

Une génération prête à prendre sa place

Grand Public × Cluster17 pour For Youth



Volet qualitatif : 4 panels, 85 jeunes – entretiens février 2026.

Volet quantitatif : 3 009 individus représentatifs des 15-30 ans (méthode des quotas) – interviews du 17 au 25 avril 2026.

Introduction – Une thèse et non un constat

L'enquête conduite par Grand Public/Cluster17 pour **For Youth**, le fonds de dotation de Crédit Agricole Personal Finance & Mobility, repose sur un dispositif d'écoute qualitatif d'une rigueur méthodologique peu commune : quatre panels réunissant près de quatre-vingt-dix jeunes, suivis d'un sondage représentatif de 3 009 personnes construit à partir de leurs propres mots. Autrement dit, on n'a pas demandé aux jeunes de répondre aux questions des adultes. On leur a d'abord permis de formuler les leurs.

Elle révèle une génération qui apparaît avant tout **disponible, engagée et désireuse de contribuer**.

Les jeunes interrogés disent vouloir apprendre, prendre des responsabilités, trouver leur place dans la société et dans le monde du travail. **Ils expriment une forte attente de confiance, de reconnaissance et de considération.**

Le principal enseignement de l'étude est celui d'une énergie disponible qui cherche les conditions pour s'exprimer pleinement. C'est précisément là qu'apparaît le paradoxe mis au jour par l'enquête. Cette disponibilité se heurte à **un décalage de perception entre la manière dont les jeunes se voient eux-mêmes et la façon dont ils pensent être regardés par le reste de la société. La force de cette étude tient à son architecture.** Le qualitatif a d'abord laissé les jeunes exprimer librement leur vision de la réussite, du travail et du monde professionnel ; la mise en débat a fait surgir les controverses et les a instruites ; le questionnaire quantitatif a ensuite été conçu sur leurs représentations, puis administré à un échantillon représentatif des 15-30 ans. Les deux *corpus* ne sont jamais confondus : le qualitatif donne le sens et les voix, le quantitatif donne la mesure et la portée. C'est leur croisement qui permet de problématiser plutôt que de juxtaposer.

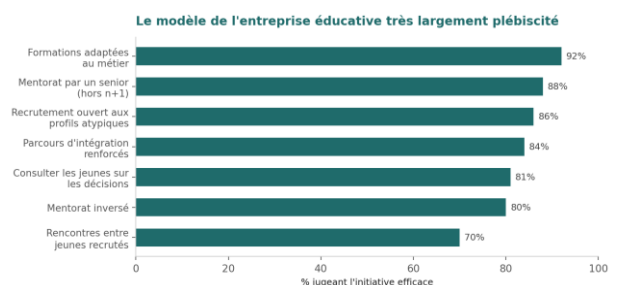
Les jeunes sont attentifs aux conditions de leur engagement et à la qualité de la relation qui leur est proposée. La nouvelle génération ne se détourne pas du travail ni de la société. Les jeunes se disent disponibles, curieux, prêts à s'engager. Cette disponibilité est assortie de conditions explicites : d'une part, ils cherchent un meilleur équilibre vie pro-vie perso ; d'autre part, ils demandent qu'on leur fasse confiance, qu'on les respecte en leur donnant une place réelle et qu'on donne du sens à leur travail.

Leur faire de la place dans les entreprises est possible. L'enjeu consiste moins à corriger la jeunesse qu'à comprendre ce qu'elle exprime. Une grande partie de la réponse se trouve déjà dans cette disponibilité qu'elle manifeste et dans la rencontre qu'elle appelle de ses vœux.

1. L'entreprise attendue : éducative, apprenante et fondée sur la confiance

Ce qu'ils mettent en avant en priorité auprès d'une entreprise qui les accueille, c'est une envie **d'apprendre et une curiosité (58 %)** ; **81 % se disent prêts à prendre des responsabilités** ; **44 % aspirent encore à une carrière accomplie chez un même employeur**. La disponibilité est réelle et mesurable – Elle attend d'être reconnue et mise en mouvement.

