

Génération flemme ou génération lucide ?

3 août 2026 - Denis Favre

Autopsie d'un monde du travail à bout de souffle

On les dit fragiles, versatiles, allergiques à l'effort. On leur reproche d'avoir tué la valeur travail, de démissionner en direct sur les réseaux sociaux, de négocier leurs congés avant même leur salaire. Nés entre 1997 et 2012, les membres de la génération Z traînent derrière eux une réputation devenue un lieu commun de comptoir et de plateau télé : celle d'une jeunesse qui ne veut plus travailler.

Cette accusation a le mérite de la simplicité. Elle a surtout le défaut de confondre le symptôme et la maladie. Car si l'on prend la peine de regarder les chiffres, puis de les croiser avec ce que la sociologie et la psychologie nous disent de l'époque, une autre lecture s'impose : ce que l'on appelle flemme ressemble beaucoup plus à un calcul rationnel. Le désengagement n'est pas une faute morale, c'est une réponse adaptative à un contrat social qui a cessé d'être honoré.

Cet article propose donc une autopsie. Pas celle d'une génération, mais celle d'un modèle : celui du travail comme identité, comme promesse d'ascension, comme colonne vertébrale d'une vie. Ce modèle craque. Et les jeunes qui refusent d'y entrer ne sont peut-être pas les fossoyeurs du système, seulement les premiers à avoir vu la fissure.

Le mur de l'entrée : quand jouer le jeu ne suffit plus

Un chômage des jeunes hors norme

Le premier constat est brutal. En France, le chômage des 15-24 ans oscille autour de 19 % à 21 % selon les trimestres, contre environ 5 % chez les 50 ans et plus. Un écart de un à quatre. Aucune autre variable — diplôme, région, secteur — ne produit un différentiel aussi violent que l'âge.

On objectera, à juste titre, que ce taux est calculé sur les seuls actifs et qu'une large part des moins de 25 ans est encore en études. L'indicateur exagère donc la réalité. Mais il ne l'invente pas : à l'échelle européenne, la France reste dans le peloton de tête, et surtout la tendance récente est à la dégradation, avec une nette poussée sur les derniers trimestres mesurés. À cela s'ajoute le halo du chômage, cette zone grise de ceux qui souhaitent un emploi sans en chercher activement, plus fournie chez les jeunes qu'ailleurs. Autrement dit, l'entrée dans la vie active ne s'est pas seulement compliquée : elle s'est

allongée, fragmentée, et rendue incertaine.

L'inflation des diplômes, ou la médaille dévaluée

La massification de l'enseignement supérieur est une victoire démocratique incontestable. Elle a produit un effet secondaire mécanique : la dévaluation des titres. Ce qui distinguait hier ne distingue plus aujourd'hui. Le baccalauréat, exploit statistique pour la génération des grands-parents, est devenu une formalité. Le master s'est installé comme la nouvelle norme d'entrée là où la licence suffisait il y a vingt ans.

Le problème n'est pas l'élévation du niveau. Le problème est que la contrepartie a disparu. Le diplôme protège encore du chômage — les statistiques sont formelles sur ce point, et il serait irresponsable de laisser croire l'inverse — mais il ne garantit plus ni le statut, ni le pouvoir d'achat, ni la trajectoire promise. On a demandé à toute une classe d'âge d'investir cinq à six années et souvent plusieurs milliers d'euros dans un billet de loterie dont on a discrètement baissé le lot.

Le paradoxe du junior expérimenté

Il suffit de parcourir quelques offres d'emploi pour mesurer l'absurdité du filtre. On exige d'un profil débutant le diplôme le plus élevé, deux à trois années d'expérience, une maîtrise de trois outils logiciels et une capacité d'autonomie immédiate — pour des missions qui, bien souvent, ne nécessitent ni ce niveau de formation ni cette expérience.

