

# Les Jeunes de nos jours

## Démystifier les aspirations professionnelles des jeunes

### Résumé

L'idée que les jeunes – catégorie souvent définie de manière floue – ont un rapport différent, plus distancié, au travail fait partie de ces idées aussi communes dans le discours ambiant que difficiles à rattacher à une source précise et fiable. Grâce à une enquête Opinion Way pour le compte de Kéa sur les représentations du travail des 16-45 ans, nous montrons au contraire une grande homogénéité tant dans la relation au travail que dans les priorités données au salaire et aux conditions de travail par rapport à l'autonomie ou à l'impact sur la société

Mathieu Perona

[mathieu.perona@cepremap.org](mailto:mathieu.perona@cepremap.org)

CEPREMAP

*Comment citer cette publication :*

Mathieu Perona, « Les Jeunes de nos jours », Observatoire du Bien-être du CEPREMAP, n°2024-13, 10 Octobre 2024

## Connaître les priorités au travail des jeunes

Dans le monde de l'entreprise, on entend souvent des analyses postulant des différences générationnelles profondes dans le rapport au travail : des *Boomers* (nées entre 1943 et 1960) très engagés et loyaux à leur entreprise, une Génération X (née entre 1961 et 1980) cherchant des revenus élevés et une stabilité de l'emploi, des *Millennials* (nés dans les années 1980) privilégiant leur qualité de vie, et une Génération Z préoccupée par les défis de société, à commencer par le dérèglement climatique. L'intervention remarquée d'étudiants d'Agro ParisTech lors de la cérémonie de remise des diplômes<sup>1</sup> a été perçue comme le signe des aspirations de ces jeunes actifs, en opposition à des générations antérieures réputées attentives d'abord au salaire et à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Afin de démêler l'évolution réelle des aspirations des jeunes d'avec les idées reçues, le cabinet de conseil Kéa a mandaté OpinionWay pour réaliser un sondage sur les aspirations et les priorités des jeunes dans leur rapport au travail, à l'entreprise et à la réussite professionnelle. Suite à leur première restitution de cette enquête<sup>2</sup>, Kéa nous a proposé de livrer notre propre analyse des résultats, dont nous donnons ici les lignes de force.

### Des jeunes engagés dans leur travail

De nombreux articles se sont fait l'écho du *Gallup Global Workplace Report 2024*<sup>3</sup>, qui indiquait que seuls 7 % des salariés français étaient engagés dans leur travail, alimentant un discours sur la perte de la valeur travail, en particulier chez les jeunes. L'enquête sur laquelle nous nous appuyons restitue une image profondément différente : plus d'un tiers des répondants salariés se disent « tout-à-fait engagés » dans leur travail (voir l'encadré pour une explication de l'écart entre ces deux mesures), et la moitié répondent « Oui, plutôt », avec des proportions similaires pour les trois callses d'âge de cette étude.

Ainsi que le montre la Figure 1, les niveaux de fort engagement sont relativement similaires d'une catégorie socio-professionnelle à l'autre. Le contraste le plus marqué sur le graphique est entre les plus jeunes cadres et les cadres en milieu de carrière, les premiers étant les moins nombreux à se dire très engagés, et les seconds les plus nombreux. Cet écart peut ne refléter qu'une dynamique de carrière spécifique aux métiers d'encadrement : dans beaucoup d'entreprises et d'administrations, les jeunes cadres n'ont en pratique peu

ou pas de fonction d'encadrement, avec des postes mobilisant essentiellement leur expertise, mais une marge de manœuvre limitée. Ce n'est qu'à partir du deuxième ou du troisième poste de beaucoup obtiennent le niveau de responsabilité et d'autonomie couramment associé avec le statut de cadre.

#### Un engagement fort

Tout-à-fait engagés dans leur travail

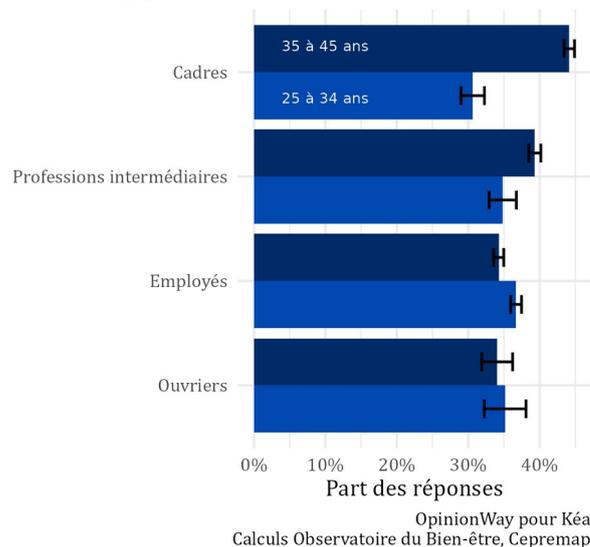


Figure 1

#### Encadré : mesurer l'engagement

Pour son *Global Workplace Report*, l'institut Gallup mesure l'engagement en agrégeant, selon une formule tenue secrète, les réponses à douze questions, allant de « Je sais ce qui est attendu de moi au travail » à « Mon meilleur ami est un collègue de travail ». La définition implicite de l'engagement est ainsi de disposer de l'ensemble des conditions associées à un plein épanouissement professionnel, y compris un encadrement et des collègues qui font de cet épanouissement une priorité. À ce titre, le faible degré d'engagement reflète probablement plus le mauvais état des relations sociales dans les entreprises françaises<sup>4</sup> (dans l'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail, la France récolte un des plus bas scores sur la qualité de l'encadrement), qu'un défaut individuel d'enthousiasme au travail. De fait, les résultats de la présente enquête montrent que les salariés interrogés se sentent majoritairement engagés, malgré cet environnement de travail peu favorable.

