pas sur le bonheur. Cela peut sans doute être attribué à deux processus. On choisit fort probablement une perspective qui correspond à ses préférences, mais on l'adapte aussi – c'est ce qui ressort de cette analyse – aux événements de la vie et à la situation familiale. Vu l'absence d'effet des perspectives de parcours de vie sur le bonheur, nous ne reproduirons pas ici le tableau de synthèse de cette analyse.

10 La carrière idéale, est-elle réalisable ?

Les répondants ont également été interrogés quant à leurs espérances de pouvoir bâtir leur carrière selon leurs souhaits, de réaliser leurs idéaux en matière de travail et de carrière. Les réponses disponibles étaient « Non, certainement pas » ; « Non, vraisemblablement pas » ; « Oui, probablement » et « Oui, certainement ». Comme en témoignait déjà le rapport n° 2 de cette série, les jeunes adultes sont singulièrement optimistes. Plus de 81 % des répondants estiment qu'il est certain ou du moins probable

⁶ La plupart des sujets supprimés sont issus du « Affect Balance Scale ». Cette échelle mesure un certain nombre d'états affectifs, absents dans l'échelle abrégée.

qu'ils atteindront leur idéal professionnel, dont 13 % se disent « certains ». Seuls 19 % des jeunes adultes interrogés ont une perception plus négative de l'avenir et estiment qu'ils ne pourront probablement, voire certainement, pas bâtir leur carrière idéale (voir tableau 22).

Tableau 22 : Distribution de la probabilité de réaliser la carrière idéale

	Nombre	Pourcentage	Pourcentage valide
1,00 Non, certainement pas	38	1,9	2,0
2,00 Non, vraisemblablement pas	310	15,9	16,5
3,00 Oui, probablement	1279	65,6	68,2
4,00 Oui, certainement	248	12,7	13,2
Total	1875	96,1	100
Missing	76	3,9	
Total valide	1951	100,0	

Tout comme dans le rapport précédent, qui portait sur l'optimisme quant à l'avenir personnel, l'optimisme quant à la carrière souhaitée est inégalement réparti au sein de la population. Nous le vérifions à l'aide d'une analyse de régression logistique (voir tableau 23). Les Francophones s'avèrent ainsi plus optimistes que les Néerlandophones : ils sont 1,6 fois plus convaincus que les Néerlandophones de pouvoir concrétiser leur carrière idéale. Il s'agit là d'un constat tout à fait frappant à la lumière de notre rapport précédent, portant sur les perspectives d'avenir comparées aux parents, dont il ressortait que les Francophones ont une vision bien plus négative de leur avenir personnel lorsqu'ils sont interrogés sur leurs capacités à atteindre la qualité de vie de leurs géniteurs. Ce pessimisme n'affecte donc pas la conviction de pouvoir bâtir la carrière souhaitée.

Tableau 23 : Analyse de régression logistique des attentes perçues par rapport à la réalisation de la carrière idéale (N=1.329)

	Exp(B)	Sig.
(Constant)	7,106	***
°Homme (réf. : femme)	,908	n.s.
Nombre de transitions de vie accomplies	,993	n.s.
°Francophone (réf. : Néerlandophone)	1,588	**
Niveau d'études (réf. : niveau moyen d'instruction)		
°Niveau d'instruction faible	1,360	n.s.
°Niveau d'instruction élevé	1,406	*
Position sur le marché du travail (réf. : contrat fixe, sans inquiétudes)		
°Au chômage	,591	n.s.
°Contrat temporaire	,398	***
°Contrat fixe, inquiétudes	,484	***
Vécu du chômage (réf. : aucune expérience du chômage)		
°Pas plus d'1 an	1,015	n.s.
°1 à 2 ans	,949	n.s.
°Plus de 2 ans	,568	*
Santé	1,385	***
Clusters relatifs à la perspective de parcours de vie souhaitée (réf. : cluster n° 1)		
°Cluster n° 2	,622	*
°Cluster n° 3	,546	**
°Cluster n° 4	1,032	n.s.
Nagelkerke R ²	,103	

*p<=.05; **p<=.01; ***p<=.001; n.s.= non significatif

Nous observons un effet assez important du degré de sécurité d'emploi sur l'espoir de réaliser la carrière souhaitée. Ainsi, les jeunes adultes titulaires d'un contrat temporaire ou d'un contrat fixe mais qui s'inquiètent pour leur travail, sont beaucoup plus pessimistes que les personnes bénéficiant d'un contrat fixe et qui ne s'inquiètent pas quant au maintien de leur emploi. Il n'y a pas de différence entre chômeurs et travailleurs ; l'effet du chômage disparaît sans doute au moment de l'enquête sous l'influence du vécu du chômage, que nous vérifions également. À ce sujet, nous constatons qu'une expérience de chômage de longue durée (plus de 2 ans) tend à refroidir les espoirs de pouvoir bâtir la carrière jugée idéale (voir aussi tableau 24). Notons que c'est tout particulièrement ce chômage de longue durée qui affecte les perspectives d'avenir : un chômage de moins de 2 ans n'a aucun effet. L'effet assez important de la santé (odds ratio=1,4) étaye une nouvelle fois la thèse selon laquelle nous vivons dans une société de la performance, érigeant la santé comme condition indispensable à la réalisation de la carrière jugée idéale.

Nous ne constatons pas d'effet particulier de l'âge social : le nombre de transitions accomplies n'influence pas les perspectives de réalisation de la carrière idéale. Cela vaut aussi, et assez curieusement, dans une large mesure pour le niveau d'études. Ainsi, les personnes de niveau d'instruction faible et moyen expriment des attentes équivalentes. Nous observons un optimisme légèrement plus marqué parmi les jeunes adultes hautement qualifiés. Le constat est frappant si on considère que leurs chances sur le

marché du travail sont nettement supérieures à celles des personnes peu qualifiées (voir les différentes contributions dans De Groof, Elchardus et al., 2012). Il est fort probable que les jeunes adultes adaptent leurs idéaux de carrière en fonction d'une estimation de leurs possibilités. L'optimisme qui en découle est toutefois nuancé par le vécu du chômage (voir aussi tableau 24). Une expérience de chômage de plus de 2 ans favorise les projections négatives : seulement 16 % des personnes n'ayant jamais vécu le chômage estiment ne pas pouvoir réaliser leur carrière idéale, contre 30 % pour les personnes qui ont cumulé plus de 2 ans de chômage. On constate malgré tout un optimisme étonnamment élevé sur ce sujet, et ce même parmi les personnes ayant connu un chômage d'au moins deux ans. Ceux-ci sont quand même plus de 70 % à croire qu'ils réussiront à atteindre leurs objectifs en termes d'emploi et de carrière.

