

Refuser de travailler pour les entreprises polluantes

La conscience écologique des étudiant·es de l'élite scolaire face à leurs valeurs du travail

Gauthier Delozière , Yann Le Lann** , Anaëlle Solnon*** , Hugo Touzet*****

En mars 2018, un groupe d'étudiant·es de grandes écoles lance un « Manifeste étudiant pour un réveil écologique » qui réunit plus de 30 000 signataires issus d'établissements particulièrement sélectifs de l'enseignement supérieur ainsi que de filières moins prestigieuses. En parallèle, le groupe se propose d'évaluer la responsabilité environnementale des grandes entreprises pour guider les signataires dans le choix de leur futur·e employeur·se. Au-delà du succès de la pétition, nous cherchons à analyser, dans cet article, les difficultés à mettre en œuvre, concrètement, le refus de travailler pour les entreprises polluantes. La volonté de sélectionner écologiquement son employeur·se se confronte, notamment dans les écoles de commerce, à des modes de valorisation du travail en contradiction avec une approche éthique du travail. De plus, les signataires les plus impliqués dans la cause de l'écologie préfèrent se détourner de l'emploi dans les grands groupes et privilégier les secteurs non marchands.

Le 30 avril 2022, la remise de diplômes d'AgroParisTech a été perturbée par le discours de huit jeunes ingénieur·es, appelant leurs collègues à « désertter ». Dénonçant « une formation qui pousse globalement à participer aux ravages sociaux et écologiques en cours », ces étudiant·es déclaraient alors faire le choix de renoncer aux emplois « destructeurs » auxquels « AgroParisTech forme chaque année des centaines d'ingénieurs »¹.

* Sciences Po Paris, Centre de recherche de l'École de droit ; gauthier.deloziere@gmail.com.

** Université de Lille, CeRIES ; yannlelann@yahoo.fr.

*** Université de Lille, CeRIES ; anaëlle.s@hotmail.fr.

**** CNRS, Cermes3 ; touzet.h@gmail.com.

1. Voir « Appel à désertter – Remise des diplômes AgroParisTech 2022 » [en ligne]. <https://www.youtube.com/watch?v=5DMLLfevFM>, consulté le 7 août 2023.

Cette prise de parole s'inscrit dans la lignée d'autres actions collectives aspirant à faire de l'entreprise un espace de l'engagement écologiste. Parmi celles-ci, le « Manifeste étudiant pour un réveil écologique », lancé en septembre 2018 par des étudiant·es issu·es de l'École polytechnique, l'École des hautes études commerciales de Paris (HEC Paris), AgroParisTech, l'École normale supérieure (ENS) et CentraleSupélec, est probablement l'une des initiatives ayant eu l'écho le plus large².

Sur la forme, le Manifeste s'apparente davantage à une tribune d'expert·es – en témoignent les nombreuses sources référencées en notes de bas de page pour étayer les constats et les alertes concernant les évolutions climatiques – qu'à un tract militant (BUÉ, PINA, 2017). Sur le fond, il entend poursuivre différents objectifs. Face à la situation décrite, les auteur·rices invitent d'abord les signataires à « inclure dans [leur] quotidien et [leurs] métiers une ambition sociale et environnementale ». Si le ton se veut mesuré, consensuel et savant, en cohérence avec leur stratégie de « construction médiatique du mouvement » (NEVEU, 2019, p. 110), le contenu politique n'en demeure pas moins engagé, prônant, à rebours de « changements superficiels » ou d'« engagements individuels », un « changement radical de trajectoire » et « de système économique ».

Le Manifeste propose également un débouché concret : n'accepter de travailler que pour des employeur·ses jugé·es en accord avec la philosophie du texte et les revendications qui y sont exprimées. S'appuyant sur le postulat que le public visé par la pétition posséderait une « marge d'action », c'est-à-dire une capacité de négociation sur le marché de l'emploi accordée par le prestige des formations dont ils et elles sont issu·es, les auteur·rices du Manifeste invitent les pétitionnaires à refuser de vendre leur force de travail à des entreprises « dont l'activité contribue à l'accélération du changement climatique ou de l'épuisement des ressources ».

En somme, cette mobilisation visait à utiliser le pouvoir de pression spécifique des étudiant·es appartenant à l'« élite scolaire » pour accélérer les mutations des formations politiques, des cursus universitaires et des acteurs économiques. Avec 30 000 signataires, le succès rencontré par la pétition est incontestable et atteste du dynamisme de la mobilisation écologique au sein du salariat qualifié.

Le « Manifeste étudiant pour un réveil écologique » s'inscrit dans une histoire des mobilisations de l'élite scolaire (MOULINIER, 2019) à travers laquelle des étudiant·es strictement sélectionné·es sur leurs compétences, mais aussi sur leur niveau d'acceptation de la discipline scolaire (DARMON, 2013), tentent de renégocier le sens de leur participation aux positions de pouvoir. De ce point de vue, ce dispositif possède de nombreuses caractéristiques propres aux mobilisations d'individus souvent fortement dotés en capitaux symboliques : un accès privilégié aux médias, aux réseaux économiques et politiques mais aussi le strict respect de la légalité dans le recours aux moyens d'action. Le recours aux formes de mobilisation les plus radicales (occupations, désobéissance

2. Le texte intégral du Manifeste est disponible sur le site internet du collectif « Pour un réveil écologique » : <https://manifeste.pour-un-reveil-ecologique.org/fr>, consulté le 7 août 2023.

civile, etc.) ne fait quant à lui jamais partie des répertoires d'action déployés par les organisateurs et organisatrices de la pétition.

Si la pétition est une pratique politique ancienne, souvent considérée comme peu engageante, elle a connu un renouveau avec le développement d'Internet et des pétitions en ligne (CONTAMIN, 2001, 2009 ; BOURE, BOUSQUET, 2010). Le pétitionnement apparaît alors comme une nouvelle façon de militer (NEVEU, 1999), correspondant aux évolutions des mouvements sociaux – déclin des affiliations partisans, développement de luttes plus spécifiques, etc. – et possédant un « coût symbolique » important (BOUSQUET *et al.*, 2017). Bien que différente de modes d'action plus radicaux – grèves, manifestations, actions violentes – la pétition se présente comme une modalité d'action politique tout à fait légitime pour l'analyse sociologique des mouvements sociaux (CONTAMIN *et al.*, 2020). Dans le cas étudié ici, elle nous paraît d'autant plus intéressante qu'elle interroge l'insertion professionnelle.

Le discours des organisateurs et organisatrices du Manifeste oscille entre deux positions : l'interpellation symbolique des entreprises et l'organisation structurée d'un refus de participer aux opportunités d'emploi dans les sociétés polluantes. Leur stratégie est d'abord comprise par les milieux journalistiques comme un appel au boycott mais les étudiant·es la présentent plus volontiers comme un mouvement visant à outiller et informer les signataires, afin qu'ils et elles puissent sélectionner les employeur·ses potentiel·les en fonction de l'impact écologique de l'entreprise. En pratique, le travail des organisateurs et organisatrices de la pétition ne consiste pas à animer une campagne de boycott mais à auditionner les responsables de grands groupes et à rendre public le contenu de ces rencontres. Le Manifeste diffuse également auprès des signataires les évaluations de l'empreinte carbone de ces groupes, établies par des fondations comme le Shift Project³. Cependant, ils et elles ne pratiquent pas la « mise à l'index » et le recours au « *name and shame* » est limité aux entreprises qui ne répondent pas à leurs demandes d'informations.