1 Monod, 2022

2 Kéa, 2023

3 Gallup, 2024

4 Perona et Senik, 2021, chapitre 5.

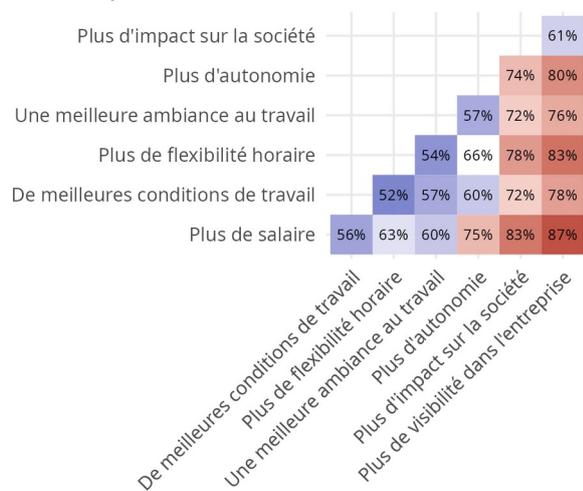
## Une appréciation claire des priorités : d'abord, le salaire

Le discours sur les générations repose sur l'idée d'aspirations différenciées. Afin de tester cette représentation, l'enquête a placé les répondants en face de choix : parmi sept caractéristiques de l'emploi, les répondants ont dû choisir, pour chaque paire, celle qu'ils estimaient la plus importante : plus de salaire ou plus de flexibilité horaire ? De meilleures conditions de travail ou plus de visibilité dans l'entreprise ?, etc. Cette expérience de choix donne un ordre de préférence moyen clair. Les répondants veulent, par ordre de priorité décroissant :

1. Plus de salaire
2. De meilleures conditions de travail
3. Plus de flexibilité horaire
4. Une meilleure ambiance au travail
5. Plus d'autonomie
6. Plus d'impact sur la société
7. Plus de visibilité dans l'entreprise

Les préférences ainsi exprimées sont en outre cohérentes entre elles : si une majorité des répondants dit préférer de meilleures conditions de travail à plus d'autonomie, et préférer plus de salaire à de meilleures conditions de travail, alors une majorité dit aussi préférer plus de salaire à plus d'autonomie (Figure 2).

En termes d'intensité des préférences relatives, on peut distinguer quatre groupes. La visibilité dans l'entreprise et l'impact sur la société sont les dimensions les moins souvent choisies. Elles sont massivement délaissées au profit des autres possibilités. Un supplément d'autonomie occupe une place intermédiaire, do-  
Ordre de préférence révélé



OpinionWay pour Kea Partners  
calculs Observatoire du Bien-être, Cepremap

Figure 2. Lecture : 56 % des personnes interrogées préfèrent un salaire plus élevé à de meilleures conditions de travail

5 Algan et al., 2018

minant largement la visibilité ou l'impact, mais significativement derrière les autres options.

Une meilleure ambiance au travail, plus de flexibilité horaire, de meilleures conditions de travail et plus de salaire constituent des dimensions plus proches les unes des autres, et enfin un supplément de salaire domine toutes les autres propositions.

La faible appétence pour une plus forte visibilité dans l'entreprise constitue peut-être le signe le plus fort d'une rupture avec les codes habituels du travail salarié. En effet, prendre en charge des projets visibles sans compensation immédiate à long terme a longtemps constitué un élément de la carrière, au travers de l'élargissement des possibilités de promotion interne. Cet élément arrivant en dernier dans cette enquête, on peut penser que la promesse implicite associée à la visibilité n'est plus jugée crédible ou intéressante, les promotions se faisant désormais sur d'autres critères, ou au travers de changement d'entreprise.

De l'autre côté de l'ordre des priorités, l'importance donnée au salaire ne traduit pas nécessairement une orientation purement matérialiste, voire consumériste, de ces générations. Ainsi que nous l'avons montré dans *Les Français, le bonheur et l'argent*<sup>5</sup>, l'importance que les Français attachent au revenu procède moins d'une satisfaction à étaler sa richesse que de la protection – peu visible aux autres – contre les aléas de la vie qu'assure un salaire confortable. Ce motif a de nombreuses raisons d'être très présent dans des générations plus marquées par l'instabilité professionnelle en début de carrière et un accès difficile à l'immobilier.