Tableau 24 : Distribution de la probabilité de réaliser la carrière idéale selon le vécu du chômage (N=1.857)

	1 Non, certaine-ment pas	2 Non, vraisem- blable- ment pas	3 Oui, probable- ment	4 Oui, certaine- ment	Total
1 Non, je n'ai jamais été au chômage	1,7 %	14,1 %	69,9 %	14,2 %	100,0 %
2 Oui, mais au total pas plus d'un an	2,1 %	13,8 %	70,9 %	13,2 %	100,0 %
3 Oui, au total 1 à 2 ans	1,4 %	24,1 %	62,3 %	12,3 %	100,0 %
4 Oui, au total 2 ans ou plus	3,6 %	25,9 %	61,4 %	9,1 %	100,0 %
Total	2,0 %	16,4 %	68,4 %	13,2 %	100,0 %

L'idée, très subjective, qu'une recherche de travail débouche facilement sur une embauche, contribue aussi aux projections positives en termes d'emploi et de carrière (voir tableau 25). Ainsi, les personnes exerçant un travail au moment de l'enquête ne sont pas les seules à être optimistes : leur optimisme est partagé par les personnes sans travail mais qui prévoient une embauche rapide. Les personnes qui s'inquiètent quant à leurs capacités de trouver un travail (tant les chômeurs que les travailleurs qui craignent de perdre leur travail actuel) sont bien plus négatives. Ainsi, 25 % des jeunes adultes inquiets quant à l'éventualité de perdre leur emploi actuel, craignent de ne pas pouvoir bâtir leur carrière idéale. Ce chiffre n'est que de 13 % pour les travailleurs qui ne s'inquiètent pas pour leur emploi. En considérant l'assez grand groupe de travailleurs qui ne craignent pas de perdre leur emploi, nous constatons que pas moins de 87 % d'entre eux s'attendent à réaliser leurs rêves en termes d'emploi et de carrière. Ce résultat illustre une nouvelle fois l'importance de la sécurité d'emploi pour ces jeunes adultes.

Tableau 25 : Distribution de la probabilité de réaliser la carrière idéale selon le comportement de recherche d'emploi et les inquiétudes y afférentes (N=1.734)

	1 Non, certainement pas	2 Non, vraisemblablement pas	3 Oui, probablement	4 Oui, certainement	Total
1 En ce moment, je n'ai pas d'emploi et je n'en cherche pas.	15,1 %	26,7 %	47,7 %	10,5 %	100,0 %
2 En ce moment, je n'ai pas d'emploi mais je suis à la recherche d'un emploi. Je crains de rencontrer des difficultés pour en trouver un.	1,1 %	23,1 %	63,7 %	12,1 %	100,0 %
3 En ce moment, je n'ai pas d'emploi mais je suis à la recherche d'un emploi. Je crois que j'en trouverai un facilement.	,0 %	7,1 %	73,8 %	19,0 %	100,0 %
4 En ce moment, je travaille mais ce n'est que temporaire et je me fais du souci quant à la suite.	6,7 %	23,8 %	59,0 %	10,5 %	100,0 %
5 En ce moment, je travaille mais ce n'est que temporaire. Je pense que je vais facilement trouver du travail après.	2,8 %	18,1 %	66,7 %	12,5 %	100,0 %
6 En ce moment, je travaille et je me fais du souci quant à l'éventualité de perdre mon emploi.	2,5 %	23,0 %	64,9 %	9,6 %	100,0 %
7 En ce moment, je travaille et je ne me fais pas de souci quant à l'éventualité de perdre mon emploi.	,5 %	12,8 %	73,3 %	13,4 %	100,0 %
Total	2,1 %	17,0 %	68,5 %	12,4 %	100,0 %

Les perspectives de réalisation des idéaux professionnels sont également conditionnées par le degré de satisfaction dans l'emploi actuel (voir tableau 26). Ainsi, 91 % des personnes satisfaites de leur emploi et ne craignant pas de le perdre, pensent pouvoir réaliser leur carrière idéale. Parmi les personnes insatisfaites de leur emploi mais qui n'osent pas changer, 49 % croient malgré tout pouvoir construire leur carrière idéale. Les jeunes adultes à la recherche d'un autre emploi (tant satisfaits qu'insatisfaits de leur travail actuel), occupent une position intermédiaire par rapport à ces deux extrémités.

Tableau 26 : Distribution de la probabilité de réaliser la carrière idéale selon le comportement de recherche d'emploi et la satisfaction des travailleurs dans leur emploi actuel (N=1.734)

	1 Non, certainement pas	2 Non, vraisemblablement pas	3 Oui, probablement	4 Oui, certainement	Total
1 Je suis satisfait(e) de mon emploi actuel et je ne cherche pas d'autre emploi	,3 %	9,3 %	74,2 %	16,2 %	100,0 %
2 Je suis satisfait(e) de mon emploi actuel mais j'envisage néanmoins de chercher un autre emploi	1,1 %	16,6 %	74,0 %	8,3 %	100,0 %
3 Je suis satisfait(e) de mon emploi actuel mais je cherche néanmoins un autre emploi	7,3 %	15,9 %	64,6 %	12,2 %	100,0 %
4 Je ne suis pas si satisfait(e) de mon emploi actuel mais je n'ose pas vraiment changer d'emploi	6,6 %	44,3 %	45,9 %	3,3 %	100,0 %
5 Je ne suis pas si satisfait(e) de mon emploi actuel et j'envisage de chercher un autre emploi	2,3 %	20,7 %	70,1 %	6,9 %	100,0 %
6 Je ne suis pas si satisfait(e) de mon emploi actuel et je cherche un autre emploi	1,4 %	26,8 %	57,7 %	14,1 %	100,0 %
Total	1,5 %	15,3 %	70,3 %	12,8 %	100,0 %

Tableau 27 : Distribution de la probabilité de réaliser la carrière idéale selon la carrière idéale (N=1.589)

	1 Non, certainement pas	2 Non, vraisemblablement pas	3 Oui, probablement	4 Oui, certainement	Total
1 Travail = hobby	,8 %	12,1 %	70,4 %	16,8 %	100,0 %
2 Chercheurs d'équilibre	2,0 %	18,7 %	68,6 %	10,6 %	100,0 %
3 Carrière conventionnelle	1,7 %	24,2 %	67,0 %	7,2 %	100,0 %
4 Peu qualifié(e), début de carrière	1,2 %	14,4 %	70,1 %	14,4 %	100,0 %
Total	1,4 %	17,6 %	68,9 %	12,1 %	100,0 %