D'une part, cette initiative peut sembler relever d'une écologie consensuelle propre aux groupes sociaux les mieux dotés en ressources, qui chercheraient à intégrer les contraintes écologiques tout en préservant leur position sociale (GROSSETÊTE, 2019). Le refus des organisateurs et organisatrices d'appeler à d'autres modalités d'action – comme les grèves pour le climat – et les mises en scène récurrentes de leur spécificité scolaire témoignent ainsi d'un souci de distinction. De ce point de vue, les participant·es à la pétition sont loin d'être engagé·es dans une rupture biographique remettant en cause les hiérarchies sociales, comme c'est le cas des individus se préparant à une catastrophe écologique globale (SEMAL, 2019). Ils et elles peuvent en cela correspondre au profil des « radicaux tempérés » (« *tempered radicals* ») tels que définis par Debra MEYERSON et Maureen SCULLY (1995, p. 586) : des « individus qui s'identifient et sont fidèles à leur organisation mais sont également engagés pour

3. Le Shift Project est une association loi 1901 se présentant comme un think tank œuvrant à la réduction de la place du carbone dans l'économie. Site internet : <https://theshiftproject.org/>, consulté le 3 août 2023.

une cause, une communauté ou une idéologie fondamentalement différente, et possiblement en désaccord, avec la culture dominante de leur organisation ».

D'autre part, la démarche du Manifeste entre en contradiction avec la logique des grandes écoles, dont l'une des fonctions principales est de (re)produire un salariat d'encadrement favorisant l'acceptation des contraintes organisationnelles des entreprises capitalistes (BOLTANSKI, 1980). Ici, les étudiant·es décident en quelque sorte de faire valoir une clause de conscience incitant à refuser de travailler pour les entreprises polluantes.

Cette apparente ambiguïté nous conduit, comme nous y invitent également de récents travaux, à considérer que les interactions entre mondes militants et économiques ne peuvent être pensées sur le simple mode de la confrontation, mais doivent être appréhendées en termes de « continuités et imbrications » (BERENI, DUBUISSON-QUELLIER, 2020, p. 511). La stratégie portée par les organisateurs et organisatrices de la pétition semble alors osciller entre une stratégie d'« *insider activists* » et d'« *oustider activists* » (BRISCOE, GUPTA, 2016), agissant à la fois dans le champ intra-organisationnel et dans celui du mouvement social.

Dans cette perspective, nous faisons l'hypothèse que le Manifeste est irréductible à une action « environnementaliste⁴ », au sens où les signataires, dans leur globalité, refuseraient de remettre en cause le système économique. L'initiative réunit au contraire en son sein plusieurs conceptions de l'écologie. Notre enquête montre en effet que la pétition a réussi à mobiliser une frange d'étudiant·es fortement intégré·es à la lutte écologique, très engagé·es dans les démarches quotidiennes de consommation éthique et de réduction de leur empreinte carbone, qui ont de plus participé aux marches pour le climat et soutenu diverses actions de désobéissance civile. La signature peut donc revêtir des significations très différentes d'un individu à l'autre.

Nous nous centrons dans cet article sur la façon dont les pétitionnaires s'engagent dans la mise en œuvre de la sélection des employeur·ses. Malgré son caractère en apparence consensuel parmi les signataires ayant répondu à notre questionnaire⁵ (86 % se déclarent « tout à fait prêts » ou « prêts » à renoncer à un emploi ayant un impact négatif sur l'environnement), les possibilités de mise en œuvre de cette sélection dévoilent des rapports à l'action différenciés. Le refus de travailler pour les entreprises polluantes recoupe des positions très diverses, notamment parce que les aspirations à « faire carrière », tout comme les « marges d'action » sur le marché de l'emploi, varient selon les parcours scolaires.

Dans la lignée des travaux sur les divisions internes au sein des élites estudiantines (BOURDIEU, 2002), nous faisons l'hypothèse que les trajectoires sociales et scolaires sont déterminantes pour comprendre les valeurs que les signataires espèrent pouvoir

4. Nous empruntons ici ce terme à Andrew DOBSON (2007), qui définit comme « environnementalistes » les principes d'une action pour l'écologie qui ne remettent pas en cause les dynamiques économiques comme l'accumulation ou la croissance.

5. Pour une présentation détaillée du questionnaire et de l'échantillon, voir l'encadré *infra* : « Méthodologie d'enquête ».

défendre dans leur futur emploi et la détermination de leur engagement. À l'instar de Yves-Marie ABRAHAM (2007), qui montre que les étudiant·es de HEC sont inégalement prédisposé·es à convertir leur habitus scolaire en habitus managérial, nous mettons en évidence l'hétérogénéité des capacités à faire correspondre aspirations écologiques et orientation professionnelle.

Ainsi, nous souhaitons remettre en question l'idée selon laquelle l'orientation professionnelle des pétitionnaires – approchée ici par la sélection de l'employeur·se – se construit sur le seul fondement d'enjeux écologiques. Nous formulons l'hypothèse que le choix d'un·e employeur·se repose sur une combinaison de facteurs parmi lesquels l'engagement écologique n'est qu'un des éléments. Si nous partons de la volonté déclarée de sélection, c'est pour mieux mettre en lumière le fait qu'elle se confronte à des valeurs du travail qui peuvent entrer en contradiction avec cette sélection. Ainsi, de petites distinctions sociales produisent parfois des divergences importantes dans la façon dont le futur salariat supérieur aspire à concilier ses ambitions professionnelles et sa conscience écologique. En somme, il s'agit d'interroger le déclaratif, en mettant en regard ce qui détermine la volonté de sélectionner son·a employeur·se et ce qui détermine la capacité à tenir cette volonté. L'article se propose donc d'éclairer la manière dont la conscience écologique influence le choix d'un futur emploi, en partant du postulat que cette conscience se doit d'être saisie et réencadrée dans des dispositions plus générales.

Dans une première partie, nous nous intéressons au profil de celles et ceux qui déclarent vouloir sélectionner leur futur·e employeur·se sur des critères écologiques. Nous mettons en lumière que cette volonté n'est pas liée à la valeur du diplôme. Il s'agit d'abord d'une modalité d'action plébiscitée par les femmes et les signataires aux marges de l'« élite » scolaire.

Dans un deuxième mouvement, nous montrons que les dispositions pour mettre en œuvre cette volonté déclarée de sélection sont inégalement réparties. Le refus de travailler pour les entreprises polluantes se confronte en effet, pour certains parcours socioscolaires, à des aspirations professionnelles privilégiant la rémunération à la conformité du travail avec ses convictions écologiques.

La dernière partie interroge l'adéquation entre les modalités d'action proposées par le Manifeste et la pratique concrète du choix de l'employeur·se par les étudiant·es. En effet, au-delà de la propension à vouloir faire pression sur les sociétés polluantes, se dessine une tension entre une modalité d'action visant à arbitrer entre des entreprises, et une orientation professionnelle qui se joue au niveau du secteur d'activité. Nous mettons ainsi en évidence que pour les individus les plus engagés, la défense de la cause écologique se concrétise par une carrière au sein des secteurs non marchands.

ENCADRÉ

Méthodologie d'enquête

Notre questionnaire, élaboré dans le cadre du collectif de recherche Quantité Critique, a été diffusé, via la *newsletter* des organisatrices et organisateurs de la pétition du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique », auprès des 30 000 signataires de la pétition. Auto-administré en ligne de juillet à octobre 2019, ce questionnaire est composé de 54 questions structurées en cinq parties : 1) études et perspectives professionnelles, 2) engagements et pratiques écologiques, 3) positionnement politique, 4) rapport au « Manifeste étudiant », 5) propriétés sociodémographiques. Afin de cerner les représentations des signataires quant au « bon emploi », nous avons repris la question de la vague 2008 de l'*European Values Study*, tout en ajoutant une modalité de réponse à la question initiale (« C'est un travail qui est en accord avec mes valeurs ») et en laissant la possibilité aux répondant·es de sélectionner jusqu'à cinq items parmi les dix-huit proposés¹.