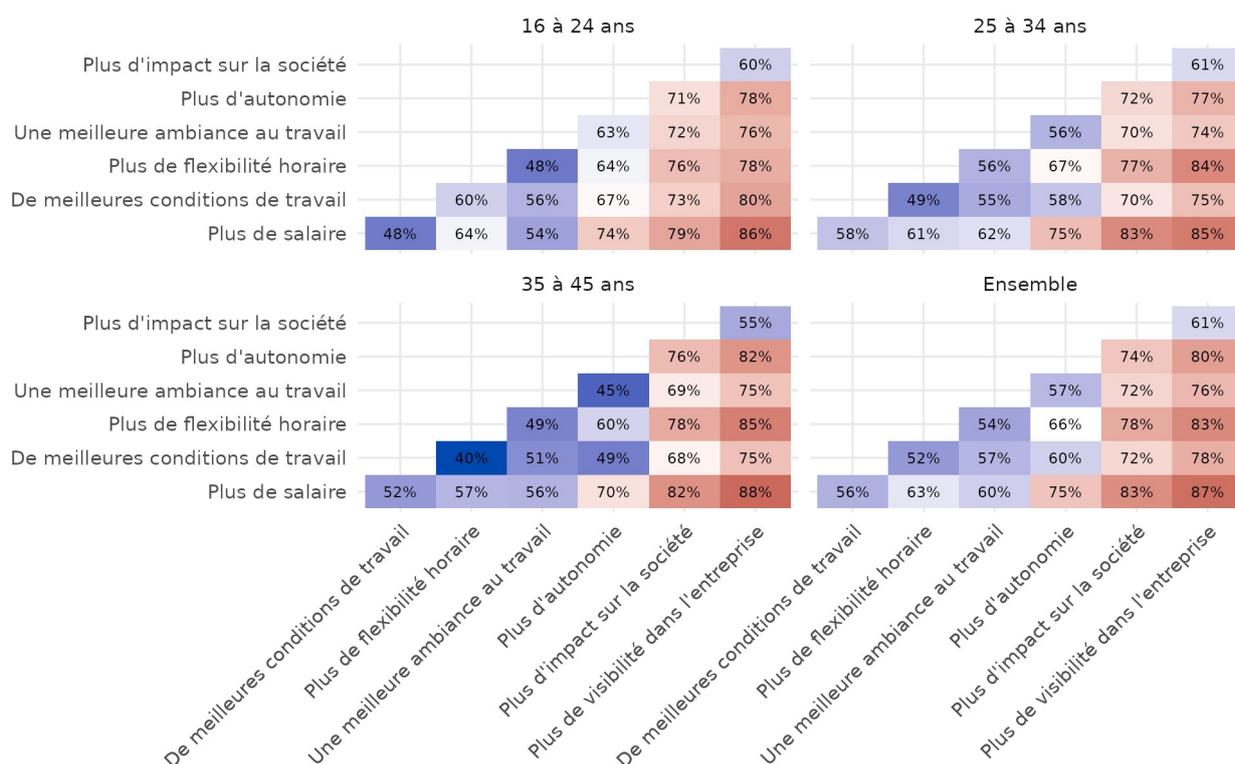
## Un large accord entre générations sur les priorités

Cet ordre de priorité moyen est-il le même chez les plus jeunes ? Dans l'ensemble oui, avec quelques contrastes limités (Figure 3, haut).

Les 16-24 ans – pour qui ces questions sont plus théoriques, la moitié étant encore en cours d'études – affichent une préférence un peu moins marquée pour le salaire : compte tenu des marges d'erreur de l'enquête, ils sont essentiellement autant à opter pour plus de salaires que pour de meilleures conditions de travail lorsqu'il faut choisir entre les deux. Ils se distinguent des plus âgés surtout par la forte priorité donnée aux conditions de travail sur la flexibilité horaire, et à l'ambiance de travail sur l'autonomie.

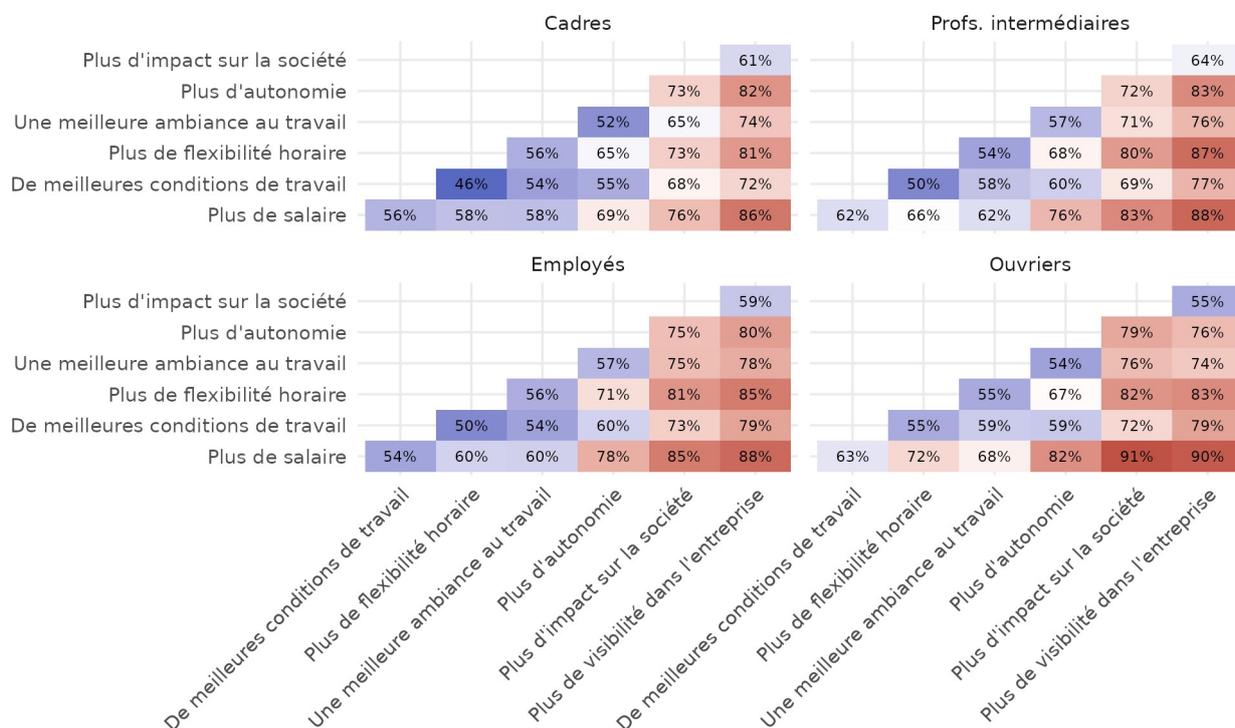
Parmi les 35 à 45 ans, qui arrivent vers le milieu de leur vie professionnelle, c'est au contraire la flexibilité horaire qui vient avant les conditions de travail, avec une marge similaire mais en sens inverse des plus jeunes (60 % préfèrent plus de flexibilité à de meilleures conditions de travail), et l'autonomie à l'ambiance de travail.