$\chi^2=43,147$; $p<.001$

Nous avons également cherché à déterminer si les personnes présentant des perspectives de vie différentes, diffèrent aussi quant à leurs espérances de réaliser leur carrière idéale (tableau 27). Les personnes au parcours de vie conventionnel sont les plus pessimistes à cet égard. 26 % d'entre eux estiment qu'ils n'atteindront certainement ou vraisemblablement pas leur idéal. Les chercheurs d'équilibre sont à peine moins pessimistes : parmi eux, 21 % sont d'avis que leur idéal n'est certainement ou probablement pas à leur portée. Les clusters composés de personnes qui attachent une grande importance à la famille, sont ainsi les plus pessimistes quant à leurs capacités de réaliser leur parcours de vie idéal. Les personnes qui souhaitent faire de leur travail un hobby sont nettement plus optimistes. Parmi eux, seuls 13 % craignent ne pas pouvoir réaliser leur parcours idéal. Pour le quatrième cluster, cluster un peu opaque, ce chiffre est de 19 %. Quoiqu'il en soit, l'importance de la famille semble bien entretenir le pessimisme quant aux possibilités de réaliser l'idéal de carrière. Ainsi, du point de vue des jeunes adultes actuels, les engagements familiaux font reculer les chances de réaliser l'idéal professionnel. Un nouvel indice de la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale, et de la nécessité d'un nouveau cadre institutionnel pour un parcours de vie moderne.

10.1 La carrière idéale contribue-t-elle au bonheur ?

À partir des variables disponibles dans cette recherche et à l'instar du rapport précédent et des pages précédentes du présent rapport, nous tâcherons d'approcher autant que possible le modèle utilisé dans « Het grootste geluk » (Elchardus & Smits, 2007) pour expliquer le bonheur (voir modèle n° 1 du tableau 28). Par rapport au modèle du bonheur repris dans le rapport n° 2, nous adaptons dans ce rapport-ci la situation sur le marché du travail. Ayant établi une distinction entre travailleurs, non-travailleurs et étudiants, le second rapport nous a notamment appris qu'il existe des différences en termes de sécurité d'emploi parmi les travailleurs. Nous avons également opéré une distinction entre non-travailleurs volontaires et involontaires. Dans le modèle du bonheur que nous présentons ici, nous remplaçons donc la distinction précédente par la

nouvelle distinction, plus précise : nous distinguons 1) les travailleurs bénéficiant d'une bonne sécurité d'emploi (personnes qui n'ont pas peur de perdre leur emploi fixe, ainsi que titulaires d'un contrat temporaire mais qui estiment pouvoir trouver facilement un nouveau job), 2) les travailleurs exerçant un emploi précaire (personnes qui s'inquiètent quant à l'éventualité de perdre leur job et craignent de rencontrer des difficultés dans leurs recherches d'un nouveau travail au terme de leur contrat temporaire actuel), 3) les non-travailleurs (hommes/femmes au foyer, étudiant(e)s et personnes en interruption de carrière, en congé parental et en crédit-temps), 4) les chômeurs et 5) les invalides, les personnes reconnues en incapacité de travail et les malades.

Le premier modèle du tableau 28 reprend également le facteur étudié dans le rapport n° 2, à savoir la mesure dans laquelle les jeunes adultes estiment pouvoir égaler ou dépasser la qualité de vie de leurs parents. Ce modèle explique très bien le degré de bonheur des jeunes adultes étudiés : il permet en effet d'expliquer pas moins de 39 % de la variation observée dans l'expérience du bonheur. L'idée de pouvoir égaler ou dépasser la qualité de vie des parents a une influence importante sur l'expérience du bonheur ($\beta = ,24$).

La nouvelle précision nous apprend que ce sont principalement les chômeurs involontaires qui sont plus malheureux que les travailleurs bénéficiant d'une bonne sécurité d'emploi ($\beta = -,09$). Les personnes exerçant un travail qui n'offre qu'une faible sécurité d'emploi s'avèrent également un peu plus malheureux ($\beta = -,06$), bien que cet effet disparaisse dès l'ajout, dans le second modèle du tableau 28, de la variable qui représente la foi en la réalisation des idéaux de carrière et d'emploi.

Tableau 28 : Analyse de régression linéaire selon le degré de bonheur

	Modèle n° 1 (N=1.341)		Modèle n° 2 (N=1.332)	
	β	Sig.	β	Sig.
(Constant)		***		***
Conditions				
Position socio-économique des parents	,233	***	,222	***
Situation sur le marché du travail (réf. : travailleur avec bonne sécurité d'emploi)				
°Chômeur(se)	-,088	***	-,086	***
°Invalide, inapte au travail, malade	,008	n.s.	,025	n.s.
°Non travailleur (étudiant(e), homme/femme au foyer)	,037	n.s.	,021	n.s.
°Travailleur avec sécurité d'emploi faible	-,062	**	-,039	n.s.
Vécu du chômage (réf. : aucune expérience du chômage)				
°Pas plus d'un an	,008	n.s.	,006	n.s.
°1 à 2 ans	-,073	**	-,070	**
°Plus de 2 ans	-,049	n.s.	-,049	n.s.
Santé	,270	***	,265	***
Autres				
Fréquence des discussions avec les voisins	,050	*	,042	n.s.
Fréquence des rencontres avec les amis ou des connaissances	,065	**	,055	*
Fréquence des rencontres avec la famille	,078	***	,072	***
Mobilité sociale				
Mobilité de l'éducation (réf. : constant)				
°Mobilité descendante	-,077	***	-,073	**
°Mobilité ascendante	,090	***	,082	**
Mobilité des revenus	,114	***	,116	***
Autres caractéristiques				
°Homme (réf. : femme)	,027	n.s.	,027	n.s.
Âge	,030	n.s.	,025	n.s.
°Francophone (réf. : Néerlandophone)	-,116	***	-,131	***
Perspectives d'avenir				
Envisagent de dépasser le niveau de vie des parents	,238	***	,189	***
Envisagent d'atteindre la carrière souhaitée			,147	***
Adjusted R ²	,388		,404	

*p<=.05; **p<=.01; ***p<=.001; n.s.= non significatif

Cette variable a un effet significatif ($\beta=,15$). Les personnes qui croient pouvoir réaliser leurs idéaux de carrière et d'emploi sont plus heureuses. La variance expliquée, déjà très élevée, augmente encore de deux points de pourcentage pour dépasser les 39 %. En tenant compte de cette perspective d'avenir, l'effet de la comparaison avec les parents recule un peu (de $\beta=,24$ à $\beta=,19$), sans rien perdre de son importance. Force est donc de constater que les perspectives d'avenir – tant le sentiment de pouvoir égaliser ou dépasser la qualité de vie des parents, que celui de pouvoir atteindre la carrière espérée – sont très importantes pour le bonheur. Le modèle qui n'inclut pas les perspectives d'avenir explique 30 % de la variation observée dans l'expérience du bonheur ; ce chiffre s'élève à près de 40 % pour le modèle qui tient compte des perspectives d'avenir. Concluons donc que les expériences vécues ne sont pas seules à déterminer le bonheur, mais que celui-ci est aussi conditionné par les attentes vis-à-vis de l'avenir.