Nous avons recueilli 3 607 réponses (soit un taux de réponses d'un peu plus de 10 %) dont 2 405 complètes sur la base desquelles nous effectuons notre analyse. Afin de mesurer les écarts de structure entre notre échantillon de répondant·es à l'enquête et la population-mère (l'ensemble des 30 000 signataires du Manifeste), nous avons obtenu des organisateurs et organisatrices de la pétition l'accès aux prénoms et dénominations d'établissements de toutes les signataires (24 365 au moment où nous avons fait la demande). Le tableau A en annexe présente une synthèse de l'analyse qui a été faite de ces données. La répartition entre hommes et femmes au sein de notre échantillon est très proche de celle observée sur la population-mère (48 % d'hommes et 52 % de femmes). S'agissant des filières d'études en revanche, l'échantillon est légèrement déformé en faveur des étudiant·es en école d'ingénieurs (60 % contre 51 % parmi l'ensemble des signataires) avec, en miroir, une sous-représentation des étudiant·es en école de commerce (11 % contre 18 %) ainsi que des parcours universitaires (16 % contre 19 %). Les étudiant·es scolarisé·es dans les grandes écoles ou grands établissements tournés vers la recherche scientifique ou la haute administration (écoles normales supérieures [ENS], instituts d'études politiques [IEP], École nationale d'administration [ENA]) sont représenté·es dans des proportions globalement fidèles (8 % contre 9 %). Enfin, les autres cursus (brevets de technicien supérieur [BTS], écoles d'art, classes préparatoires, etc.) sont légèrement sur-représentés (5 % contre 3 %).

La catégorie socioprofessionnelle des parents a été codée manuellement à partir des réponses libres que les étudiant·es ont apportées à la question : « Quelle est/était la profession de votre père [mère] ? » Ce codage permet d'établir que 70 % des répondant·es ont au moins un de leurs deux parents appartenant à la catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures » et 29 % ont leurs deux parents appartenant à cette catégorie. Aussi, afin de gagner en finesse d'analyse, nous avons décidé de découper cette catégorie en trois sous-groupes bâtis à partir du niveau 2 de la classification de l'Institut national des statistiques et des études économiques (Insee). Ainsi, les « cadres administratifs et

1. La question (inspirée de l'*European Values Study*) que nous avons posée était formulée comme suit : « Voici quelques traits qui peuvent être considérés comme importants pour un emploi ou une activité professionnelle. Pour vous personnellement, quels sont ceux qui vous paraissent les plus importants ? » Pour le détail des items, on pourra se référer à la question « C35 » du questionnaire *EVS* 2008. Source : https://search.gesis.org/research_data/ZA4751, consulté le 7 août 2023.

commerciaux d'entreprise » (37) et les « ingénieurs et cadres techniques d'entreprise » (38), qui représentent respectivement 20 % et 19 % de l'échantillon, ont été renommés dans les tableaux de résultats « cadres commerciaux » et « cadres ingénieurs ». Le troisième sous-groupe rassemble ensuite, sous l'appellation « cadres du secteur non marchand », les « cadres de la fonction publique » (33), « professeurs, professions scientifiques » (34) et « professions de l'information, des arts et des spectacles » (35). Finalement, la catégorie « professions libérales » (31) a été répartie entre les trois sous-groupes ainsi construits en descendant au niveau 3 (professions) de la classification de l'Insee : les experts-comptables et consultants libéraux en études économiques ont ainsi été intégrés au sous-groupe des « cadres commerciaux » ; les ingénieurs libéraux et les architectes à celui des « cadres ingénieurs » tandis que les médecins généralistes, chirurgiens-dentistes, psychologues et assimilés, vétérinaires, pharmaciens, avocats et notaires ont été intégrés au sous-groupe des « cadres du secteur non marchand ». Ce troisième sous-groupe regroupe ainsi les professions intellectuelles supérieures de l'enseignement, de la fonction publique, de la culture et de la santé et se distingue par un haut niveau de capital culturel et une activité exercée hors du cadre du secteur strictement marchand. Enfin, les enfants d'employés, d'ouvriers et d'inactifs, peu nombreux au sein de l'échantillon, ont été regroupés sous l'appellation « classes populaires ».

Entrer écologiquement dans le monde du travail : qui veut sélectionner les employeur·ses ?

Les organisateurs et organisatrices de la pétition ont souhaité adresser prioritairement leur appel aux étudiant·es des filières les plus sélectives afin de se prémunir des critiques qui les présenteraient comme indifférent·es aux réalités économiques des filières étudiantes moins sélectives. La stratégie du Manifeste s'appuie en effet sur le présupposé selon lequel les étudiant·es d'« élite » possèdent, par leur position scolaire, à la fois un pouvoir d'interpellation des décideur·ses politiques et un pouvoir de sélection des employeur·ses plus important que les autres participant·es à l'enseignement supérieur. En raison de leurs compétences managériales ou scientifiques particulièrement recherchées, les premier·es auraient de plus grandes opportunités de choix que les autres.

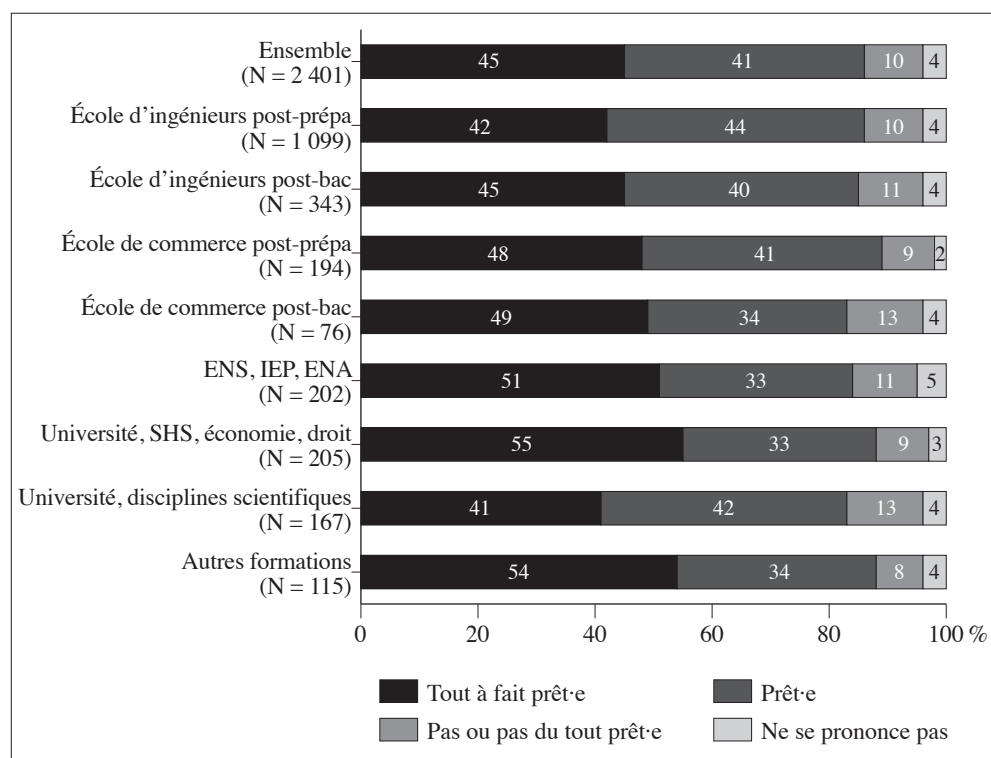
En se focalisant sur les étudiant·es des écoles prestigieuses, la stratégie du Manifeste vise ainsi à mobiliser celles et ceux qui possèdent un « poids » plus important, en misant sur le fait qu'un boycott large de la part d'une main-d'œuvre supposée stratégique obligera à terme les grandes entreprises à mieux intégrer les enjeux écologiques.

La justification portée par le groupe à l'initiative du Manifeste de limiter les profils concernés aux plus doté·es se heurte cependant à une difficulté : la volonté de sélectionner son employeur·se est très largement déconnectée de la distribution du pouvoir de négociation sur le marché du travail. Le refus de travailler pour une entreprise polluante ne semble lié ni à la crainte du chômage, ni au risque de ne pas trouver un emploi dans son secteur de prédilection ni à la situation financière des répondant·es.

En effet, notre enquête montre que 51 % des personnes déclarant pouvoir trouver un travail « assez difficilement » ou « très difficilement » aspirent à sélectionner, tandis qu’elles ne sont que 45 % chez celles qui estiment qu’elles pourront en trouver un « facilement » ou « très facilement » (figure 1).