Surtout, les jeunes désignent eux-mêmes le modèle qui ferait advenir la rencontre : **l'entreprise éducative et apprenante**. Les initiatives jugées efficaces dessinent un cahier des charges d'une netteté remarquable – formations adaptées au métier (92 %), mentorat par un senior qui n'est pas le responsable direct (88 %), recrutement ouvert aux profils atypiques (86 %), parcours d'intégration renforcés (84 %), consultation des jeunes sur les décisions importantes (81 %), mentorat inversé (80 %). À l'inverse, les dispositifs courts et précoces – stages de 3e et de 2nde – sont massivement jugés inefficaces. En revanche, l'apprentissage et l'alternance sont jugés efficaces par 93 % des jeunes, devant les stages longs de 2 à 6 mois, cités par 89 % d'entre eux.



« Ces initiatives vous semblent-elles efficaces ? » – total « efficace ». Source : volet quantitatif.

« En tant que jeune, on apprend aux anciens et eux peuvent nous apprendre beaucoup de choses. C'est comme ça que ça va fonctionner dans l'entreprise : avec ce double regard de l'ancienne et de la nouvelle génération. »

Le qualitatif précise la condition de cette rencontre : elle ne se décrète pas par une charte, elle se vit dans la relation quotidienne. Le mot qui revient n'est pas « avantages » mais « confiance », immédiatement relié au respect et à la responsabilité confiée. La disponibilité des jeunes est exigeante au sens propre : elle exige une contrepartie relationnelle, pas matérielle.

« Faites confiance. Si la personne a postulé, il faut partir du postulat qu'elle est intéressée. Faites-lui confiance. Et voyez ensuite. »

– Antoine – Coordinateur de programmes, Chaulgnes (58)

« Jouez sur la confiance. Les jeunes d'aujourd'hui se basent beaucoup sur le rapport humain, sur le respect qu'on leur porte. »

– Kelly – Étudiante, Nîmes (30)

La disponibilité exprimée par les jeunes ne demande qu'à trouver des espaces où s'exercer pleinement. Lorsque les parcours apparaissent fermés, les règles du jeu peu lisibles ou les opportunités inégalement accessibles, cette énergie cherche naturellement d'autres voies d'expression : engagement associatif, projets entrepreneuriaux, mobilité géographique, initiatives personnelles ou collectives.

L'enjeu n'est donc pas de susciter l'engagement, déjà largement présent, mais de créer les conditions permettant à cette énergie de se déployer au bénéfice des jeunes eux-mêmes, des entreprises et plus largement de la société.

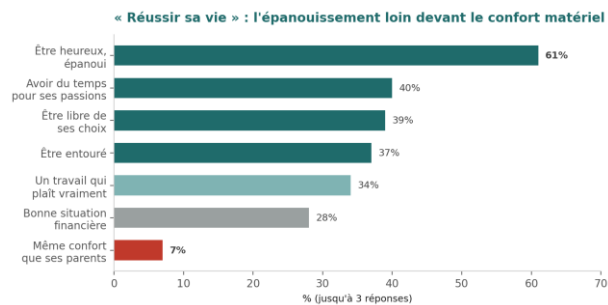
Mise en perspective. Le sondage transforme une demande en disponibilité mesurable : une énergie disponible (81 % prêts aux responsabilités) et un modèle précis (l'entreprise éducative, plébiscitée au-delà de 80 % sur presque tous ses leviers). Le qualitatif en donne le prix : confiance a priori, dignité de la relation, place réelle dans la décision. La rencontre n'est pas un vœu, c'est une nécessité pour apprendre à mieux se connaître. La question n'est donc plus de savoir si les jeunes sont prêts. Elle consiste à identifier les acteurs capables de transformer cette disponibilité en expérience concrète.