11 Résumé et conclusion

Dans le rapport précédent sur les perspectives d'avenir des jeunes adultes, nous avons cherché à évaluer dans quelle mesure ils estiment pouvoir égaler ou dépasser la qualité de vie de leurs parents. Cette analyse a révélé un très grand optimisme par rapport à l'avenir personnel. Pour plusieurs dimensions de la qualité de vie, nous constatons qu'au moins trois quarts des jeunes adultes estimaient pouvoir égaler ou dépasser la situation de leurs géniteurs. En matière de sécurité d'emploi, c'est toutefois le pessimisme qui domine. Pas moins de 43 % des jeunes adultes entre 25 et 35 ans craignent un recul par rapport à la sécurité d'emploi de leurs parents, un chiffre qui n'atteint que dix à quinze pourcent pour de nombreux autres aspects de la qualité de vie. Ce chiffre témoigne pourtant malgré tout d'un certain optimisme, car en dotant la question d'une portée générale, c'est-à-dire en faisant abstraction de l'individu et de la comparaison avec ses parents, le pessimisme est encore plus important. Ainsi, 80 % des jeunes adultes envisagent une régression générale de la sécurité d'emploi et 70 % prédisent même une montée des emplois précaires. La dynamique de la flexibilisation et de la dérégulation des relations de travail a visiblement convaincu les jeunes d'une future diminution de la sécurité d'emploi et d'une augmentation du travail précaire. Cette crainte imprègne fortement les visions de l'avenir de la société et déteint également sur les perspectives d'avenir personnelles, bien que celles-ci restent plus optimistes. Les jeunes adultes sont apparemment nombreux à penser qu'ils échapperont à des conditions toujours plus défavorables. Une majorité de 57 % estime qu'elle bénéficiera d'une sécurité d'emploi équivalente ou supérieure à celle des parents, et ce malgré la crainte d'un basculement de la société dans la précarité. Et tandis que 80 % des répondants prévoient un recul de la sécurité d'emploi en général, seuls 20 % évaluent le risque de perdre leur emploi comme étant grand ou très grand ; 45 % des jeunes adultes interrogés qualifient explicitement ce risque de faible, voire de très faible. Nous constatons donc une nouvelle fois un grand pessimisme sociétal combiné à un optimisme personnel modéré à élevé. L'inquiétude quant à la sécurité d'emploi tranche avec cet optimisme. Tant le précédent rapport que celui-ci ont démontré que la sécurité d'emploi est un sujet décisif pour les jeunes adultes. Ils la considèrent comme une dimension très importante de la qualité de vie et, semble-t-il, comme l'assise d'une vie satisfaisante.

Ce rapport s'étend davantage sur la situation professionnelle des jeunes adultes, le degré effectif de sécurité d'emploi dont ils jouissent et leurs attentes relatives au travail et à la carrière.

Huit jeunes sur dix sont effectivement en poste. Si, d'un point de vue international, ce chiffre est élevé, il signifie néanmoins que même parmi les 25-35 ans – tranche d'âge qui devrait être éminemment active – un jeune sur cinq n'exerce pas de travail. De ce groupe, la moitié, soit 10 % de l'effectif des jeunes adultes, est au chômage et à la recherche d'un emploi. Il s'agit là d'une proportion scandaleusement élevée, d'une perte importante et regrettable d'implication sociale et de potentiel économique. La situation économique étant moins favorable dans la partie francophone du pays, les jeunes adultes francophones sont plus sévèrement touchés par le chômage. Les musulmans et les jeunes peu qualifiés sont également surreprésentés parmi les chômeurs, et les personnes souffrant de problèmes de santé sont aussi plus susceptibles de se retrouver au chômage. En combinant ces différentes caractéristiques, le risque de chômage dessine de très grands écarts. Ainsi, le taux de chômage parmi les musulmans francophones peu qualifiés est de 46 %, contre 3 % parmi les non-musulmans néerlandophones hautement qualifiés. Le risque de chômage est donc 15 fois plus élevé dans le premier groupe que dans le second.

Les autres 10 % de non-travailleurs se déclinent en divers groupes de taille relativement petite : étudiant(e)s (2 %), hommes et femmes au foyer (3 %), personnes en incapacité de travail et invalides (3 %), personnes en interruption de carrière (2 %).

Dans le groupe d'âge des 25 à 35 ans, les femmes et hommes au foyer ont donc pratiquement disparu. Il s'agit d'ailleurs surtout de femmes au foyer, avec une surreprésentation des musulmanes et des personnes peu qualifiées. Pas moins de 36 % de ces personnes sont des musulmanes de faible niveau d'instruction. Autre fait remarquable : la part relativement élevée de jeunes adultes en incapacité de travail. Cette étude cherchait également à évaluer l'état de santé. Nous constatons que 80 % des personnes en incapacité de travail font partie des 20 % de jeunes adultes qui ont la moins bonne santé. Ce résultat confirme la conclusion, faite dans le rapport précédent, selon laquelle nous vivons dans une société de la performance, qui érige la bonne santé en condition indispensable à une pleine participation au marché du travail et exclut les personnes en moins bonne santé.

Nous nous sommes ensuite penchés sur les 80 % de jeunes adultes en poste, pour évaluer leur sécurité d'emploi. Douze pourcent est titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat temporaire ; 88 % d'entre eux ont un contrat à durée indéterminée ou bénéficient d'une nomination définitive. Le nombre de contrats temporaires est donc limité. Les 88 % qui jouissent d'un contrat à durée indéterminée ou d'une nomination définitive, peuvent être subdivisés comme suit : 68 % n'ont pas peur de perdre leur emploi et 20 % s'inquiètent à ce sujet.

Il n'est pas facile de déterminer qui jouit de la sécurité d'emploi et qui n'en bénéficie pas. Parmi les jeunes adultes travaillant sous contrat temporaire, 40 % envisagent une embauche facile au terme de leur contrat. Ils ne doivent donc pas être considérés comme étant en « insécurité d'emploi ». Si on considère que les titulaires d'un contrat temporaire qui s'inquiètent quant à la possibilité de trouver un autre travail et les titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui craignent pour leur poste, sont en insécurité d'emploi, le nombre de personnes en situation de précarité s'élève à 27 % des travailleurs. Bien qu'il s'agisse d'une proportion significative, elle est malgré tout bien inférieure à ce que laisse présager une vision du marché du travail qui se serait (surtout pour les jeunes adultes) fortement précarisé. Parmi les personnes qui souffrent d'une faible sécurité d'emploi, nous retrouvons surtout les jeunes adultes de faible niveau d'instruction, les Francophones et les personnes en mauvaise santé. Les Francophones peu qualifiés en mauvaise santé (appartenant aux 40 % des jeunes adultes de moins bonne santé) sont confrontés à l'insécurité d'emploi dans 58 % des cas ; un chiffre qui n'est que de 14 % pour les Néerlandophones moyennement et hautement qualifiés en bonne santé (appartenant aux 60 % des jeunes adultes jouissant de la meilleure santé). Le risque d'insécurité de l'emploi est donc un peu plus de 4 fois plus élevé dans le premier groupe que dans le second groupe.

