

Laurent Dumanche

# Une génération surdiplômée et en quête de sens

**L**es moins de 30 ans n'entrent plus dans la vie active comme leurs aînés. Plus diplômés que jamais, plus mobiles, plus lucides aussi face aux incertitudes du monde, ils obligent les entreprises, les administrations, les universités et les syndicats à revoir leurs grilles de lecture. Ce n'est pas une crise de la jeunesse. C'est un changement d'époque. Les chiffres sont éloquentes. Un jeune sur deux est aujourd'hui diplômé de l'enseignement supérieur et le nombre de titulaires d'un master a plus que doublé en dix ans. Le niveau bac +5 est devenu la référence de l'emploi cadre. Pourtant, cette massification ne garantit ni une trajectoire linéaire ni une adéquation entre diplôme et emploi. Environ 30 % des diplômés de master occupent un poste en deçà de la norme attendue. Faut-il y voir un déclassement ? Ce n'est pas si simple : le sentiment de déclassement est moins répandu que ne le suggèrent les statistiques. Les jeunes savent que la valeur d'un diplôme dépend désormais du contexte, des compétences réelles et de la capacité personnelles à rentrer dans le monde professionnel.

Car les parcours se délinéarisent. Réorientations, années de césure, alternance, premiers emplois rapidement quittés : la

bifurcation n'est plus un accident, elle devient une modalité d'ajustement. Pour une partie de cette jeunesse, changer n'est pas échouer, mais affiner. La crise sanitaire, les tensions géopolitiques ou encore l'inquiétude climatique ont renforcé cette exigence de cohérence personnelle.

Ainsi cette génération nous propose-t-elle de réinitialiser le rapport au travail. Faire carrière ne suffit pas en soi. L'ascension sociale n'est plus l'unique boussole ; l'adéquation entre activité professionnelle, valeurs personnelles et qualité de vie devient centrale. Les jeunes cadres ne refusent pas l'engagement, ils en redéfinissent les termes. Ils veulent contribuer positivement au monde, tout en préservant leur santé mentale, leur vie privée, leur désir ou non de parentalité.

Cette transformation percute le marché du travail. Les entreprises et les administrations, longtemps attachées aux trajectoires rectilignes, doivent composer avec des travailleurs qui interrogent tôt le sens de leurs responsabilités. Le télétravail illustre ces ambivalences : recherché pour l'autonomie qu'il offre, mais parfois refusé par de jeunes actifs qui souhaitent apprendre au contact d'une équipe. Ce qui change n'est pas la valeur travail ; c'est la hiérarchie des priorités.

Face à ces mutations, la CFDT Cadres entend participer à l'élaboration d'un syndicalisme utile aux moins de 30 ans : accès aux droits, qualité du premier emploi, encadrement des stages, réflexion sur l'impact de l'intelligence artificielle sur les postes juniors, lutte contre les discriminations. Les enquêtes menées auprès des jeunes, y compris les plus précaires, montrent une demande forte d'accompagnement vers l'autonomie et de sécurisation des parcours. Derrière l'individualisation des trajectoires se cache un besoin collectif de garanties.

Le défi est donc double. Collectif d'abord : adapter le volume et la nature des emplois qualifiés à une génération massivement diplômée, sous peine d'alimenter frustrations et radicalités. Organisationnel ensuite : repenser l'intégration des jeunes dans l'entreprise, reconnaître leurs compétences

numériques, écologiques, relationnelles, et ouvrir de réelles perspectives d'évolution.

La jeunesse actuelle n'est ni désenchantée ni désengagée. Elle est exigeante. Exigeante envers elle-même, envers les employeurs, envers les institutions. Elle sait que l'avenir sera plus incertain que celui de ses parents et refuse d'y avancer les yeux fermés. Plutôt que de déplorer son impatience, il faut entendre ce qu'elle dit : le travail doit rester un vecteur d'émancipation, mais il ne peut plus être le seul horizon.