### Ordre de préférence révélé



OpinionWay pour Kea Partners  
calculs Observatoire du Bien-être, Cepremap

### Ordre de préférence révélé Par catégorie socio-professionnelle



OpinionWay pour Kea Partners  
calculs Observatoire du Bien-être, Cepremap

Figure 3. Lecture : parmi les répondants âgés de 16 à 24 ans, 48 % préfèrent plus de salaire à de meilleures conditions de travail.

Inversement, la montée en compétence et en responsabilité peut expliquer l'intérêt pour l'autonomie. Il faut souligner que cette explication par le cycle de vie repose sur l'hypothèse, à notre sens confirmée par cette étude, que les générations successives sont globalement similaires dans leurs priorités et leurs aspirations fondamentales.

### Des préférences partagées par tous les salariés

De même que les générations de l'enquête sont assez similaires dans leurs préférences, les salariés classent globalement les sept options dans le même ordre, quelle que soit leur position dans l'entreprise ou l'administration (Figure 3, bas). Dans tous les cas, le salaire vient clairement en premier. La préférence pour le salaire sur les autres dimensions est particulièrement forte chez les ouvriers, et dans une moindre mesure au sein des professions intermédiaires.

Ainsi 72 % des ouvriers préfèrent plus de salaire à plus de flexibilité horaire contre 58 % des cadres, soit une différence de 14 points. Les cadres constituent la seule catégorie à mettre – de peu – plus de flexibilité horaire devant de meilleures conditions de travail. Nous avons donc au final une grande homogénéité dans les priorités, qui traverse largement les classes sociales, malgré des conditions d'emploi sensiblement différentes.

### Des choix partiellement genrés

Dans l'ensemble, la hiérarchie des priorités est la même chez les hommes que chez les femmes : nous n'observons pas de renversement significatif dans l'ordre des choix (Figure 4). En revanche, l'intensité des préférences diffère. Les hommes ont une assez nette préférence pour le salaire sur les conditions de travail, alors

#### Ordre de préférence révélé

Par genre

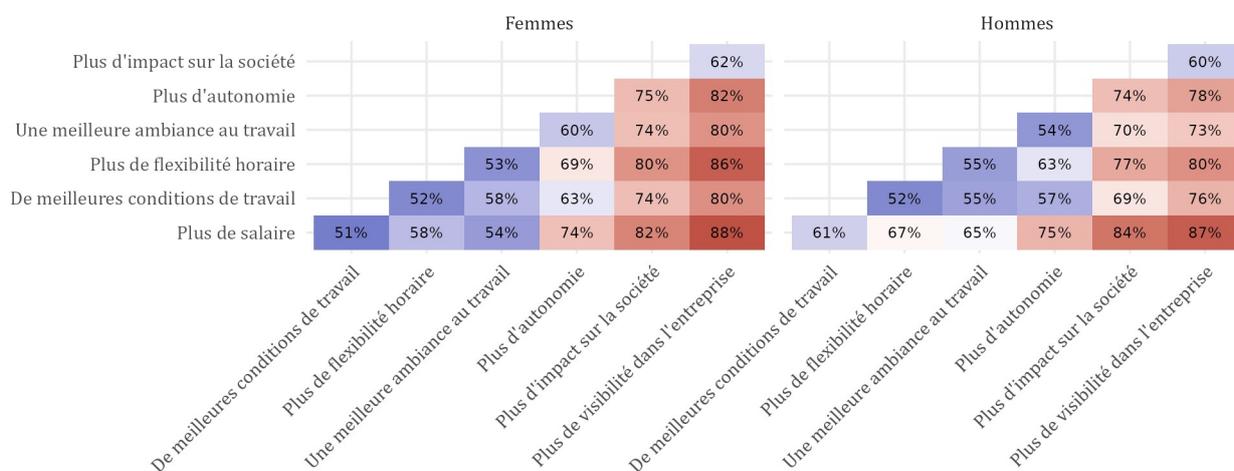


Figure 4. Lecture : 60 % des femmes interrogées préfèrent de meilleures conditions de travail à plus de flexibilité horaire