Ce paradoxe n'est pas un accident : il est le produit d'une politique de recrutement devenue frileuse. Former coûte, se tromper coûte davantage, et le junior est devenu la variable d'ajustement d'entreprises qui ont externalisé le risque de l'apprentissage vers l'alternance, le stage et la mission courte. Le message reçu par les jeunes est limpide, et sa violence est rarement mesurée par ceux qui l'envoient : votre jeunesse est une tare, votre inexpérience est de votre faute, revenez quand vous n'aurez plus besoin de nous.

On se retrouve alors devant un embouteillage : des cohortes entières coincées dans l'impossibilité logique de cocher simultanément la case du diplôme, celle de l'expérience et celle de l'âge. Difficile, dans ces conditions, de reprocher à quelqu'un de baisser les bras avant d'avoir commencé.

La rupture du contrat de progrès

Les enfants moins riches que leurs parents

Il existe une promesse implicite qui a structuré l'Occident depuis l'après-guerre : chaque génération vivra mieux que la précédente. Cette promesse est aujourd'hui rompue, et c'est probablement l'événement social le plus important des trente dernières années.

Les données de long terme sont sans appel : depuis le milieu des années 1970, le niveau de vie relatif des moins de 30 ans a stagné, quand celui des plus de 60 ans progressait spectaculairement. Le rapport s'est inversé. La vieillesse fut longtemps synonyme de pauvreté ; elle est devenue, statistiquement, la période la plus protégée de l'existence. À l'inverse, ce sont les jeunes adultes qui concentrent désormais les taux de pauvreté les plus élevés, et la part d'entre eux sous le seuil de pauvreté a augmenté ces dernières années.

Il ne s'agit évidemment pas d'opposer les générations dans une guerre stérile — les retraités modestes sont aussi une réalité, et beaucoup de familles compensent en transférant vers leurs enfants ce que le marché ne leur donne plus. Mais précisément : ce transfert intrafamilial est devenu la variable qui décide du destin des jeunes. Quand la solidarité privée remplace la promesse collective, l'origine sociale redevient le facteur discriminant numéro un. C'est la définition même d'une société qui se reféodalise.

Le logement, symbole du déclassement

Aucun indicateur ne raconte mieux le basculement que le logement. Dans les années 1970, un jeune couple pouvait raisonnablement viser la propriété avant trente ans, avec un crédit calibré sur un salaire unique et des prix immobiliers représentant quelques années de revenus. Aujourd'hui, l'âge du premier achat n'a jamais été aussi tardif, et les écarts entre estimations — de la trentaine bien avancée à la quarantaine selon le périmètre retenu — disent surtout une chose : la propriété est passée du statut de tremplin à celui de mur, franchissable pour l'essentiel grâce à un apport familial.

Le loyer, lui, absorbe une part du budget des jeunes urbains sans commune mesure avec ce que payaient leurs grands-parents. Conséquence directe : une part considérable des 18-25 ans vit encore au domicile parental, non par confort mais par impossibilité arithmétique d'en sortir. La décohabitation, ce rite de passage vers l'âge adulte, s'est transformée en privilège.

La méritocratie devenu récit

Additionnons : un diplôme qui ne protège plus autant, un emploi qui n'assure plus l'autonomie résidentielle, une épargne rongée par l'inflation des actifs, des retraites financées par des actifs précaires. Que reste-t-il de la méritocratie ? Un récit. Un très beau récit, que l'on continue de servir aux enfants dès l'école primaire, et qui se fracasse au premier contact avec le marché.

Il faut mesurer ce que produit psychologiquement cette dissonance. Une génération à qui l'on a répété que l'effort paie, et qui constate que la variable décisive est le patrimoine de ses parents, ne devient pas paresseuse : elle devient cynique. Le cynisme est le sarcasme des idéalistes déçus.

Le paradoxe de l'employeur

Chômage record, recrutement impossible

C'est ici que surgit l'anomalie la plus révélatrice. Alors même que le chômage des jeunes atteint des sommets, les employeurs déclarent des difficultés de recrutement inédites, et surtout un problème de fidélisation. Certains managers vont jusqu'à déclarer forfait, accusant la génération Z d'être ingérable, instable, voire toxique pour la cohésion des équipes.