Si dans l’ensemble des filières une part importante d’étudiant-es déclare refuser de travailler pour une entreprise polluante, la part des répondant-es déterminé-es à mettre en œuvre cette modalité d’action varie profondément selon les cursus (figure 1). Les cursus scientifiques, au sein des universités et des écoles d’ingénieurs, apparaissent comme les moins déterminés, suivis par les filières commerciales et, enfin, par une population d’étudiant-es tournée vers les humanités. Au sein de chacune des filières, les étudiant-es des institutions les moins prestigieuses sont généralement les plus déterminé-es. Les étudiant-es possédant le plus de pouvoir de négociation sur le marché du travail sont aussi les moins déterminé-es à mettre en œuvre une telle sélection.

FIGURE 1 – Niveau de détermination des répondant-es à renoncer à un emploi si l’entreprise qui le propose a un impact négatif sur l’environnement en fonction de la formation suivie



Note : la question posée était : « Seriez-vous prêt-e à renoncer à un emploi si l’entreprise qui vous le propose a un impact négatif sur l’environnement ? »

Lecture : 45 % des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique » déclarent être « Tout à fait prêt-e » à « renoncer à un emploi si l’entreprise qui le [leur] propose a un impact négatif sur l’environnement ».

Champ : échantillon de répondant-es (N = 2 405) à l’enquête adressée par le collectif de recherche Quantité Critique aux 24 365 signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

Source : collectif Quantité Critique, enquête auprès des étudiant-es signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

Les étudiant-es en cursus universitaires (sciences humaines et sociales [SHS], économie et droit), ainsi que ceux des IEP, des ENS et de l'ENA sont les plus enclin-es à refuser de travailler pour une entreprise polluante. Ils et elles s'estiment également les moins confiant-es dans leur capacité à trouver un emploi à la fin de leurs études (17 % des élèves en SHS, économie et droit, et 20 % des membres des filières IEP, des ENS et de l'ENA pensent en trouver un « très facilement » contre 38 % pour l'ensemble de la base de données). Dans les filières d'ingénierie et les écoles de commerce, les étudiant-es en écoles post-bac affichent une plus grande détermination à sélectionner que les étudiant-es en post-prépa, alors que ces dernier-es s'estiment plus confiant-es dans leur capacité à trouver un emploi.

Ainsi, la population qui déclare le plus souvent refuser de travailler pour une entreprise polluante se situe aux marges du public visé par les organisateurs et organisatrices de la pétition puisqu'elle est composée en grande partie de signataires issues des filières ayant le plus contribué à la massification de l'enseignement supérieur. Plus généralement, moins le diplôme est élevé, plus l'aspiration à sélectionner un employeur-se « écologique » est importante, ce qui va à l'encontre de ce que les organisateurs et organisatrices anticipaient. Dit autrement, la volonté de sélectionner son employeur-se semble moins liée à la capacité d'avoir une latitude décisionnelle en matière d'emploi qu'au fait de se trouver aux marges de l'élite scolaire ou dans les filières élitistes tournées vers la recherche ou l'administration.

Qu'est-ce qui explique cette distribution différenciée ? S'agit-il d'un effet de la filière ou est-ce le résultat d'autres variables propres à la composition des groupes d'étudiant-es ? Une analyse économétrique permet de contrôler l'effet du genre, du groupe social d'origine et des orientations idéologiques. La propension à sélectionner son employeur-se étant codée en quatre modalités « tout à fait prêt-e », « prêt-e », « pas prêt-e », « pas du tout prêt-e », nous utiliserons ici un modèle logistique ordonné afin de caractériser les effets de la filière d'études et de la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) des parents sur la détermination des signataires.

Les modèles (1) et (2) (tableau 1) font d'abord apparaître la dimension genrée de cette disposition⁶. Les hommes signataires affirment beaucoup plus souvent que les femmes vouloir discriminer leur employeur-se sur une base écologique – nous verrons dans la partie suivante que cette propension à se sur-déclarer volontaire pour la sélection n'est pas nécessairement appareillée à une approche du travail favorisant sa mise en œuvre. Les étudiant-es dont le père est cadre dans le secteur non marchand, ou « employé, ouvrier, inactif » déclarent également une aspiration supérieure aux autres groupes sociaux à obtenir un emploi dans une entreprise « verte ». Malgré tout, la prise en compte de ces effets de composition sociodémographique n'annule pas l'effet de la filière d'études : le groupe des étudiant-es ENS, IEP, ENA et des filières universitaires tournées vers les SHS, l'économie et le droit conservent une probabilité significativement plus élevée de se déclarer particulièrement sélectif pour leur futur emploi.

6. Que l'on contrôle par la PCS du père (modèle [1]) ou celle de la mère (modèle [2]), le résultat reste inchangé.

Les modèles (3) et (4) (tableau 1), en prenant en compte les orientations idéologiques des étudiant·es, sous la forme de l’auto-positionnement gauche-droite ou du jugement sur la complémentarité entre capitalisme et écologie⁷, permettent de compléter les résultats des modèles (1) et (2). Si les poids explicatifs du genre et de l’origine sociale restent très proches de ceux estimés par les modèles (1) et (2), le lien avec le positionnement idéologique se révèle bien plus important : ces modèles suggèrent ainsi une aspiration à décrocher un poste dans une entreprise écologique spécifiquement forte chez les signataires ancrés à gauche ou attachés à la critique du capitalisme. Ainsi, la volonté de sélectionner son futur employeur·se semble dépendre davantage des dispositions critiques vis-à-vis du marché que du pouvoir de négociation sur le marché du travail qu’ils et elles posséderont à la fin de leur étude. À l’image des pratiques de *buycott*⁸ ou de boycott, le refus de travailler pour une entreprise polluante s’inscrirait dans « un continuum de participation politique » (BALSIGER, 2017, p. 197). Sans prétendre se substituer à une critique systémique des logiques économiques, la volonté de mettre en œuvre une sélection éthique des employeur·ses se déploierait d’autant plus fortement que les signataires se situent au sein des franges les plus engagées dans la critique du système capitaliste.

TABLEAU 1 – **Modèle logistique ordonné : propension à renoncer à un emploi si l’entreprise qui le propose a un impact négatif sur l’environnement**

Modèle	(1)	(2)	(3)	(4)
Genre				
<i>Féminin (réf.)</i>	–	–	–	–
Masculin	1,29***	1,30***	1,36***	1,26***
Autre	0,71	0,73	0,63	0,66
Type de formation				
<i>École d’ingénieurs post-prépa (réf.)</i>	–	–	–	–
École d’ingénieurs post-bac	1,09	1,11	1,08	1,05
École de commerce post-prépa	1,20	1,17	1,40**	1,28
École de commerce post-bac	1,22	1,18	1,50*	1,36
ENS, IEP, ENA	1,39**	1,41**	1,17	1,12
Université, SHS, économie, droit	1,52***	1,54***	1,29	1,34*
Université, disciplines scientifiques	0,89	0,91	0,79	0,84
PCS du père				
<i>Cadres ingénieurs (réf.)</i>	–	–	–	–
Artisans, commerçants	1,03		1,16	1,13
Cadres commerciaux	0,97		1,06	1,03
Cadres du secteur non marchand	1,21		1,25*	1,17
Professions intermédiaires	1,00		0,99	0,97
Employés, ouvriers, inactifs	1,31*		1,34**	1,32*

7. Cette variable est appréhendée dans le questionnaire par la question suivante : « Il est nécessaire de sortir du capitalisme pour résoudre la crise écologique », les enquêtés devant signifier leur accord ou désaccord au moyen d’une échelle de Likert (Tout à fait d’accord / Plutôt d’accord / Plutôt pas d’accord / Pas d’accord du tout / Sans opinion).

8. Le *buycott*, à l’inverse du boycott, consiste non pas en une suspension de sa consommation, mais en une orientation de cette dernière vers des biens et services émanant d’entreprises jugées plus vertueuses en matière politique ou environnementale.