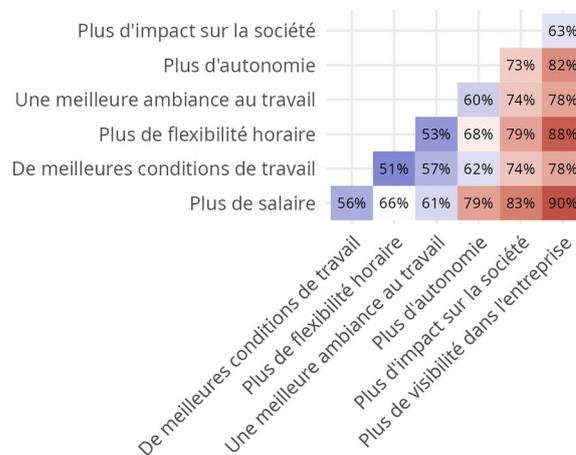
que les femmes évaluent à égalité ces deux critères. Plus généralement, la préférence des hommes pour le salaire par rapport aux autres aspects est plus marquée que chez les femmes.

### Des préférences comparables dans le public et le privé

Les salariés du secteur public (fonctionnaires et assimilés, salariés d'entreprises publiques) expriment le même ordre de préférence que l'ensemble des salariés, donc que les salariés du privé (Figure 5). Non seulement l'ordre est le même, mais l'intensité des préférences moyennes – dans quelle proportion, par exemple, plus de salaire est préféré à de meilleures conditions de travail – est similaire entre public et privé.

#### Ordre de préférence révélé

Secteur public



OpinionWay pour Kea Partners  
calculs Observatoire du Bien-être, Cepremap

Figure 5. Lecture : parmi les salariés du secteur public, 56 % préfèrent plus de salaire à de meilleures conditions de travail

OpinionWay pour Kéa  
Calculs Observatoire du Bien-être, Cepremap

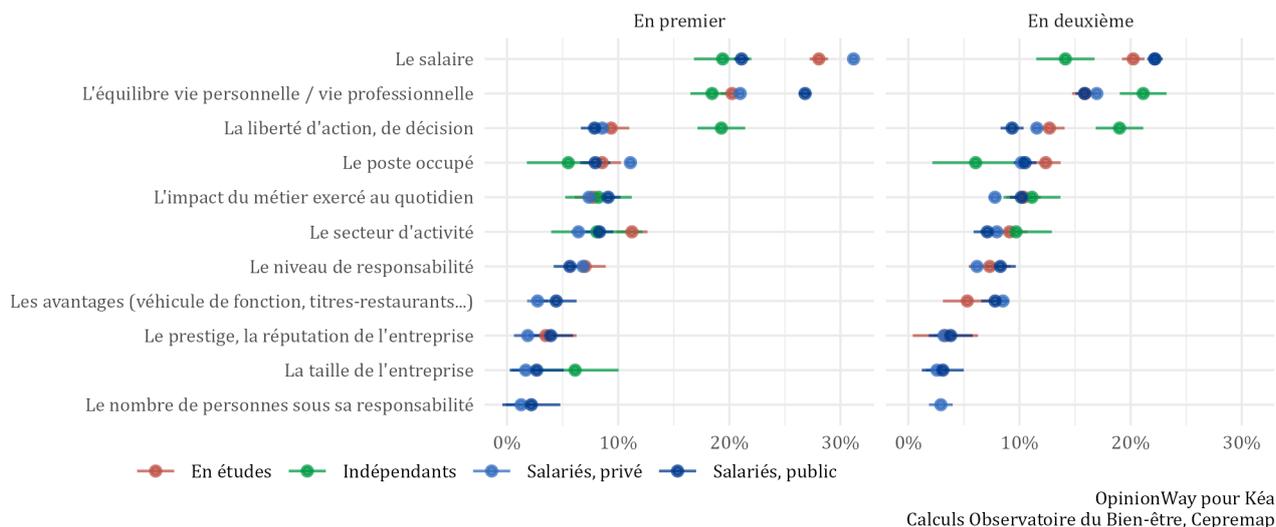


Figure 6

De la même manière, tant l'ordre que l'intensité des préférences restent similaires si on considère des groupes définis par la satisfaction quant à leur vie actuelle ou le sentiment de sens dans ce qu'ils font.

Ainsi, les préférences exprimées tant par les jeunes en formation que par leurs aînés, jusqu'à 45 ans, sont remarquablement cohérentes entre elles, quels que soit la génération, la position sociale ou le secteur d'activité. Le salaire arrive nettement en tête des priorités, suivi par un groupe formé des conditions de travail, de la flexibilité horaire et de l'ambiance, qui font pratiquement jeu égal entre elles. L'autonomie ne vient qu'ensuite, tout en étant nettement préférée à plus d'impact sur la société ou plus de visibilité – ce dernier point n'intéressant qu'une faible part des répondants.

### Salaire et flexibilité en tête des critères de réussite professionnelle

Même posés de manière un peu abstraite, les choix ainsi réalisés peuvent refléter les contraintes de la situation des personnes – par exemple la difficulté à acheter un logement – plutôt que leurs aspirations dans la vie professionnelle. C'est pourquoi l'enquête demande également aux répondants quels sont leurs principaux critères de réussite professionnelle.