Un marché où l'offre et la demande coexistent sans se rencontrer n'est pas un marché en pénurie : c'est un marché en désaccord. Ce n'est pas la quantité de travail disponible qui pose problème, ce sont les conditions du contrat implicite qui l'accompagne.

La démission comme geste banal

Les codes ont volé en éclats. Pour les générations précédentes, démissionner était un acte grave, souvent vécu comme un échec, parfois comme une transgression. C'est devenu, pour beaucoup de jeunes actifs, un geste aussi ordinaire qu'un changement d'abonnement. Les vidéos de démission filmées en direct, devenues un genre à part entière sur les réseaux, ne sont pas seulement de la mise en scène : elles signalent un renversement symbolique. Partir n'est plus une honte, c'est une preuve de lucidité, parfois même un contenu monétisable.

L'entretien mutuel

Le recrutement lui-même a changé de nature. Le candidat ne se contente plus de convaincre : il évalue. Il pose des questions sur le télétravail, sur la charge réelle, sur le turnover de l'équipe, sur les engagements environnementaux, sur la manière dont l'entreprise a traité ses salariés lors de la dernière crise. Il demande des preuves. Il vérifie la réputation de l'employeur sur les mêmes plateformes où l'employeur vérifie la sienne.

Ce que les cadres seniors lisent comme de l'arrogance est en réalité une symétrie retrouvée. Quand on a été biberonné au culte du travail sacrificiel, il est déstabilisant de voir une génération placer l'équilibre mental et la dignité avant l'avancement. Ce n'est pourtant pas un caprice : c'est une conclusion tirée de l'observation des burn-out parentaux.

Le quiet quitting, ou l'étrange scandale du contrat respecté

On a inventé un terme pour désigner le fait de s'en tenir strictement à sa fiche de poste et à ses horaires : le quiet quitting, la démission silencieuse. Il faut prendre la mesure de ce que révèle ce vocabulaire. Faire exactement ce pour quoi on est payé est désormais considéré comme une forme de retrait.

Cela signifie qu'un modèle entier reposait sur une contribution gratuite et implicite : les heures non comptabilisées, la disponibilité en soirée, l'engagement affectif envers l'employeur. La génération Z n'a pas rompu le contrat, elle a simplement refusé d'en signer la partie invisible. Et elle n'attend plus l'épuisement pour le faire, là où ses aînés attendaient le burn-out pour découvrir que la loyauté n'était pas réciproque.

Le reverse mentoring

Dernier facteur d'irritation, et non des moindres pour les ego hiérarchiques : cette génération a des choses à enseigner à ses supérieurs. Natifs numériques, ils maîtrisent des codes technologiques, communicationnels et culturels que leurs managers déchiffrent avec retard. Le reverse mentoring — dispositif par lequel un junior forme un senior — n'est pas une lubie de direction des ressources humaines : c'est l'aveu institutionnel d'une inversion partielle de la compétence. Or une pyramide dont la base sait des choses que le sommet ignore n'est plus tout à fait une pyramide.

La modernité liquide : pourquoi l'engagement a perdu son sens

Bauman, prophète involontaire

Le sociologue Zygmunt Bauman a forgé le concept de modernité liquide pour décrire la métamorphose de nos structures sociales : des institutions, des carrières et des liens qui, autrefois solides, se sont mis à changer de forme plus vite que notre capacité à les assimiler. Dans son analyse de la vie liquide, il observe que les conditions d'action et les stratégies de réponse vieillissent et deviennent obsolètes avant même que les acteurs aient eu le temps de les maîtriser correctement.

Ce diagnostic date du milieu des années 2000. Il précède les smartphones, les réseaux algorithmiques, la crise de 2008, la pandémie, l'inflation et l'irruption de l'intelligence artificielle générative dans les métiers de bureau. Autant dire qu'il n'a pas vieilli : il s'est accéléré.

Pourquoi bâtir sur un sol mouvant ?