Modèle	(1)	(2)	(3)	(4)
PCS de la mère				
<i>Cadres ingénieurs (réf.)</i>		–	–	–
Artisans, commerçants		0,71	0,66	0,65
Cadres commerciaux		1,10	1,10	1,07
Cadres du secteur non marchand		1,01	0,93	0,92
Professions intermédiaires		0,98	0,93	0,94
Employés, ouvriers, inactifs		0,89	0,87	0,88
Nécessité de sortir du système capitaliste pour résoudre la crise écologique				
<i>Sans opinion (réf.)</i>			–	
Tout à fait d'accord			3,71***	
Plutôt d'accord			2,02***	
Plutôt pas d'accord			1,23	
Pas d'accord du tout			0,98	
Autopositionnement politique				
<i>Ne se prononce pas (réf.)</i>				–
Très à gauche				2,60***
À gauche				1,25
Au centre				0,94
À droite				0,56**
Très à droite				0,50
Ni à gauche, ni à droite				1,25
Observations	2 401	2 401	2 401	2 401
Chi2	48,28	43,27	196,16	140,17
Prob > chi2	0,00	0,00	0,00	0,00
Pseudo-R2	0,01	0,01	0,04	0,03

Notes : *p < 0,10, **p < 0,05, ***p < 0,001.

Les coefficients sont présentés sous forme d'*odds ratio*. Pour faciliter la lecture, les coefficients associés aux modalités « Autres formations », « Agriculteurs » et « Non réponse ou père [mère] inconnu(e) » ne sont pas présentés. Des contrôles pour l'âge sont également inclus dans toutes les régressions.

Lecture : les signataires du Manifeste étudiant à l'université dans une filière en SHS, en économie ou en droit ont 1,52 fois plus de chances de se déclarer prêts à renoncer à un emploi, plutôt que de ne pas le faire, que les étudiant-es en école d'ingénieurs post-prépa et ce, après neutralisation de l'effet du genre et de la PCS du père.

Champ : échantillon de répondant-es (N = 2 405) à l'enquête adressée par le collectif de recherche Quantité Critique aux 24 365 signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

Source : collectif Quantité Critique, enquête auprès des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

L'intégration des orientations idéologiques dans le modèle tend enfin à redistribuer l'ordre des filières aspirant le plus à travailler pour une entreprise écologique en faisant apparaître un lien significatif positif entre la scolarisation en écoles de commerce et la probabilité étudiée par rapport aux écoles d'ingénieurs post-prépa. Deux hypothèses peuvent expliquer ce résultat. Les écoles de commerce recrutent et forment des étudiant-es sensibles à l'écologie indépendamment de leur orientation idéologique ou bien la pétition mobilise spécifiquement une frange d'étudiant-es en rupture avec la socialisation des écoles de commerce. Dans ce cas, l'affirmation écologique peut alors s'articuler à une prise de distance avec les valeurs de l'école. La littérature sur les parcours scolaires en écoles de commerce et les dynamiques de prise de distance par rapport aux savoirs qui y sont enseignés nous amènent à privilégier cette seconde hypothèse sans que nous puissions trancher cette question (ABRAHAM,

2007). La neutralisation des variables idéologiques entraîne, en revanche, la fin de l'effet de participation des ENS, IEP et ENA, alors que les étudiant·es des universités restent significativement plus sélectifs et sélectives en matière d'emploi que les élèves ingénieur·es en école post-prépa. La sélection des employeur·ses semble de ce point de vue ne respecter aucune des taxinomies classiques de l'enseignement : la distribution des effets comparés ne correspond ni au partage entre institutions « fortes » (IEP et classes préparatoires, écoles de commerce, médecine, droit, etc.) et « faibles » (lettres et sciences humaines, etc.) (FELOUZIS, 2001), ni, au sein de l'enseignement supérieur d'élite, à la dualité entre secteurs gagnant en attractivité et institutions au prestige déclinant, dualité qui oppose les écoles de commerce aux filières de type ENS. Une fois les effets du genre et de la classe d'origine contrôlés, les filières qui semblent avoir le plus d'influence sur la volonté de sélectionner apparaissent comme très hétérogènes du point de vue des niveaux scolaires et des perspectives d'emploi.

Le niveau de sélectivité des filières ou la capacité des diplômés à être valorisés sur le marché du travail ne semblent donc pas être statistiquement liés à l'aspiration à discriminer les employeur·ses. Les effets de filière signalent uniquement l'attitude spécifique des parcours scientifiques, peu enclins à participer à la sélection des employeur·ses. Les résultats relatifs aux étudiant·es des écoles d'ingénieurs se situent de ce point de vue dans le prolongement de ceux de Sylvie OLLITRAULT (2008) soulignant l'attachement des ingénieur·es à une écologie déconflictualisée. Ces derniers résultats, associés au fait que les filières universitaires soient parmi les plus déterminées, impliquent que les filières les plus mobilisées se trouvent souvent en marge du public ciblé par l'action du Manifeste.

L'analyse des modèles de régression atteste que la volonté de sélectionner dont font preuve les étudiant·es serait d'abord un effet de la composition idéologique des filières. La participation aux filières ENS, IEP et ENA n'engendre pas en elle-même une volonté supérieure d'obtenir un poste dans une entreprise respectueuse de l'environnement. De la même manière, dans les filières du commerce, le faible niveau de personnes « tout à fait prêt[es] » à sélectionner s'explique notamment par le fait qu'elles sont idéologiquement plus à droite ou sans auto-positionnement politique. La possession d'un pouvoir sur le marché de l'emploi n'implique donc pas nécessairement que les étudiant·es souhaitent le mettre au service de l'entreprise verte. Le fait de se déclarer volontaire pour sélectionner est peu dépendant de la valeur du diplôme mais est plutôt le produit de dispositions genrées et idéologiques.

Dans la deuxième partie, nous tenterons d'établir la façon dont ces déclarations d'intention peuvent se confronter aux attentes qu'ont les répondant·es quant à leur futur emploi.

La volonté de sélectionner les employeur·es face aux modes de valorisation du travail

Recenser les intentions des étudiant·es de sélectionner leur futur·e employeur·se est un exercice dont la portée est en partie limitée. Les répondant·es à notre enquête peuvent en effet se sentir obligé·es de répondre conformément à ce qui est attendu de la part de pétitionnaires. Leurs réponses peuvent alors parfois correspondre à une manière de « sauver la face » ou à une intention peu déterminée (PASSERON *et al.*, 1982). La capacité à réellement mettre en œuvre ces intentions dépend de multiples facteurs. Pour des étudiant·es engagé·es dans des filières très compétitives, cette stratégie peut être entravée par les caractéristiques attendues de leurs futurs emplois. L'ambition de se conformer à leur conscience écologique peut alors être déstabilisée par d'autres formes de valorisation du travail, en particulier le niveau de rémunération. En nous centrant sur les étudiant·es souhaitant sélectionner les employeur·ses, nous tenterons de saisir les qualités attendues du « bon emploi » afin d'approcher la disposition réelle à choisir sur une base éthique sa future entreprise.

L'identification par questionnaire des modes de valorisation du travail et de l'emploi a fait l'objet de nombreuses critiques. Du fait, entre autres, de la polysémie de ces notions (GOLDTHORPE *et al.*, 1972), du décalage entre les attentes et le sens donné au travail au cours de l'activité (BIDET, 2011), ou des dimensions d'utilité, de lien social et de reconnaissance jouant un rôle dans le rapport que les individus entretiennent avec leur travail, les méthodes qualitatives peuvent sembler plus adaptées pour saisir la multiplicité des formes d'attachements au travail. Enfin, enquêter sur une population qui n'est pas encore entrée dans le monde du travail soulève une difficulté supplémentaire, les attentes des individus étant amenées à évoluer face à la nécessité de s'y insérer à la sortie de leurs études (JOHNSON, 2002).

En dépit de ces limites, les questionnaires sur les valeurs du travail peuvent constituer un support heuristique, notamment lorsqu'ils permettent de vérifier les résultats des recherches mobilisant des méthodes plus qualitatives (MÉDA, 2010). C'est dans cette perspective que nous interrogeons les enquêté·es sur les qualités attendues de leur futur emploi (voir encadré méthodologique).