En ligne avec les arbitrages vus précédemment, le salaire constitue le critère le plus souvent cité en premier, devant l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, chacune de ces options étant citée en premier dans 20 % à 25 % des cas. Les autres critères proposés viennent assez nettement derrière, avec un niveau de citation comme premier critère un peu au-dessous de 10 % des réponses : le poste occupé, la liberté d'action, le secteur d'activité et l'impact du métier exercé au quotidien – avec assez peu de différence entre les situations.

En ligne avec l'expérience de choix, les femmes citent à égalité le salaire et l'équilibre des temps de vie comme premier critère de réussite (25 % pour chacun), tandis que 31 % des hommes citent en premier le salaire, et 18 % l'équilibre. Les autres critères sont cités en premier dans des proportions similaires par les femmes et par les hommes.

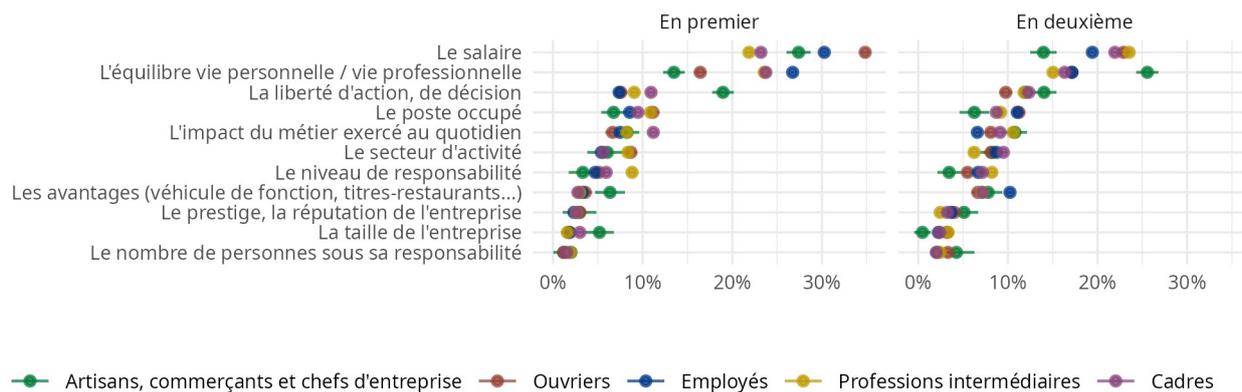
Si on distingue les choix selon les situations professionnelles, l'ordre de priorité entre salaire et équilibre des temps de vie diffère plus que dans les expériences de choix (Figure 6) : l'équilibre des temps de vie est plus souvent cité que le salaire parmi les salariés du public, la préférence pour la rémunération étant plus forte pour le secteur privé. La similarité des choix entre les personnes en études et celles déjà en emploi vient renforcer l'idée d'une continuité entre les générations, au rebours de l'idée d'une fracture générationnelle.

Un groupe professionnel se distingue toutefois nettement, celui des indépendants. Pour ceux-ci, tant le salaire que l'équilibre des temps de vie est nettement moins souvent cité comme critère de réussite, leur premier choix étant la liberté d'action et de décision. Cette préférence fait apparaître l'indépendance comme un choix, guidé par une conception de la réussite professionnelle mettant beaucoup plus l'accent sur l'autonomie.

### Une conception de la réussite socialement marquée

Sous l'angle des grandes catégories socio-professionnelles (CSP), on retrouve un constat similaire : une large homogénéité d'ensemble dans les critères de réussite cités, mais avec des contrastes plus marqués dans le classement précis (Figure 7).

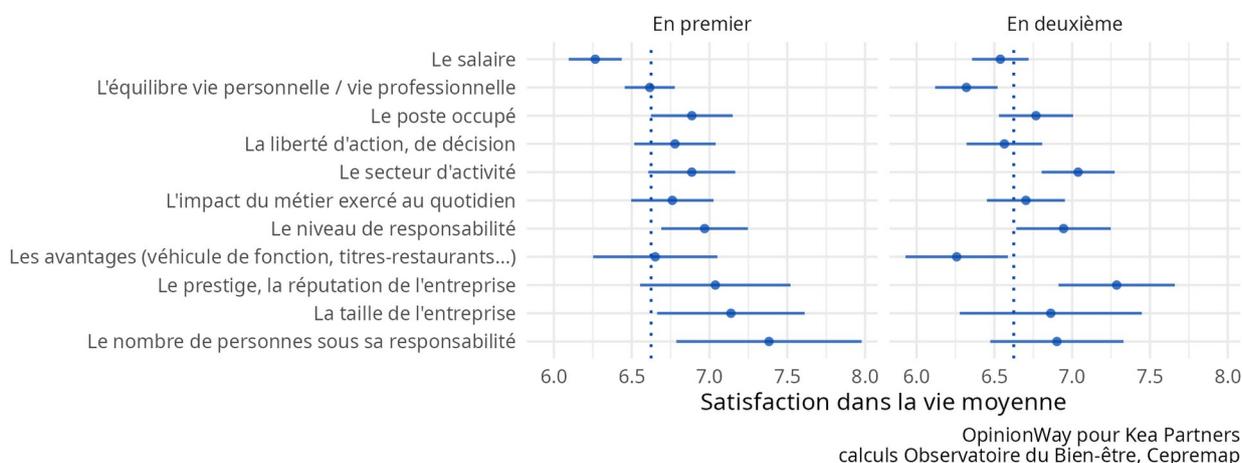
## Critères de réussite cités



OpinionWay pour Kea Partners  
calculs Observatoire du Bien-être, Cepremap

Figure 7

## Critères de réussite cités



OpinionWay pour Kea Partners  
calculs Observatoire du Bien-être, Cepremap

Figure 7. La ligne en pointillés indique la satisfaction dans la vie moyenne sur l'ensemble des réponses.