Dans un monde en fusion, les valeurs solides — l'emploi à vie, le foyer stable, la confiance dans les institutions — n'ont pas été rejetées idéologiquement. Elles ont simplement cessé d'être disponibles. Et lorsqu'un repère cesse d'être disponible, l'engagement à long terme ne devient pas immoral, il devient irrationnel.

C'est tout le paradoxe du contrat à durée indéterminée. On pourrait croire que dans un univers instable, la sécurité de l'emploi vaudrait de l'or. Mais pourquoi jurer fidélité pour quarante ans à une organisation qui peut être rachetée, restructurée ou dissoute en dix-huit mois ? Pourquoi s'attacher à un poste dont une partie des tâches sera automatisée avant la fin de la décennie ? L'engagement n'est plus une vertu : il est perçu comme une prise de risque unilatérale.

Connexion contre engagement

Bauman avait une formule pour cela : on ne cherche plus à s'engager, on cherche à se connecter. On branche, on débranche, on ne s'attarde pas. Cette grammaire, née de nos écrans, a colonisé le réel. Le job ghosting — disparaître d'un processus de recrutement ou d'un poste sans un mot, comme on quitte une conversation — en est la traduction la plus commentée par les recruteurs. Elle scandalise, à juste titre du point de vue des usages professionnels. Mais elle est le miroir exact d'un marché où les candidatures restent sans réponse par centaines.

Ce déclin de l'engagement dépasse d'ailleurs largement le travail. Il touche les relations amoureuses durables, la vie associative, l'adhésion syndicale ou partisane, la parentalité. On ne peut pas demander à une génération d'être liquide partout et solide au bureau.

L'hyperprésentisme : vivre au comptant

Puisque l'avenir est illisible, seul compte ce qui est certain : maintenant. C'est le cœur de ce qu'on peut appeler l'hyperprésentisme. Tout doit être rapide, lisible, gratifiant à court terme. Ce n'est pas de l'hédonisme naïf, c'est un réalisme brutal : aujourd'hui est la seule échéance sur laquelle on puisse encore compter.

Ce cadre explique un rapport à l'argent qui déroute les générations précédentes. Voilà une classe d'âge au pouvoir d'achat contraint, mais prête à financer un aller simple pour l'autre bout du monde, à dépenser en terrasse le montant d'un mois d'épargne, à changer de téléphone plutôt que d'ouvrir un plan d'épargne bloqué jusqu'en 2040. Vu depuis la logique patrimoniale, c'est de l'inconséquence. Vu depuis la logique de l'hyperprésentisme, c'est cohérent : si l'épargne ne permet plus d'acheter le logement qu'elle permettait d'acheter hier, sa fonction symbolique s'effondre. Quitte à être pessimiste sur l'avenir, autant l'être avec vue sur l'océan.

La projection a été remplacée par l'intensité. La consommation d'expériences a pris la place de l'accumulation de biens. C'est une forme de fast fashion appliquée à l'existence — avec ce que cela comporte de fragilité, car cette stratégie protège du désespoir mais n'accumule rien qui protège du choc suivant.

La psychologie de l'algorithme

Un cerveau entraîné à la rupture d'attention

Pour la génération Z, le smartphone n'est pas un accessoire : c'est un environnement. Les architectures de recommandation par vidéos courtes ont été conçues pour maximiser la rétention par des boucles de récompense extrêmement rapprochées. Quinze secondes, un pic de stimulation, une nouveauté, recommencer.

Les travaux disponibles en psychologie cognitive convergent sur un point : une exposition intensive à ces formats est associée à une plus grande difficulté à soutenir l'attention sur des tâches longues et peu stimulantes, ainsi qu'à une moindre tolérance à l'ennui. Il faut rester prudent sur la causalité — corrélation n'est pas mécanisme, et les métaphores de rewiring cérébral sont souvent employées avec plus d'assurance que ne le permettent les données. Mais l'expérience subjective, elle, est massivement rapportée : la difficulté à tenir quatre heures d'affilée sur un tableur, sans notification, sans variation, sans retour immédiat.