2. « Réussir », une autre définition de l'accomplissement

Le cœur de l'interrogation se loge dans le mot « réussir ». Là où le récit hérité l'adosse à la carrière et à la promotion matérielle, les jeunes le redéfinissent en termes d'épanouissement et de liberté. Être heureux et épanoui arrive très loin devant (61 %), suivi du temps pour ses passions (40 %), de la liberté de ses choix (39 %) et de l'entourage (37 %). Le travail qui plaît compte (34 %) mais après l'épanouissement ; la bonne situation financière ne réunit que 28 % ; et disposer au moins du même confort matériel que ses parents n'est cité que très marginalement, à 7 %.

« On sait qu'atteindre ses objectifs c'est important, mais en les atteignant il ne faut pas se perdre soi-même. »

– Mariam – Lycéenne, Nîmes (30)



« Quand vous pensez à réussir votre vie, qu'est-ce qui compte le plus ? » Source : volet quantitatif.

Ce dernier chiffre est le plus parlant. Le quasi-effacement du repère « faire au moins aussi bien que mes parents » signe une rupture avec le récit de la promotion sociale linéaire : la réussite ne se mesure plus à une trajectoire ascendante mais à un équilibre de vie tenu. La vie personnelle confirme ce socle : famille (62 %), amis (58 %), passions (49 %) devançant très largement le travail (21 %) pour ce qui compte le plus dans la vie des jeunes.

« On a une projection de réussir sa vie en gagnant de l'argent, en devenant PDG, cadre... Mais c'est s'engager dans des causes, partir dans des métiers passionnés et passionnants, aller au-delà des idées préconçues. »

– Sofiane – Étudiant, Mantes-la-Jolie (78)

Ce déplacement n'est pas un désintéret pour le travail : c'est une réintégration du travail dans une vie, et non l'inverse. 55 % attendent d'abord un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et l'impact positif sur la société (39 %) figure parmi les premières attentes vis-à-vis d'un emploi idéal. La valeur n'a pas disparu – elle a changé d'unité de mesure. Lue depuis l'ancienne unité, elle ressemble à un renoncement ; elle est en réalité un déplacement d'exigence.

Mise en perspective. Ici, qualitatif et quantitatif disent la même chose à deux échelles. Ce que les entretiens formulent comme refus de « se perdre soi-même » se retrouve dans le sondage à travers l'effondrement des attachements aux valeurs matérielles (qu'ils trouvent trop présentes chez leurs parents). La génération n'est pas moins ambitieuse : elle l'est autrement. C'est cette redéfinition que le regard extérieur lit, à tort, comme de la paresse – le malentendu du point 1 trouve ici sa source sémantique.

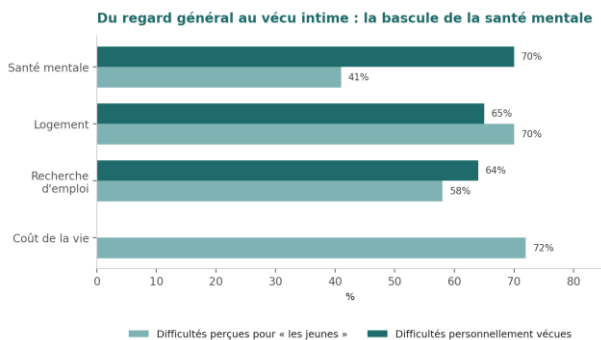
3. Une génération lucide face aux défis de son époque

Si les jeunes paraissent exigeants, c'est aussi parce que le réel pèse lourd. Les difficultés qu'ils identifient sont d'abord sociales et matérielles : le coût de la vie (72 %), le coût du logement (70 %), la difficulté à trouver un premier emploi (58 %). L'exigence naît d'un environnement contraint où la marge d'erreur est mince.