Parmi les travailleurs, 73 % ont une grande sécurité d'emploi, et 81 % sont satisfaits, voire très satisfaits, de leur travail. À cela s'ajoute que 81 % des personnes qui veulent et sont en mesure de travailler (donc y compris les chômeurs), estiment qu'ils pourront effectivement réaliser la carrière idéale qu'ils projettent. Le tableau général de la sécurité d'emploi, de la satisfaction dans le travail et des perspectives d'avenir en termes de carrière, est donc très positif : des majorités écrasantes aiment leur job, jouissent d'un degré important de sécurité d'emploi et sont très confiants de pouvoir réaliser leurs objectifs de carrière.

Face à cette imposante majorité des jeunes adultes jouissant d'une grande sécurité d'emploi, il importe de ne pas perdre de vue le chômage. Trente-sept pourcent des jeunes adultes sont confrontés au chômage ou à l'insécurité d'emploi. Ces groupes se recoupent d'ailleurs largement, ce qui n'est guère étonnant. Les taux de précarité de l'emploi et de chômage sont supérieurs dans la partie francophone du pays, de même que parmi les personnes peu qualifiées et les personnes souffrant d'une mauvaise santé. Fait frappant : si le risque de chômage parmi les musulmans est beaucoup plus élevé que parmi les non-musulmans, ils ne souffriront, une fois en poste, que d'une insécurité d'emploi légèrement inférieure, et d'ailleurs statistiquement insignifiante. Il y a certes des facteurs qui favorisent leur exclusion du marché du travail, même s'ils

veulent travailler, mais il n'est pas certain qu'ils soient systématiquement confinés dans les emplois précaires.

Ce chapitre cherchait également à comprendre comment les jeunes adultes souhaitent bâtir leur carrière, et ce en examinant trois choix importants. Souhaite-t-on une carrière fixe et linéaire, en exerçant le plus longtemps possible le même métier, si possible pour le même employeur, ou préfère-t-on une carrière plus flexible ponctuée de différents jobs pour différents employeurs ? Comment envisage-t-on l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale : en cas de conflit entre ces deux sphères, la priorité va-t-elle à la famille ou au travail ? Quelles sont les attentes vis-à-vis du travail : un job, doit-il favoriser l'épanouissement personnel, être passionnant, ou aspire-t-on plutôt aux valeurs extrinsèques tels que la sécurité de l'emploi, le salaire élevé, les possibilités de promotion ?

La majorité des jeunes adultes choisit une carrière fixe et linéaire. Pas moins de 52 % espèrent pouvoir dire un jour qu'ils ont travaillé 20 ans ou plus pour un même employeur. Nombre d'entre eux, à savoir 45 %, pensent d'ailleurs pouvoir construire leur carrière au sein d'une même société. Un quart seulement des jeunes adultes souhaite exercer plusieurs jobs différents dans le courant de la carrière et 22 % se disent intéressés par cette perspective. La préférence pour une carrière fixe, de type linéaire, n'a pas diminué mais augmenté ces 9 dernières années. Les données disponibles de l'OCDE n'attestent d'ailleurs d'aucune diminution de la durée moyenne d'un emploi. Les auteurs qui prophétisaient une grande prédilection pour la carrière flexible, ne faisaient donc fort probablement que préférer des inepties.

La préférence pour une carrière fixe augmente en outre au fur et à mesure des transitions de vie accomplies. Cette prédilection est la plus faible parmi les étudiants ou parmi les jeunes adultes qui entament leur premier job, et la plus sensible parmi les personnes ayant déjà accompli plusieurs transitions, qui bénéficient déjà d'une certaine expérience professionnelle, se sont mis en couple et ont fondé une famille. Parmi les premiers, 29 % optent pour une carrière fixe, contre 58 % parmi les derniers.

La carrière flexible emporte l'adhésion d'une minorité. Elle est bien plus populaire parmi les personnes d'un niveau d'instruction élevé que parmi les personnes peu qualifiées. Elle est également plus appréciée par les hommes que par les femmes, vu que celles-ci continuent à assurer l'essentiel des charges familiales, un rôle plus facilement combinable, semble-t-il, avec une carrière fixe plutôt qu'avec une carrière flexible.

Confrontés au choix entre travail et famille – et il s'agit là d'une question éminemment concrète pour de nombreux jeunes adultes –, une grande majorité opte pour la famille.

Pas moins de 63 % des répondants disent en effet que, s'ils étaient amenés à choisir entre consacrer du temps à la famille ou en consacrer au travail, ils opteraient pour la famille. Ils ne sont que 6 % à rejeter formellement cette option, déclarant donc qu'ils choisiraient le travail. Cette proportion ne doit pas nous étonner, étant donné que 82 % des répondants déclarent que la famille est pour eux le plus important dans leur vie. Il s'agit donc d'une génération qui s'exprime majoritairement en faveur de la famille. N'en déduisons pas qu'ils n'accordent aucune importance au travail. 31 % se disent en effet prêts à consentir les sacrifices nécessaires aux évolutions professionnelles, mais dès qu'ils sont confrontés au choix entre famille et travail, ils sont plus de 60 % à choisir la famille et 6 % le travail, tandis que le reste est dans le doute. Il est évident que l'équilibre entre famille et travail se trouve en tête des priorités de cette génération.

Cette conclusion est confirmée par l'attitude adoptée vis-à-vis du travail. Ils sont nombreux à en faire un vecteur d'épanouissement personnel, à chercher dans leur job une activité avant tout passionnante. 71 % des répondants préfèrent un travail passionnant à un job qui offre des possibilités de promotion. 63 % des jeunes adultes sont prêts à se priver d'un cinquième de leur salaire pour un travail plus captivant. Confrontés aux choix entre un travail passionnant et un travail procurant un salaire plus élevé ou des possibilités de promotion plus nombreuses, ils sont nombreux, voire très nombreux, à s'exprimer en faveur de l'intérêt intrinsèque du travail. Ce constat ne s'applique pas aux deux autres valeurs extrinsèques. 56 % des jeunes adultes interrogés préfèrent la sécurité au contenu de l'emploi et 62 % préfèrent le temps libre à l'intérêt intrinsèque de leur job. Les valeurs recherchées dans le travail peuvent être hiérarchisées comme suit : au sommet trônent le temps libre et la sécurité d'emploi, suivis du contenu du travail, et à la base se trouvent le salaire et les possibilités de promotion. Le besoin de loisirs est dicté par la quête d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et la priorisation de la famille. Ce constat réaffirme aussi l'importance de la sécurité d'emploi. Force est de constater que la sécurité d'emploi est considérée comme un appui important, une condition essentielle à un minimum de tranquillité d'esprit.