Quand on décrit cela comme de la mauvaise volonté, on se trompe de registre. Ce n'est pas un problème de caractère, c'est un conflit entre un régime attentionnel appris et un format de travail hérité.

La gratification différée devenue coûteuse

Le travail salarié repose entièrement sur la gratification différée : produire aujourd'hui, être payé dans trente jours, être promu dans trois ans, être pensionné dans quarante. Or c'est précisément cette architecture temporelle que l'écosystème numérique a désappris à toute une génération.

On peut le formuler avec Spinoza : le désir est l'essence même de l'homme, la puissance par laquelle il persévère dans son être. Le problème n'est pas que cette génération manque de désir — elle en déborde. C'est que l'économie de l'attention a capté ce désir en proposant une satisfaction immédiate et sans effort. Un système nerveux habitué à recevoir une récompense toutes les quinze secondes perd son entraînement au désir de long terme. Et si le travail ne nourrit pas cet élan tout de suite, par du sens ou par de la stimulation, il ne reste que l'extinction. Le désengagement, dans cette lecture, n'est pas de la paresse : c'est une extinction du désir professionnel dans un environnement concurrentiel

qui, lui, ne fait jamais attendre.

La génération influence

Le miroir déformant des réseaux

Les réseaux sociaux ne se contentent pas de reconfigurer l'attention : ils faussent l'étalon de comparaison. Pendant des siècles, on se comparait à ses voisins, à ses collègues, à sa famille. Une classe d'âge se compare désormais, plusieurs heures par jour, au centile supérieur de la planète — et à sa mise en scène.

L'effet est mécanique. Un salaire d'entrée, même correct au regard du marché, devient insultant lorsqu'il est mesuré à l'aune d'un flux permanent de villas, de vols en classe affaires et de revenus prétendument passifs. Le mythe du digital nomade, cette idée que la seule vie digne consiste à travailler trois heures par jour depuis une plage, agit comme un standard inatteignable.

Le coût réel de l'attente

Il faut nommer l'effet pervers, car il touche des trajectoires réelles. En jugeant tout premier emploi médiocre au regard de standards exceptionnels, une partie des jeunes s'installe dans une salle d'attente mentale : ils préfèrent guetter le gros coup ou la percée numérique plutôt que d'investir deux ans dans un métier ordinaire qui aurait produit compétences, réseau et légitimité.

C'est le point où le diagnostic doit cesser d'être uniquement accusatoire envers le système. La lucidité sur un monde injuste est une chose ; l'attente d'une exception statistique en est une autre. Entre les deux se joue une différence de trajectoire considérable, et personne n'a intérêt à romantiser la seconde.

Le paradoxe de l'influenceur

C'est ici que se niche la contradiction la plus éclairante. Ceux que l'on taxe de fragiles et de fainéants en entreprise sont souvent les mêmes qui déploient, dès qu'ils passent de l'autre côté de l'écran, une force de travail et une résilience considérables.

Le métier de créateur de contenu est en effet l'antithèse absolue de l'économie de l'effort. Les enquêtes menées ces dernières années montrent qu'une majorité d'adolescents et de jeunes adultes envisage cette carrière comme un idéal. Or ce qu'ils déclarent accepter, ce faisant, c'est l'instabilité totale des revenus, l'absence de protection sociale, la dépendance à des algorithmes opaques et une exposition permanente au jugement du public. Loin de l'imagerie du hamac et des revenus passifs, la réalité du métier est une industrie de flux : cesser de publier une semaine peut faire s'effondrer une audience

construite en deux ans.

Comment expliquer que ces mêmes jeunes, capables de passer des nuits à scripter, tourner, monter, analyser des statistiques d'engagement et se réinventer après un échec public, soupirent à l'idée de trente-cinq heures avec salaire garanti et horaires fixes ?