La sociologie du travail a bien mis en lumière la multiplicité des modes d'attachement à son travail. Patricia VENDRAMIN et John CULTIAUX (2008) élaborent ainsi une « typologie des formes de rapport au travail » qui permet de distinguer les cas où les dimensions extrinsèques du travail (niveau de rémunération et sécurité de l'emploi) prennent le pas sur l'intérêt intrinsèque pour son travail. S'appuyant sur ces travaux, d'autres enquêtes mettent en évidence une volonté croissante des travailleurs de se réaliser à travers leur travail au point de reléguer au second plan leurs attentes sur l'emploi, notamment en termes de rémunération, particulièrement au sein du salariat qualifié et des jeunes générations (MÉDA, VENDRAMIN, 2013). Ces dernières seraient également demandeuses d'un travail contribuant positivement à la société (BRINCK *et al.*, 2020). La volonté des pétitionnaires du Manifeste de sélectionner leur employeur·se

sur des critères écologiques peut dès lors être comprise de diverses manières. Elle peut marquer l'émergence d'une « éthique de responsabilité » (JONAS, 2013, p. 297) dans la sphère du travail ou s'inscrire dans le prolongement d'un épanouissement personnel qui passerait désormais par la mise en application de ses convictions écologiques. Si notre questionnaire ne vise pas à caractériser le mode d'attachement des pétitionnaires à ce « bon travail » écologique, il nous permet en revanche de mettre en lumière des attentes potentiellement contradictoires et susceptibles d'entraver la sélection d'une employeur-se.

Nous décidons ainsi d'approcher les capacités différenciées des pétitionnaires à mettre en œuvre la sélection en analysant leurs attentes à l'égard de leur futur travail. Nous faisons l'hypothèse que celles et ceux qui accordent plus d'importance à la dimension extrinsèque de leur travail (niveau de rémunération) seront moins enclines à souhaiter sélectionner leur employeur-se. *A contrario*, les individus se déclarant prêts à accorder leur travail à leurs valeurs seront plus disposés à sélectionner leur employeur-se sur des critères écologiques. Pour éprouver cette hypothèse, nous procédons à une analyse sur deux items du questionnaire : l'attachement à « bien gagner sa vie » et le fait d'avoir un travail « compatible avec ses valeurs ». S'il s'agit évidemment d'une mesure imparfaite, la dichotomie entre ces deux items, mettant explicitement en regard une dimension mercantile et un rapport éthique au travail, apparaît comme satisfaisante pour réaliser un premier repérage des profils les plus enclins à mettre au centre de leur choix la question du niveau de revenu ou celle de la conformité avec leur éthique.

Les effets du genre, de la filière d'études et de l'origine sociale sur les déterminations du « bon travail »

Pour identifier les déterminants des critères du « bon emploi », nous avons estimé deux modèles de régression logistique prenant pour variables dépendantes la propension à choisir les items « On y gagne bien sa vie » (modèles [1a] et [2a]) et « C'est un travail qui est en accord avec mes valeurs » (modèles [1b] et [2b]). Les spécifications choisies permettent ainsi de restituer les effets du genre, de la filière d'études et de l'origine sociale ainsi que l'interaction entre ces deux dernières variables.

Alors que nous avons observé une volonté de sélectionner l'employeur-se plus élevée chez les hommes que chez les femmes dans notre première partie, nous constatons ici qu'ils semblent être moins disposés à valoriser éthiquement leur travail. Le modèle (1a) (tableau 2) met ainsi en évidence un lien positif et significatif entre le genre masculin et les attentes en matière de rémunération. De ce point de vue, ce résultat sur les signataires du Manifeste prolonge ceux obtenus sur échantillon représentatif de population nationale qui établissent un attachement spécifiquement masculin aux enjeux de valorisation économique du travail quand les femmes tendraient à se focaliser sur une valorisation liée au contenu de l'activité (BAUDELLOT, SERRE, 2006). La forte volonté affichée par les hommes de sélectionner leur travail sur des critères écologiques risque ainsi de se heurter au fait de faire primer les considérations économiques sur les enjeux écologiques.

TABLEAU 2 – **Modèle logistique binomial : propension à choisir les items « On y gagne bien sa vie » et « C'est un travail qui est en accord avec mes valeurs » lorsqu'il s'agit de définir ce qu'est un « bon emploi »**

Modèle	« On y gagne bien sa vie »		« C'est un travail qui est en accord avec mes valeurs »	
	(1a)	(2a)	(1b)	(2b)
Genre				
<i>Féminin (réf.)</i>	–	–	–	–
Masculin	1,42***	1,47***	0,83	0,82
Autre	1,38	3,08*	0,56	0,48
Type de formation				
<i>École d'ingénieurs post-prépa (réf.)</i>	–	–	–	–
École d'ingénieurs post-bac	0,83		1,05	
École de commerce post-prépa	1,54**		0,97	
École de commerce post-bac	2,41***		1,28	
ENS, IEP, ENA	0,87		1,19	
Université, SHS, économie, droit	1,13		1,00	
Université, disciplines scientifiques	0,71		0,86	
PCS du père				
<i>Cadres ingénieurs (réf.)</i>	–	–	–	–
Artisans, commerçants	1,78**		0,62*	
Cadres commerciaux	1,07		0,96	
Cadres du secteur non marchand	0,90		1,50**	
Professions intermédiaires	1,01		1,39	
Employés, ouvriers, inactifs	1,14		1,04	
Interaction entre la PCS du père et le cursus				
<i>École d'ingénieurs post-prépa</i>				
× <i>Cadres ingénieurs (réf.)</i>		–		–
× Artisans, commerçants		2,12**		0,54
× Cadres commerciaux		0,83		0,89
× Cadres du secteur non marchand		0,67		1,56
× Professions intermédiaires		0,87		1,19
× Employés, ouvriers, inactifs		0,86		1,12
<i>École d'ingénieurs post-bac</i>				
× Cadres ingénieurs		2,24		0,45
× Artisans, commerçants		0,80		0,75
× Cadres commerciaux		0,56		2,15
× Cadres du secteur non-marchand		0,50		1,44
× Professions intermédiaires		0,68		1,38
× Employés, ouvriers, inactifs		1,30		1,17
<i>École de commerce post-prépa</i>				
× Cadres ingénieurs		1,20		1,86
× Artisans, commerçants		1,76*		0,93
× Cadres commerciaux		1,00		0,58
× Cadres du secteur non-marchand		1,23		1,12
× Professions intermédiaires		1,93		1,95
× Employés, ouvriers, inactifs		0,78		1,78

Modèle	« On y gagne bien sa vie »		« C'est un travail qui est en accord avec mes valeurs »	
	(1a)	(2a)	(1b)	(2b)
École de commerce post-bac				
× Cadres ingénieurs		1,86		0,49
× Artisans, commerçants		1,97		1,63
× Cadres commerciaux		1,00		1,09
× Cadres du secteur non marchand		2,54		1,35
× Professions intermédiaires		4,05*		2,61
× Employés, ouvriers, inactifs		6,33*		0,40
ENS, IEP, ENA				
× Cadres ingénieurs		2,25		1,09
× Artisans, commerçants		1,32		0,89
× Cadres commerciaux		0,76		0,62
× Cadres du secteur non marchand		0,70		5,23**
× Professions intermédiaires		0,53		1,27
× Employés, ouvriers, inactifs		0,45		1,42
Université, SHS, économie, droit				
× Cadres ingénieurs		0,45		2,19
× Artisans, commerçants		1,71		1,01
× Cadres commerciaux		1,00		0,96
× Cadres du secteur non marchand		1,68		0,91
× Professions intermédiaires		1,02		1,55
× Employés, ouvriers, inactifs		0,33		0,59
Université, disciplines scientifiques				
× Cadres ingénieurs		0,59		0,23**
× Artisans, commerçants		0,15*		2,91
× Cadres commerciaux		0,48		0,65
× Cadres du secteur non marchand		1,74		0,70
× Professions intermédiaires		0,19		1,39
× Employés, ouvriers, inactifs		1,14		0,71
Observations	2 059	2 033	2 059	2 037
Chi2	191,7	233,7	123,9	153,3
Prob > chi2	0,00	0,00	0,00	0,00
Pseudo-R2	0,09	0,11	0,06	0,08

Notes : *p < 0,10, **p < 0,05, ***p < 0,001.