L'importance accordée à l'intérêt intrinsèque du travail est frappante. Elle témoigne de l'adoption par une grande partie des jeunes adultes de l'éthique de l'épanouissement personnel. Cela vaut beaucoup plus pour les personnes hautement qualifiées que pour les jeunes adultes peu qualifiés, et fait ressortir l'un des transferts majeurs caractérisant l'emploi et l'économie : la promotion de l'investissement et de l'engagement dans le travail en vecteur d'épanouissement personnel et de réalisation de soi. Sans doute faut-il voir dans ce type d'engagement la ressource la plus importante d'une économie obligée de s'appuyer sur l'investissement et la créativité.

Si nous avons envisagé ces différents choix de carrière de manière indépendante, ceux-ci sont évidemment combinés dans la vie réelle : les jeunes adultes seront amenés à s'interroger sur la façon de combiner leurs préférences de carrière avec leurs préférences pour les valeurs intrinsèques ou extrinsèques du travail, et sur la manière de les concilier avec l'équilibre recherché entre vie familiale et vie professionnelle. C'est de la combinaison de ces préférences que naissent les perspectives de carrière. Nous avons distingué quatre perspectives de carrière différentes parmi les jeunes adultes étudiés, soit trois d'une grande clarté et une quatrième qui nous est parue d'une maturité insuffisante.

Le premier groupe, groupe assez important qui comprend 32 % des jeunes adultes, considère le travail comme un hobby, voire comme une passion. Le contenu du travail est en tête de leurs priorités, au-delà des possibilités de promotion, du salaire, de la sécurité d'emploi et même du temps libre. Ils attachent une importance moindre à la famille et sont, en cas de conflit entre famille et travail, plus enclins que les autres à consacrer plus de temps au travail. Ils sont en outre partisans de la carrière flexible, ou en tout cas prêts à l'adopter. Ce groupe reflète bien les nouvelles valeurs de l'emploi et de la nouvelle économie, à savoir la promotion du travail comme vecteur d'épanouissement personnel et de réalisation de soi. Il est caractérisé par une surreprésentation des personnes hautement qualifiées et par une prédominance masculine.

Le deuxième groupe, de taille quasi équivalente, représente 31 % des jeunes adultes. Nous pourrions les décrire comme des chercheurs d'équilibre. La famille se trouve au cœur de leurs préoccupations, raison pour laquelle ils préfèrent le temps libre à l'intérêt intrinsèque du travail, tout en préférant néanmoins un travail passionnant aux avantages de salaire et de promotions. Ils sont plutôt adeptes de la carrière fixe que de la carrière flexible. La surreprésentation des femmes dans ce groupe découle du fait qu'elles continuent à assurer l'essentiel des charges familiales et attachent aussi plus d'importance à la famille que les hommes.

Le troisième groupe, à peine plus petit, compte 26 % des jeunes adultes. Ceux-ci sont partisans d'une carrière conventionnelle. Ils s'expriment nettement en faveur de la carrière fixe et préfèrent systématiquement les valeurs extrinsèques – temps libre, sécurité d'emploi, salaire plus élevé, possibilités de promotion – à l'intérêt intrinsèque d'un travail. La famille est importante, sans toutefois occuper la même position centrale que pour le second groupe. Les personnes peu qualifiées forment le plus grand effectif dans ce groupe.

Le quatrième groupe, enfin, est aussi le plus restreint, avec 11 % des jeunes adultes. Il est plus ardu d'en dégager la perspective de carrière. Il s'agit principalement de jeunes personnes peu qualifiées et débutantes en matière de transitions de vie. Peut-être faut-il le considérer comme un groupe résiduel, présentant une perspective de carrière insuffisamment « mûrie ».

Les options de carrière des trois autres groupes sont très claires. Le troisième groupe adhère à une perspective de carrière conventionnelle, le premier groupe représente quant à lui la perspective nouvelle d'un grand investissement dans le travail et d'une prédilection pour la carrière flexible. Les jeunes adultes du deuxième groupe veulent certes un travail passionnant, mais comme ils attachent beaucoup d'importance à la famille, ils aspirent plutôt à un équilibre et sont de ce fait prêts à troquer le contenu de leur travail contre plus de temps libre et, dans une moindre mesure, de sécurité.

Ces perspectives de carrière ne sont pas immuables, mais s'adaptent au contraire aux événements de la vie : l'expérience professionnelle, la mise en couple, l'arrivée des enfants et l'achat d'une maison sont autant de transitions qui semblent dépeupler le groupe des jeunes qui font de leur travail leur hobby. Si 38 % des personnes n'ayant effectué aucune ou peu de transitions optent pour cette dernière perspective, l'expérience professionnelle et la fondation d'une famille réduisent cet effectif à 16 %. La popularité des deux perspectives caractérisées par une préférence pour la carrière fixe et pour davantage de temps libre, croît proportionnellement aux transitions accomplies. Le groupe des chercheurs d'équilibre gonfle de 21 à 44 %, et celui des partisans d'un parcours conventionnel de 10 à 32 %. Cette donnée est très importante. Nous constatons la montée, et ce surtout parmi les jeunes gens hautement qualifiés, d'une perspective de carrière orientée sur le travail conçu comme un vecteur de réalisation de soi. Sans doute faut-il y voir l'une des ressources majeures d'une économie fortement dépendante de l'investissement personnel. Mais cette perspective de carrière n'est pas durable. Elle est démantelée et remplacée par d'autres perspectives à mesure que l'on avance dans la vie et, surtout, sous l'influence de la quête d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Cela signifie que nos institutions sont insuffisamment adaptées à ce double désir porté par de nombreux jeunes adultes, et surtout par les jeunes adultes hautement qualifiés : celui d'un engagement fort dans le travail et celui d'une implication forte au sein de la famille. Nous continuons à vivre dans une société où l'un doit être sacrifié à l'autre, où le modèle de la famille traditionnelle, avec la femme aux fourneaux et l'homme subvenant aux besoins de la famille, est encore trop prégnant ; or, les principales victimes de cette vision sont les diplômés avec des enfants. Chaque jour, ils sont confrontés à la lourde tâche de concilier leur travail prenant et leur vie familiale. Il s'agit en réalité d'une

problématique à la fois sociale et économique : celle du maintien d'une forte implication dans le travail de la part des personnes hautement qualifiées, qui souhaitent aussi s'investir dans leur ménage et consacrer du temps à leurs enfants. Des institutions plus adaptées, permettant une meilleure harmonie entre vie professionnelle et vie privée et une meilleure adaptation des parcours à la vie moderne, voilà qui améliorerait la qualité de la vie et des générations à venir, tout en profitant à l'économie.