Le basculement décisif apparaît lorsqu'on passe du regard général au vécu personnel. La santé mentale, citée par 41 % comme difficulté « des jeunes » en général, devient la première difficulté réellement éprouvée (70 % au total, dont 30 % font état de difficultés importantes), devant le logement (65 %) et la recherche d'emploi (64 %). Ce qui est nommé de loin comme un problème social est vécu de près comme une épreuve intime – et cette épreuve est majoritaire, non marginale.

« Anxieux, parce qu'on évolue dans une société hyper anxiogène sur plein de plans : politiquement, sur le plan environnemental aussi. »

– Alexia – Ingénieure-étudiante, Orsay (91)



Difficultés perçues « pour les jeunes » et difficultés « personnellement rencontrées ». Source : volet quantitatif.

Les entretiens apportent un éclairage complémentaire à ces résultats. Plusieurs participants relient leurs difficultés à des préoccupations plus larges : coût de la vie, accès à l'emploi, représentativité, avenir environnemental ou sentiment d'incertitude face au monde contemporain.

« Tout le paradoxe, c'est qu'on est la génération la plus diplômée de l'histoire de ce pays. Il y a un défaut d'insertion et surtout de représentativité qui est imparable. »

— Yanis — Juriste-analyste, Paris 15 (75)

Les inégalités perçues ne se limitent pas au capital relationnel. Pour une partie des jeunes vivant dans des territoires ruraux, l'accès même aux opportunités constitue un obstacle.

« Je pense que pour la plupart de ceux qui habitent dans des petits villages, on n'a pas forcément d'entreprises du domaine qui nous plaît. Si on n'a pas le permis ou si on n'a pas de voiture, parce qu'après le permis, il faut la voiture, je pense que c'est le plus gros obstacle. »

— Marion, 21 ans, Pougues-les-Eaux

Pour autant, cette génération est mobilisée. Ses préoccupations dessinent un agenda – l'environnement et le climat (67 %), la lutte contre les inégalités (56 %), le racisme et les discriminations (38 %), la santé mentale (31 %). L'inquiétude produit une conscience aiguë des enjeux : une vulnérabilité lucide, non une démission. C'est précisément cette lucidité qui nourrit l'exigence qui n'est pas de l'arrogance.

Mise en perspective. Le quantitatif corrige une lecture compassionnelle : la santé mentale n'est pas le sujet d'une frange fragile, c'est l'expérience majoritaire d'une classe d'âge confrontée au coût de la vie et à l'entrée dans l'emploi. Le qualitatif empêche d'y voir une faiblesse : la même génération qui dit son anxiété nomme précisément ce qui la cause et ce qu'elle veut changer. Fragilité et engagement ne s'opposent pas – ils procèdent du même rapport lucide au monde.

4. Une génération qui ne se reconnaît pas dans le regard porté sur elle

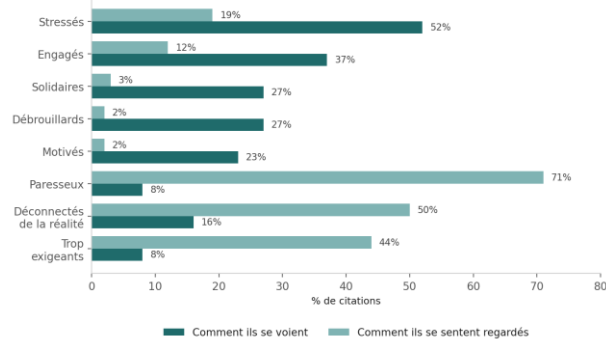
Le premier enseignement est que les jeunes se vivent autrement qu'on ne les voit, et qu'ils ont conscience de ce décalage. Invités à décrire les jeunes de leur entourage, ils se disent d'abord stressés (52 %), engagés (37 %), solidaires et débrouillards (27 %), motivés (23 %). Mais lorsqu'on leur demande comment la société les regarde, le portrait s'inverse presque terme à terme : paresseux culmine à 71 %, déconnectés de la réalité à 50 %, trop exigeants à 44 %, fragiles à 40 %. L'écart sur la seule paresse (8 % en autoportrait, 71 % en image perçue) est symptomatique.