Les coefficients sont présentés sous forme d'*odds ratio*. Pour faciliter la lecture, les coefficients des contrôles pour l'âge et la PCS de la mère ainsi que les coefficients d'interaction associés aux modalités « Autres formations », « Agriculteurs » et « Non-réponse ou père inconnu », tous non significatifs, ne sont pas présentés.

Lecture : les signataires du Manifeste dont le père appartient à la PCS « Artisans, commerçants » ont 1,78 fois plus de chances de choisir l'item « On y gagne bien sa vie » plutôt que de ne pas le choisir que ceux dont le père est « Cadre ingénieur » et ce, après neutralisation de l'effet du genre, de la formation et de la PCS de la mère.

Champ : échantillon de répondant-es (N = 2 405) à l'enquête adressée par le collectif de recherche Quantité Critique aux 24 365 signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

Source : collectif Quantité Critique, enquête auprès des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

S'agissant de la filière d'études, on observe un lien très net entre le fait d'être étudiant-e en école de commerce et les modes de valorisation du travail. Celle-ci, notamment pour ce qui concerne les filières post-bac, est positivement et significativement corrélée au choix de l'item « On y gagne bien sa vie ».

On observe en outre un effet non nul de l'origine sociale, approchée ici par la PCS du père⁹. Les enfants d'artisans et de commerçants accordent plus d'importance à la rémunération que les enfants de cadres ingénieurs. Le modèle (1b) fait en outre apparaître la moindre importance accordée par les fils et filles d'artisans et de commerçants (par rapport aux enfants de cadres ingénieurs) au fait d'avoir un travail en accord avec leurs valeurs. Ils forment donc, au sein des pétitionnaires, la population qui semble la moins bien disposée à sélectionner leur employeur·se sur des critères écologiques. À l'opposé, les enfants du personnel de la fonction publique, de la culture, de l'enseignement et de la santé sont significativement plus enclins que les enfants de cadres ingénieurs à souhaiter un travail en accord avec leurs valeurs.

L'ensemble de ces résultats pourrait dessiner une fracture interne au sein de ce qui se destine à devenir le salariat qualifié caractérisée par une tripartition (KRIESI, 1998). D'un côté, on retrouve un pôle commercial présentant de fortes similarités avec le groupe des indépendant·es et dont le mode de valorisation du travail semble le moins favoriser la mise en œuvre de la sélection écologique des employeur·ses. De l'autre côté, on observe un pôle socioculturel témoignant d'un investissement éthique de son travail, qui comporte des similitudes avec les professions intermédiaires. Entre ces deux tendances, le groupe des ingénieur·es pourrait occuper une position médiane dépendante de la filière dans laquelle ils et elles étudient.

Les effets différenciés des parcours socio-universitaires

Pour compléter l'analyse des ancrages sociaux des représentations du travail favorisant la mise en œuvre de la sélection de l'employeur·se, les modèles (2a) et (2b) testent l'hypothèse d'un effet de l'interaction de la filière d'études avec la PCS du père sur la propension à choisir chacun des deux items. Les différences de trajectoires socioscolaires ne se traduisent pas nécessairement par des rapports divergents aux modes de valorisation du travail. Quelle que soit la filière, le fait d'être fils ou fille de cadre commercial n'implique aucune différence significative avec la population de référence (les étudiant·es en école d'ingénieurs eux-mêmes et elles-mêmes fils et filles d'ingénieurs). C'est également le cas pour l'ensemble des étudiant·es ayant un père cadre dans le secteur non marchand, à l'exception de celles et ceux qui sont dans la filière IEP, ENS, ENA.

Ces dernier·es sont celles et ceux qui déclarent le plus largement accorder une valeur éthique à leur travail. Leur capacité à sélectionner leur futur·e employeur·se semble donc fortement liée à la filière d'études qui les amène à se tourner prioritairement vers des emplois dans le secteur non marchand.

Un autre profil est mis en évidence par le modèle. Par rapport à la catégorie mise en référence, les attentes en termes de rémunération des enfants issu·es des catégories

9. Sur les deux indicateurs ici observés (« On y gagne bien sa vie » et « C'est un travail en accord avec mes valeurs »), la PCS de la mère n'a pas d'effet significatif, une fois prise en compte la PCS du père.

populaires et des professions intermédiaires semblent prononcées lorsqu'ils et elles suivent un cursus dans des écoles de commerce post-bac. Chez les étudiant·es des écoles de commerce plus sélectives, les effets sont non significatifs. Ainsi la « disciplinarisation des aspirations professionnelles » (PIERREL, 2015, p. 237), qui amène les étudiant·es en cours d'ascension sociale à privilégier le niveau de revenu sur les autres caractéristiques de l'emploi, semble particulièrement forte lorsque ces dernier·es restent à l'écart des meilleures écoles de commerce. Pour les pétitionnaires issu·es des groupes les moins dotés en capital économique, ce sont donc des ascensions sociales « à moyenne distance » qui sont le plus souvent associées à de fortes attentes en termes de rémunération.

L'analyse des valeurs que les pétitionnaires accordent au travail nous permet ainsi de mettre à l'épreuve la volonté de sélectionner leur employeur·se que nous avons abordée en première partie. Bien que l'ensemble du champ des écoles d'élite soit traversé par l'imposition des logiques managériales (LEMAÎTRE, 2012), les attentes des étudiant·es de l'« excellence » scolaire restent clivées en fonction de la filière qu'ils et elles suivent. Les étudiant·es des écoles de commerce – qui semblaient, pour les cursus post-prépa, particulièrement engagé·es dans la volonté d'obtenir un poste dans une entreprise écologique – se distinguent par un intérêt spécifique pour le fait de bien gagner leur vie, quand on les compare aux étudiant·es des écoles d'ingénieurs et, plus encore, à celles et ceux des filières IEP, ENS, ENA. Cela est tout particulièrement vrai pour les étudiant·es issu·es des groupes populaires et des professions intermédiaires qui étudient en école de commerce post-bac. Les parcours scolaires peuvent ainsi aider à comprendre les attentes en matière de travail et la possibilité de s'astreindre à une sélection écologique des employeur·ses.

Entre orientation professionnelle et prise d'initiative dans l'entreprise : la difficile mise en œuvre de la sélection des employeur·ses

Au-delà de la tension entre la volonté de sélectionner son employeur·se et les attentes à l'égard de son futur emploi, il est possible d'interroger la correspondance entre la stratégie affichée par le Manifeste et la logique de sélection de ses pétitionnaires. Parce qu'il insiste sur les arbitrages entre différent·es employeur·ses que feraient, à la fin de leurs études, les pétitionnaires, le moment de l'action écologique se trouve cantonné à une négociation au moment de l'entrée dans le monde du travail.

Ce dispositif d'action que représente le Manifeste semble en partie inadapté à la façon dont le choix de l'employeur·se est réalisé. D'une part, les étudiant·es des filières élitistes peuvent, par exemple, refuser d'avoir à arbitrer entre des entreprises marchandes et leur préférer le secteur public ou le privé à but non lucratif. La question de l'évaluation du caractère polluant de telle ou telle entreprise devient alors secondaire.

Dans ce cas, l'orientation professionnelle porte davantage sur le type de structure « désirée » (grande entreprise, petite ou moyenne entreprise [PME], État, association, organisation non gouvernementale [ONG], etc.)¹⁰. D'autre part, les étudiant-es peuvent également estimer que leur position dans l'entreprise leur permettra de faire avancer une réforme en accord avec leurs idéaux. Ces choix, en amont ou en aval de la sélection des employeur-ses, constituent potentiellement des horizons d'action alternatifs à celui de l'évaluation du caractère plus ou moins écologique de l'activité de l'entreprise qui se fait au moment de l'embauche.