La réponse tient en trois mots : autonomie, feedback, sens. L'effort n'est pas ici une contrainte imposée de l'extérieur, mais l'extension de leur propre puissance d'agir. L'échec y est itératif et immédiatement lisible : on teste, on observe la donnée, on recommence. La récompense est visible, la propriété du travail est totale, et la progression dépend de soi.

Ce n'est donc pas une fuite devant le travail. C'est une fuite devant le salariat tel qu'il est administré : opaque dans ses critères de reconnaissance, lent dans ses retours, avare de sens, et devenu incapable de tenir les promesses matérielles qui justifiaient autrefois sa rigidité.

Ce que cette génération nous dit vraiment

Il faut se méfier des raisonnements générationnels. Il n'existe pas une génération Z homogène : un apprenti chaudronnier, une doctorante en biologie et un livreur en autoentreprise ne partagent ni les mêmes contraintes ni les mêmes marges de manœuvre. La classe sociale, le territoire, le genre et le diplôme continuent de structurer les destins bien plus puissamment que l'année de naissance. Et l'histoire du reproche fait aux jeunes est aussi vieille que l'écriture : chaque génération a été accusée de mollesse par celle qui la précédait.

Reste que quelque chose de spécifique se joue. Ce n'est pas un rapport au travail qui aurait changé dans l'absolu — les enquêtes montrent que le travail conserve une place centrale, et que les jeunes en attendent même davantage de sens que leurs aînés. C'est le rapport à l'institution employeuse qui s'est effondré. On ne refuse pas de travailler ; on refuse de croire.

Le désengagement n'est donc pas une tare morale, c'est le symptôme d'une inadéquation systémique. On tente de faire entrer des esprits formés à l'horizontalité, à l'itération rapide et à la transparence dans des structures pyramidales héritées d'un siècle où l'information circulait par note de service.

Ce que les organisations pourraient en faire

Le constat serait stérile s'il ne débouchait sur rien. Quelques directions se dégagent, qui n'ont rien de révolutionnaire et beaucoup de bon sens.

Raccourcir les boucles de retour. Un entretien annuel est un dispositif d'un autre âge attentionnel. Le retour utile est celui qui arrive en jours, pas en trimestres.

Rendre visible la contribution. La souffrance des tâches fragmentées vient moins de leur difficulté que de leur illisibilité. Montrer où va le travail, ce qu'il produit et pour qui restaure une part du sens perdu.

Payer la promesse, pas le discours. Aucune campagne de marque employeur ne compensera un salaire d'entrée qui ne permet pas de se loger. La crédibilité se joue sur le concret : rémunération, charge réelle, respect des horaires annoncés.

Assumer la formation du risque junior. Une organisation qui refuse systématiquement de former ses débutants externalise son propre avenir et se plaint ensuite de la pénurie de compétences.

Donner de l'autonomie sur le comment. C'est la leçon la plus claire du paradoxe de l'influenceur : cette génération ne fuit pas l'effort, elle fuit l'effort dont elle n'est pas propriétaire.

Enfin, écouter sans condescendance. Le reverse mentoring fonctionne quand il est sincère, et devient une humiliation supplémentaire quand il n'est qu'un gadget de communication interne.

Une génération en exil

La génération Z n'est pas une génération de fainéants. Elle est une génération en exil dans un modèle de société périmé, sommée de jouer selon des règles dont les récompenses — la propriété, la sécurité, la progression, la retraite — se sont évaporées en cours de partie.

On peut continuer à la sermonner. On peut aussi considérer qu'elle fonctionne comme une boussole : ses refus indiquent avec précision les endroits où le contrat social a cédé. Le manque de sens qu'elle dénonce, l'usure qu'elle anticipe, l'illisibilité de l'avenir qu'elle décrit ne sont pas des lubies de jeunesse. Ce sont des diagnostics que les générations précédentes ont subis en silence, faute d'avoir eu la possibilité, ou l'audace, de les formuler.

Si cette jeunesse ne trouve pas sa place, c'est peut-être tout simplement parce qu'elle est déjà occupée à construire la société de demain.