Les jeunes ne contestent pas seulement l'étiquette. Ils ont souvent le sentiment que leur appartenance générationnelle précède la

connaissance de leurs parcours individuels, et perçoivent que ce jugement préempte la relation avant même qu'elle ait commencé.



Un autoportrait à front renversé du regard social perçu



Autoportrait des jeunes vs perception du regard social. Source : volet quantitatif, avril 2026.

« On se fait tout le temps dévaloriser par les autres générations alors qu'on vaut mieux que ça. »

— Lola — Costumière en formation, Milhaud (30)

« On n'est pas arrivés sur le marché du travail que le jugement est déjà fait. Beaucoup disent que les jeunes refusent de travailler ; moi je pense qu'ils refusent de travailler de la manière dont ça a été défini jusque-là. »

— Florian — Chargé de communication, Decize (58)

Ce malentendu déborde l'entreprise pour atteindre le pays lui-même. 83 % des jeunes estiment que la France ne favorise pas leur réussite ; 61 % considèrent qu'elle a davantage peur de sa jeunesse qu'elle ne lui fait confiance ; et près d'un sur deux pense, souvent ou parfois, qu'il réussirait mieux ailleurs, proportion qui grimpe à 58 % chez ceux qui se sentent « appartenir à une minorité visible ».



5. « Que l'on nous fasse une place ! »

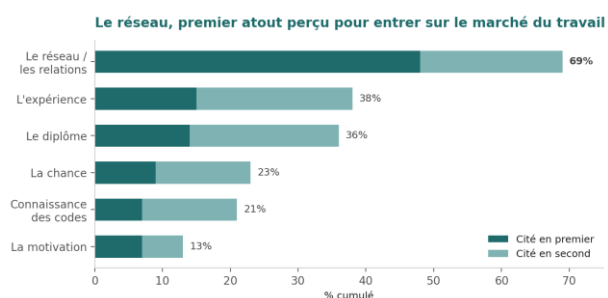
Interrogés sur ce qui compte le plus pour trouver un premier emploi, les jeunes placent le réseau et les relations très loin devant tout le reste : 48 % le citent en premier, 69 % en cumulé, quand l'expérience (38 %) et le diplôme (36 %) suivent à distance. Le réseau n'est pas

vécu comme un atout neutre : il est nommé comme un révélateur de l'inégalité, le verrou qui transforme la disponibilité en frustration.

« *Le fils ou la fille de quelqu'un d'important va être prioritaire ; des fois il ne passe même pas d'entretien, il a directement le job. Ceux qui ne connaissent pas vont devoir chercher encore plus. Et des fois c'est eux qui ont les capacités.* »

– Bilal – Étudiant en alternance, Fourchambault (58)

Le diagnostic adressé aux entreprises est sévère et converge dans les deux corpus. 86 % jugent que la plupart des entreprises ne cherchent pas vraiment à favoriser l'ascension des jeunes, 79 % que les idées nouvelles ne sont pas bien accueillies, 78 % qu'elles sont trop rigides, 71 % que les façons d'y travailler ne correspondent pas à leurs valeurs. Et 76 % estiment que c'est d'abord aux entreprises de faire le premier pas et de s'adapter, non aux jeunes. Le problème désigné n'est pas un déficit de compétences – 74 % reconnaissent que leurs études leur ont donné des compétences utiles – mais un déficit d'ouverture et de compréhension mutuelle : un blocage culturel avant d'être technique.



« Pour trouver un premier emploi, le plus important est... » (premier + second). Source : volet quantitatif.