Ainsi, le salaire est nettement plus souvent cité en premier par les ouvriers (un tiers d'entre eux) que par les cadres et professions intermédiaires (entre un quart et un cinquième des réponses). Salaire et équilibre des temps de vie font pratiquement jeu égal pour ces deux dernières catégories, et on retrouve le positionnement des indépendants, plus attachés à l'autonomie qu'à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. L'impact du métier exercé au quotidien vient en quatrième position pour les cadres, avec un peu plus de 10 % des réponses.

### La conception de la réussite dépend aussi du bien-être

Sur la plupart des dimensions, le niveau de bien-être, qu'il soit mesuré ici par la satisfaction dans la vie, le sentiment de sens ou la satisfaction à l'égard des années à venir, renseigne peu sur le choix des critères de réussite – à une exception près, le salaire.

Les personnes qui donnent comme premier critère de réussite le salaire ont en effet en moyenne un bien-être inférieur aux autres (6,2, contre une moyenne de 6,6

sur l'ensemble de la population – Figure 7). Celles qui citent en premier un critère de réussite plus bas dans la liste ont en moyenne une satisfaction de vie plus élevée.

Une part de cet écart de bien-être provient d'un effet de composition : les ouvriers ont une plus forte propension à mettre le salaire en premier, et on sait qu'ils ont en moyenne une satisfaction dans la vie plus faible. Toutefois, une partie de cette différence demeure lorsqu'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », en neutralisant l'effet de l'âge, du revenu, du secteur d'activité ou de la catégorie socio-professionnelle.

Les personnes insatisfaites (qui déclarent une satisfaction entre 0 et 4 sur l'échelle de 0 à 10) ont une propension plus forte de 15 points de pourcentage à mettre le salaire en tête de leurs critères de réussite que les personnes qui déclarent une satisfaction proche de la médiane (7 et 8). Inversement, les personnes très satisfaites de leur vie (9 et 10) ont une propension de 7,5 points inférieure à mentionner en premier le salaire, à nouveau toutes choses égales par ailleurs (le revenu en particulier).

En d'autres termes, les personnes peu satisfaites accordent beaucoup d'importance au salaire comme critère de réussite professionnelle, alors que les personnes satisfaites le jugent nettement moins prioritaire.

## Une chose après l'autre

Tant les questions de choix de priorité que les critères de réussite suggèrent que les Français de ces générations (les 16-45 ans) ont une conception hiérarchisée de leurs priorités au regard du travail. Le salaire vient en premier, et ce n'est qu'une fois atteint un niveau de salaire jugé suffisant qu'on commence à prendre plus en considération les autres dimensions de la vie professionnelle, l'impact social ou la visibilité arrivant tout en queue de peloton.

Ces résultats sont d'ailleurs corroborés par un récent document de travail de l'Insee<sup>6</sup>. Celle-ci montre que le rôle des dimensions non-salariales pèsent peu dans les choix de changement d'employeur. Lorsqu'un tel changement entraîne une baisse du salaire horaire, c'est le plus souvent dans la perspective de pouvoir travailler plus longtemps, et donc obtenir une augmentation du salaire net.

Pour les employeurs, ces résultats signifient qu'ils n'ont qu'une marge de manœuvre limitée : offrir des horaires plus flexibles en échange d'un niveau de salaire plus bas que la norme du secteur ne va intéresser qu'une minorité de candidats. De même, la mise en avant de l'impact social ne va constituer un argument d'attractivité que pour une minorité – mais pour qui cela peut constituer un facteur de motivation très fort. En tout état de cause, nous n'observons pas de contraste marqué dans ces options entre les classes d'âges de 16 à 45 ans : les jeunes d'aujourd'hui semblent avoir essentiellement les mêmes aspirations et priorités que ceux de la génération qui les précède.

---

<sup>6</sup> Babet et Chabaud, 2024

## Bibliographie

ALGAN, Y., BEASLEY, E., SENIK, C., GETHIN, A., JENMANA, T. et PERONA, M., 2018, *Les Français, le bonheur et l'argent*, Paris, France. <https://www.cepremap.fr/publications/les-francais-le-bonheur-et-largent/>.

BABET, D. et CHABAUD, M., 2024, *Follow the money ? Workers' mobility, wages and amenities - Documents de travail*, Paris <https://www.insee.fr/en/statistiques/8254147> (consulté le 19 septembre 2024).

GALLUP, 2024, *State of the Global Workplace: 2024 Report* <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.

KÉA, 2023, *Les jeunes Français, la valeur du travail et l'entreprise – Retisser des liens*, Paris <https://hub.kea-partners.com/fr/enquête-jeunes-francais-valeur-travail> (consulté le 26 septembre 2024).