Le choix d'une perspective de carrière n'a pas d'effet immédiat sur le bonheur. Il semblerait que l'on choisisse l'une ou l'autre perspective selon ses préférences, pour ensuite l'adapter aux circonstances de la vie. Cela se fait malheureusement au détriment de l'engagement fort dans le travail, pour ne pas mettre en péril la vie familiale.

Il ressort des préférences et des perspectives de carrière que nous avons dégagées, que la grande majorité des jeunes adultes a une vision claire de la carrière espérée. C'est pourquoi nous leur avons posé la question de savoir s'ils pensent pouvoir réaliser leur carrière idéale. Un pourcentage étonnamment élevé, soit 81 %, répond que cela est vraisemblable ou certain, bien que cette perspective ne soit pas partagée de manière uniforme parmi la population étudiée. Les femmes, les Francophones et les personnes jouissant d'une bonne sécurité d'emploi sont plus optimistes que les hommes, les Néerlandophones et les personnes qui s'inquiètent quant à l'éventualité de perdre leur travail. Les jeunes adultes en mauvaise santé ou ayant connu un chômage de longue durée sont également plus inquiets quant à leurs chances de bâtir leur carrière idéale.

Cette foi dans les capacités de réaliser la carrière idéale est bel et bien, contrairement au choix de carrière, un facteur prédictif du degré de bonheur. Les personnes convaincues que la carrière idéale est à portée de main sont plus heureuses que celles qui n'y croient pas. L'impact des perspectives d'avenir sur le bonheur est d'ailleurs très frappant. Les jeunes adultes convaincus qu'ils jouiront d'une qualité de vie équivalente ou meilleure que celle des parents (objet du rapport n° 2 de cette série), ainsi que ceux qui estiment pouvoir bâtir leur carrière idéale, sont beaucoup plus heureux que les personnes moins optimistes quant à l'avenir. Les perspectives d'avenir alimentent le quotidien, et les perspectives positives contribuent au bonheur.

La situation sur le marché du travail des jeunes adultes entre 25 et 35 ans peut, à bien des égards, être qualifiée comme très favorable. 81 % d'entre eux estiment vraisemblable ou certain qu'ils réussiront à réaliser leur carrière idéale. Parmi les travailleurs, 81 % sont satisfaits de leur job et 73 % bénéficient d'une grande sécurité d'emploi. Le revers de la médaille est que 27 % de ces jeunes souffrent d'un manque de sécurité d'emploi, alors que cette sécurité fait précisément partie des grandes

aspirations de cette génération. Outre cela, 10 % de ces jeunes adultes est au chômage. Il est d'ailleurs frappant, mais guère étonnant, de constater que les groupes touchés par le chômage et par la précarité se recoupent largement.

Le nombre élevé de personnes en incapacité de travail et l'insécurité d'emploi des personnes souffrant de problèmes de santé, témoignent tous deux de la pression exercée par notre société de performance sur ces personnes, ainsi que du manque d'emplois adaptés à leur situation.

Certaines caractéristiques sont sources de grandes inégalités en termes d'opportunités et de sécurité d'emploi. Ainsi, le taux de chômage parmi les non-musulmans néerlandophones hautement qualifiés est de 3 %, chiffre proche de ce que l'on entend par le chômage frictionnel inévitable ; en revanche, près d'un musulman francophone peu qualifié sur deux se trouve au chômage. Ces chiffres illustrent la réalité bien connue d'une situation économique très défavorable dans la partie francophone du pays, réalité qui touche surtout les personnes peu qualifiées et les minorités. Les résultats de notre recherche démontrent cependant que, pour créer les conditions propices à un travail durable pour les minorités et les jeunes adultes de faible niveau d'instruction, des efforts importants doivent être consentis dans les deux régions du pays. Plus d'emploi pour les personnes peu qualifiées, une meilleure intégration des minorités, un travail adapté et un meilleur accompagnement professionnel des personnes en moins bonne santé et reconnues en incapacité de travail : autant de démarches qui permettraient non seulement de corriger les inégalités, mais aussi de dynamiser notre potentiel économique.

12 Bibliographie

AAPOR. (2011). *Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised 2011*. Retrieved 15 april 2014, from <http://aapor.org/Content/NavigationMenu/AboutAAPOR/StandardsampEthics/StandardDefinitions/StandardDefinitions2011.pdf>.

Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.) (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. B. (Eds.) (1996). *The boundaryless career: a new employment for a new organizational era*. New York & Oxford Oxford University Press.

Baruch, Y. (2001). Employability: a substitute for loyalty. *Human Resource Development International*, 4(4), 534-566.

Beck, U. (2000). *Goodbye to All That Wage Slavery: Full Employment*. London: London

- School of Economics, Gale Group.
- Bell, D. (1976). *The Cultural Contradictions of Capitalism*. New York: Basic Books.
- Bellah, R. N. (1985). *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. Berkeley: University of California Press.
- Bertrand-Cloodt, D., Cörvers, F., Kriechel, B., & van Thor, J. (2012). Why Do Recent Graduates Enter into Flexible Jobs. *De Economist*, 160, 157-175.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Brousseau, K. R., Driver, M., Eneroth, K., & Larsson, R. (1996). Career Pandemonium: Realigning Organisations and Individuals. *Academy of Management Executive*, 10(4), 52-64.
- Brousseau, K. R., & Driver, M. J. (1998). *Career View Concepts. Roadmaps for Career Success. An Overview*. Lund: Decision Dynamics Group.
- Castells, M. (1996). *The Information Age: Economy, Society and Culture* (Vol. 1, The Rise of the Network Society). Oxford: Blackwell.
- Cloïn, M. (2013). De verdeling en combinatie van verplichtingen. In *Met het oog op de tijd. Een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders* (pp. 57-80). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Cytrynbaum, S., & Crites, O. J. (1998). The utility of adult development theory in understanding career adjustment process. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 66-88). Cambridge: Cambridge University Press.
- Dagevos, J. (1998). *Begrensde mobiliteit. Over allochtone werkenden in Nederland*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- De Groof, S., Elchardus, M., Kavadias, D., Siongers, J., Stevens, E., Van Aerden, K., et al. (2012). *Maatschappelijke baten en kosten van onderwijs en leerervaring. Een micro-benadering*. Brussel: OBPWO-Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- de Vries, M. R., & Wolbers, M. H. J. (2005). Non-standard employment relations and wages among school leavers in the Netherlands. *Work, employment & society*, 19(3), 503-525.
- du Bois-Reymond, M., Plug, W., te Poel, Y., & Ravesloot, J. (2001). 'En dan maar verder kijken...' Onderwijs- en werktrajecten van jongeren: een longitudinaal onderzoek. *Mens & Maatschappij*, 76(1), 5-21.
- Elchardus, M., & Smits, W. (2006). The Persistence of the Standardized Life Cycle. *Time & Society*, 15(2/3), 303-326.
- Elchardus, M., & Smits, W. (2007). *Het grootste geluk*. Leuven: Lannoo.
- Elchardus, M., & Te Braak, P. (2014). *Kort Technisch Verslag Toekomstonderzoek*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Emerson, M. (1988). Regulation or deregulation of the labour market: policy regimes for