« *Pour un poste de niveau BTS, les entreprises vont embaucher des masters. Comment voulez-vous qu'avec un BTS on puisse s'insérer sur le marché du travail ?* »

– Lilou – En recherche d'emploi (ESS), Champs-sur-Marne (77)

L'attente déborde d'ailleurs le seul cadre de l'entreprise. Les jeunes désignent aussi les cadres nationaux : l'accès au logement et aux transports, la lutte contre les discriminations à l'embauche, le contrôle et l'accompagnement des organismes de formation – seuls 23 % se disent satisfaits de l'accompagnement reçu en sortie de formation, 53 % insatisfaits. La porte d'entrée dans la vie active est étroite et elle est largement verrouillée.

Mise en perspective. Le quantitatif transforme une série d'anecdotes (le piston, le déclassé, l'offre verrouillée, l'orientation laissée à l'abandon) en un fait structurel largement partagé. Le qualitatif en donne la mécanique : ce n'est pas la qualification qui manque, c'est la traduction des études vers l'emploi et l'égalité d'accès. Mauvaise nouvelle pour qui croyait à un simple problème de formation ; bonne nouvelle pour qui sait que la culture, contrairement aux compétences manquantes, se travaille par la rencontre – à condition que le premier pas soit fait.

Conclusion – Une rencontre est possible

Les jeunes se décrivent engagés, solidaires, curieux, prêts à apprendre et à contribuer.

Le véritable enseignement de **La Voix des Jeunes** réside dans l'écart qui subsiste entre cette disponibilité et la manière dont elle est perçue. Les jeunes parlent d'*engagement* quand d'autres entendent *exigence*. Ils parlent d'*équilibre* quand d'autres entendent *désinvestissement*. Ils parlent de *sens* quand d'autres entendent *condition*.

L'étude révèle ainsi moins une opposition entre générations qu'un **besoin de traduction**. Les aspirations se rejoignent souvent davantage que les représentations. Le défi consiste alors moins à convaincre qu'à comprendre.

C'est ici que la démarche portée par **For Youth** prend tout son sens.

Construire un questionnaire à partir des mots des jeunes, organiser des espaces d'écoute, confronter les perceptions et faire circuler cette parole vers les décideurs ne constitue pas seulement une méthode d'enquête. Cette démarche apporte déjà une première réponse à ce qu'expriment les jeunes eux-mêmes : être entendus, considérés et associés aux décisions qui façonnent leur avenir.

Pour un acteur engagé dans les territoires et dans les parcours de vie, les implications sont concrètes. Elles passent par la transmission, l'accompagnement, l'alternance, le mentorat, l'accès au logement, à la mobilité ou à l'autonomie financière. Elles passent aussi par la capacité à créer des lieux où les générations se rencontrent, se comprennent et construisent ensemble.

La Voix des Jeunes met en lumière une attente de confiance réciproque entre des générations qui partagent souvent les mêmes aspirations, mais ne leur donnent plus toujours les mêmes mots.

La rencontre devient alors la condition de la confiance. Et la confiance, la première étape pour reconnaître ce que cette génération apporte déjà : une disponibilité à apprendre, une lucidité sur les défis collectifs et une volonté de contribuer.

« *N'ayez pas peur de la jeunesse, de la nouveauté.* »

– Simon – Éducateur spécialisé, Nîmes (30)

Perspective. Cette étude s'inscrit dans la démarche globale de **La Voix des Jeunes**. Elle ne constitue pas un point d'arrivée, mais ouvre une nouvelle séquence. Après le temps de l'écoute et de la compréhension vient celui de la mise en discussion. Les enseignements présentés ici ont vocation à nourrir un dialogue plus large avec l'ensemble des acteurs économiques, associatifs et publics concernés par les conditions d'entrée des jeunes dans la vie sociale, citoyenne et professionnelle.



– Une étude conduite entre janvier et avril 2026 par les équipes de l'Agence Grand Public et de Cluster 17 pour le compte de For Youth, le fonds de dotation de Crédit Agricole Personal Finance & Mobility –