MONOD, O., 2022, À AgroParisTech, le discours d'étudiants refusant les «jobs destructeurs» qui leur sont promis, *Libération* [https://www.liberation.fr/environnement/agriculture/a-agroparis-tech-le-discours-de-tudiants-refusant-les-jobs-destructeurs-qui-leur-sont-promis-20220511\\_VVHAHQYAZFFRAIHL-JECPV7U/](https://www.liberation.fr/environnement/agriculture/a-agroparis-tech-le-discours-de-tudiants-refusant-les-jobs-destructeurs-qui-leur-sont-promis-20220511_VVHAHQYAZFFRAIHL-JECPV7U/) (consulté le 18 septembre 2024).

PERONA, M. et SENIK, C. (éd.), 2021, *Le Bien-être en France : Rapport 2020*, Paris <https://www.cepremap.fr/publications/le-bien-etre-en-france-rapport-2020/>.

## Outils

Les analyses pour cette notes ont été menées sur la base fournie à Kéa par Opinion Way. Les calculs ont été

réalisés en utilisant le logiciel R et les paquets suivants :

HELSE, J., 2023, *diagis: Diagnostic plot and multivariate summary statistics of weighted samples from importance sampling* <https://github.com/helske/diagis>.

LÜDECKE, D., BEN-SHACHAR, M. S., PATIL, I., WIERNIK, B. M., BACHER, E., THÉRIAULT, R. et MAKOWSKI, D., 2022, easystats: Framework for easy statistical modeling, visualization, and reporting, *CRAN* <https://easystats.github.io/easystats/>.

PASEK, J., TAHK, WITH SOME ASSISTANCE FROM A., CULTER, SOME CODE MODIFIED FROM R. A. CONTRIBUTIONS BY G. et SCHWEMMLE., M., 2021, *weights: Weighting and weighted statistics* <https://CRAN.R-project.org/package=weights>.

PEDERSEN, T. L., 2024, *ggforce: Accelerating « ggplot2 »* <https://CRAN.R-project.org/package=ggforce>.

ROBINSON, D., HAYES, A. et COUCH, S., 2023, *broom: Convert statistical objects into tidy tibbles* <https://CRAN.R-project.org/package=broom>.

WICKHAM, H., AVERICK, M., BRYAN, J., CHANG, W., MCGOWAN, L. D., FRANÇOIS, R., GROLEMUND, G., HAYES, A., HENRY, L., HESTER, J., KUHN, M., PEDERSEN, T. L., MILLER, E., BACHE, S. M., MÜLLER, K., OOMS, J., ROBINSON, D., SEIDEL, D. P., SPINU, V., TAKAHASHI, K., VAUGHAN, D., WILKE, C., WOO, K. et YUTANI, H., 2019, Welcome to the tidyverse, *Journal of Open Source Software*, 4, p. 1686.

WICKHAM, H. et BRYAN, J., 2023, *readxl: Read excel files* <https://CRAN.R-project.org/package=readxl>.

WICKHAM, H., PEDERSEN, T. L. et SEIDEL, D., 2023, *scales: Scale functions for visualization* <https://CRAN.R-project.org/package=scales>.

Le CEPREMAP est né en 1967 de la fusion de deux centres, le CEPREL et le CERMAP, pour éclairer la planification française grâce à la recherche économique.

Le CEPREMAP est, depuis le 1er janvier 2005, le Centre Pour la Recherche EconoMique et ses APplications. Il est placé sous la tutelle du Ministère de la Recherche. La mission prévue dans ses statuts est d'assurer une interface entre le monde académique et les administrations économiques.

Il est à la fois une agence de valorisation de la recherche économique auprès des décideurs, et une agence de financement de projets dont les enjeux pour la décision publique sont reconnus comme prioritaires.

<http://www.cepremap.fr>

## Observatoire du Bien-être

L'Observatoire du bien-être au CEPREMAP soutient la recherche sur le bien-être en France et dans le monde. Il réunit des chercheurs de différentes institutions appliquant des méthodes quantitatives rigoureuses et des techniques novatrices. Les chercheurs affiliés à l'Observatoire travaillent sur divers sujets, comme des questions de recherche fondamentales telles que la relation entre éducation, santé et bien-être, l'impact des relations avec les pairs sur le bien-être, la relation entre le bien-être et des variables cycliques tels que l'emploi et la croissance et enfin l'évolution du bien-être au cours de la vie. Un rôle important de l'Observatoire est de développer notre compréhension du bien-être en France: son évolution au fil du temps, sa relation avec le cycle économique, les écarts en termes de bien-être entre différents groupes de population ou régions, et enfin la relation entre politiques publiques et bien-être.

<http://www.cepremap.fr/observatoire-bien-etre>

<https://twitter.com/ObsBienEtre>

### Directrice de publication

Claudia Senik

### Responsable éditorial

Mathieu Perona

### Directrice scientifique

Claudia Senik

### Comité scientifique

Yann Algan

Andrew Clark

Sarah Flèche

Observatoire du Bien-être du CEPREMAP

48 Boulevard Jourdan

75014 Paris – France

+33(0)1 80 52 13 61

Collection *Notes de l'Observatoire du Bien-être*, ISSN 2646-2834