- the recruitment and dismissal of employees in industrialized countries. *European Economic Review*, 32(4), 775-817.
- Foskett, N., & Hensley-Brown, J. (1999). Invisibility, Perceptions and Image: Mapping the Career Choice Landscape. *Research in Post-Compulsory Education*, 4(3), 233-248.
- Glorieux, I., Koelet, S., Mestdag, I., Minnen, J., Moens, M., & Vandeweyer, J. (2006). De strijk doen of het gras afmaaien? Over mannen en vrouwen en de ongelijke verdeling van het werk. In *De 24 uur van Vlaanderen. Het dagelijkse leven van minuut tot minuut* (pp. 59-76). Leuven: Lannoo.
- Glorieux, I., Laurijssen, I., & Van Dorsselaer, Y. (2008). *De intrede van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Brussel: SSL-rapport.
- Gray, J. (2010). The branding of English and the culture of the new capitalism: Representations of the world of work in English language textbooks. *Applied Linguistics*, 31(5), 714-733.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2003). Career aspirations of non-managerial women: adjustment and adaptation. *Journal of Career Development*, 29(4), 221-235.
- Hodkinson, P., & Sparkes, A. (1997). Careership: a Sociological Theory of Career Decision Making. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 9-44.
- Honneth, A. (2004a). Recognition and Justice: Outline of a Plural Theory of Justice. *Acta Sociologica*, 47(4), 351-364.
- Honneth, A. (2004b). Organized Self-Realization. Some Paradoxes of Individualization. *European Journal of Social Theory*, 7(4), 463-478.
- Hyman, R. (2004). An Emerging Agenda for Trade Unions. In R. Munck (Ed.), *Labour and Globalisation: Results and Prospects* (pp. 19-33). Liverpool: Liverpool University Press.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., & Meyer, M. (2003). Career fields: a small step towards a grand career theory? *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 728-750.
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The Job Costs of Family Demands: Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues* 26(3), 275-299.
- Klein Hesselink, D. J., & van Vuuren, T. (1999). Job Flexibility and Job Insecurity: the Dutch Case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 273-293.
- Koelet, S. (2005). *Standvastige verschillen. Een analyse van theoretische benaderingen over de verdeling van het huishoudelijk werk tussen vrouwen en mannen op*

- basis van tijdsbudgetonderzoek.* Brussel: Doctoraal proefschrift, Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Larsson, R., Driver, M., Holmqvist, M., & Sweet, P. (2001). Career Disintegration and Re-integration in Mergers and Acquisitions: Managing Competence and Motivational Intangibles. *European Management Journal*, 19(6), 609-618.
- Laskawy, M. (2005). Uncommitted: Contemporary Work and the Search for Self, a Qualitative Study of 28-34 Year-Old College Educated Americans. *Humanities and Social Sciences*, 65(9), 3588-3589.
- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of man's life* New York: Knopf.
- Lichterman, P. (1995). Beyond the Seesaw Model: Public Commitment in the Culture of Self-Fulfilment. *Sociological Theory*, 13(3), 275-301.
- Mayrhofer, W., Steyrer, J., Meyer, M., Strunk, G., Schiffinger, M., & Iellatchitch, A. (2005). Graduates' career aspirations and individual characteristics. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 38-56.
- Mennino, S. F., Rubin, B. A., & Brayfield, A. (2005). HOME-TO-JOB AND JOB-TO-HOME SPILLOVER: The Impact of Company Policies and Workplace Culture. *The Sociological Quarterly*, 46(1), 107-135.
- OECD StatExtracts. (2014). Labour Force Statistics - Employment by job tenure intervals - frequency. Retrieved 22 mei 2014, from <http://stats.oecd.org/>
- OSA. (2003). *De transitionele arbeidsmarkt: onderzoek naar een nieuwe sociale en economische dynamiek.* OSA Meerjarenprogramma 2003-2006: Universiteit van Tilburg & Universiteit Utrecht.
- Peiperl, M. A., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: the post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 7-22.
- Schein, E. H. (1975). How Career Anchors Hold Executives to their Career Paths. *Personnel*, 52(3), 11-24.
- Schein, E. H. (1985). *Career Anchors: Discovering your Real Values.* San Diego (CA): University Associates.
- Schulz, J. (2012). Talk of work: Transatlantic divergences in justifications for hard work among French, Norwegian, and American Professionals. *Theory and Society*, 41(6), 603-634.
- Scott-Marshall, H. (2005). *A political economy lens on work-related insecurity in the new economy: evaluating the consequences for health.* Toronto: University of Toronto.
- Sekaran, U., & Hall, D. T. (1989). Asynchronism in dual-career and family lingages. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (Vol. 159-180). Cambridge Cambridge University Press.
- Shirley, C., & Wallace, M. (2004). Domestic Work, Family Characteristics, and Earnings:

- Reexamining Gender and Class Differences. *The Sociological Quarterly*, 45(4), 663-690.
- Smits, W. (2005). *Levensloop en toekomstperspectieven van jongvolwassenen. Technisch verslag - veldwerk, responsanalyse, vragenlijst en schaalgegevens*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, 194-201.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Thunman, E. (2012). Burnout as a social pathology of self-realization. *Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory*, 13(1), 43-60.
- Tinklin, T., Croxford, L., Ducklin, A., & Frame, B. (2005). Gender and Attitudes to Work and Family Roles: the Views of Young People at the Millennium. *Gender and Education*, 17(2), 129-142.
- Touraine, A. (1999). Toward a Civilization of Work. *Canadian Journal of Sociology*, 24(4), 535-552.
- UNESCO. (2008). ISCED Review Concept Note november 2008 [Electronic Version]. Retrieved 13 november 2012 from <http://unstats.un.org/unsd/class/intercop/expertgroup/2009/AC190-10-e.PDF>.
- Vandenbrande, T., Vanderkerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hootegem, G., et al. (2013). *Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België*. Leuven: HIVA-Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving.
- Yankelovich, D. (1982). *Nieuwe regels; Op zoek naar zelfontplooiing in een nieuwe wereld*. Baarn: Amboeboeken.
- Zanders, H., & Harding, S. (1995). Changing Work Values in Europe and North America. Continents and Occupations Compared. In R. de Moor (Ed.), *Values in Western Societies* (pp. 195-216). Tilburg: Tilburg University Press.