La sélection professionnelle par le secteur d'activité

Les individus dont les représentations d'un « bon emploi » favorisent la mise en place de la sélection des employeur-ses sur des critères écologiques sont également les moins enclins à chercher un emploi dans les grandes entreprises. Ainsi, les enquêté-es qui déclarent chercher un travail en accord avec leurs valeurs sans mentionner la rémunération envisagent moins de travailler pour les grands groupes (22 %) que ceux mentionnant les valeurs et la rémunération (56 %) ou la rémunération mais pas les valeurs (67 %). Par ailleurs, comme le montre la figure 2, les étudiant-es les plus déterminé-es à sélectionner leur employeur-se sont également celles et ceux qui aspirent le moins à travailler pour les grands groupes du privé.

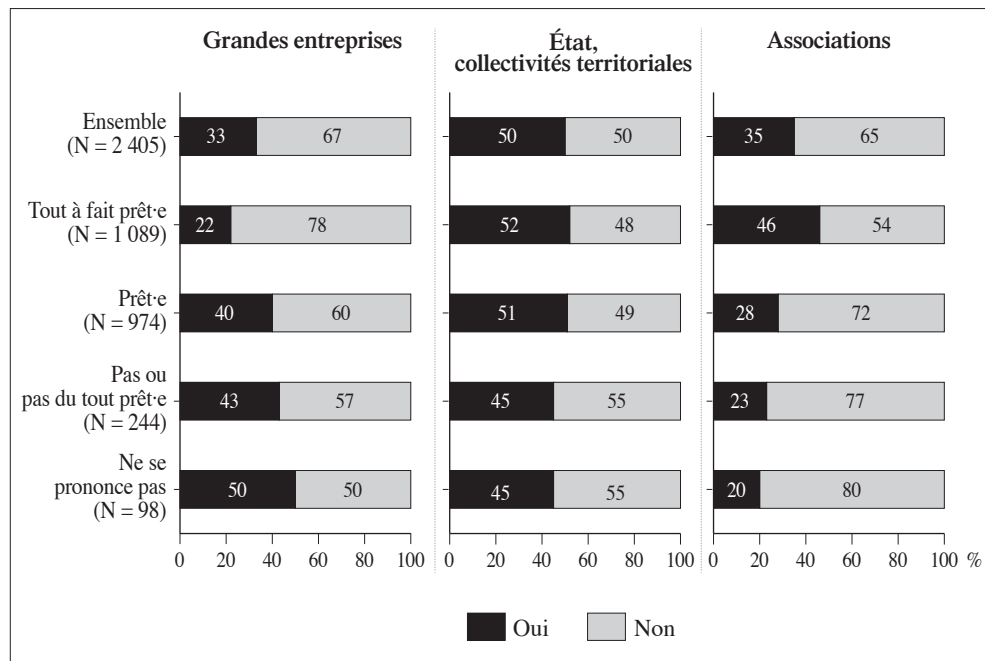
Chez celles et ceux qui se déclarent « tout à fait prêt-es » à renoncer à un emploi écologiquement néfaste, seul-es 22 % expriment le souhait de travailler pour les grands groupes, contre 40 % de celles et ceux qui se déclarent simplement « prêt-es » et 43 % de celles et ceux ne se déclarant « pas prêt-es » ou « pas du tout prêt-es ». Ils et elles se tournent d'abord vers les associations ou l'État.

Une analyse économétrique contrôlant l'âge et le genre (voir tableau B en annexe) permet de montrer que, sans surprise, les étudiant-es aspirant le plus à travailler pour la fonction publique (État et collectivités territoriales) sont celles et ceux des filières ENS, IEP, ENA et des filières universitaires. Les étudiant-es qui participent à ces cursus souhaitant particulièrement mettre en œuvre la sélection (voir première partie) sont donc celles et ceux qui se projettent le moins vers les grandes entreprises privées à but lucratif. La spécificité de ces cursus, parfois exclusivement orientés vers le fonctionariat comme dans le cadre de l'ENA, n'empêche pas que les étudiant-es se projettent différemment dans l'emploi, selon leur origine sociale. On retrouve d'abord, parmi ces profils « déterminés », les fils et filles des salariés de la fonction publique et des professionnels de santé, mais également les fils et filles d'ingénieurs.

Pour ces profils, le choix de l'employeur-se ne dépendra pas de la façon dont ces étudiant-es évaluent l'action écologique des grands groupes. Ces résultats nous

10. « Dans quel type d'organisation souhaiteriez-vous travailler ? Plusieurs choix possibles : grande entreprise / ETI [entreprise de taille intermédiaire], PME ou TPE [très petite entreprise] / Startup / État ou collectivités territoriales / Organisation internationale / ONG / association, coopérative ou mutuelle. »

FIGURE 2 – Organisations visées à la fin des études en fonction de la détermination à sélectionner son employeur·se



Note : la ou les organisation(s) étai(en)t à choisir en réponse à la question « Dans quel type d'organisation souhaiteriez-vous travailler ? » parmi les propositions suivantes : « Dans une grande entreprise », « Dans une ETI (entreprise de taille intermédiaire), PME (petite et moyenne entreprise) ou TPE (très petite entreprise) », « Dans une startup », « Pour l'État ou les collectivités territoriales », « Pour une organisation internationale (ONU [Organisation des Nations unies], FMI [Fonds monétaire international], etc.) », « Pour une ONG », « Pour une association, une coopérative ou une mutuelle ».

Lecture : 33 % des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique » déclarent souhaiter travailler pour « une grande entreprise ».

Champ : échantillon de répondants (N = 2 405) à l'enquête adressée par le collectif de recherche Quantité Critique aux 24 365 signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

Source : collectif Quantité Critique, enquête auprès des étudiants signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

conduisent plutôt à faire l'hypothèse que l'orientation professionnelle s'inscrit dans un processus lent, guidé ici par le choix de travailler dans le secteur non marchand, et à relativiser ainsi le rôle de l'exigence écologique. Le choix de travailler dans le secteur marchand ou non marchand (ou plus largement privé ou public) se construit d'abord à partir d'une hiérarchie de valeurs très générale dans laquelle la question de l'environnement est rarement centrale. Ainsi, l'expérience déçue de la scolarité en école de commerce des étudiant·es les plus attaché·es à la culture scientifique et littéraire peut donner lieu à une réorientation professionnelle vers le secteur public (ABRAHAM, 2007). Mais surtout, avant même l'intégration au sein des institutions d'élites, le choix de l'école effectué après les concours est profondément structuré par l'importance donnée au capital scolaire. Comme l'ont montré Morgane LE BRETON et Hugo HARARI-KERMADEC (2013) dans le cadre des arbitrages des bi-admis à l'ENS Cachan et à HEC, ces étudiant·es se dirigent d'autant plus facilement vers l'ENS

qu'ils et elles accordent de l'importance à la culture scolaire. Le choix de l'ENS et de la clause qui implique un service de dix ans pour l'État s'impose souvent comme une évidence pour les étudiant·es qui ont un parent travaillant pour les secteurs de l'action sociale et de l'éducation. Nos résultats confirment cette aspiration spécifiquement forte à travailler pour l'État (ou les collectivités territoriales) chez les fils et filles de cadres du secteur non marchand, mais également chez les fils et filles d'ingénieurs pour les étudiant·es des filières ENS, IEP et ENA, ce qui n'est pas le cas des autres étudiant·es de ces filières. Le lent assèchement des chances d'« ascension sociale » par le fonctionnariat décrit par Cédric HUGRÉE (2010) expliquerait potentiellement la faible projection des profils universitaires issus des groupes sociaux les moins bien dotés vers le service de l'État. Les fils et filles de managers, d'artisans et de commerçants, pour des raisons différentes, n'aspirent pas spécifiquement à travailler pour l'État ou le secteur non marchand même lorsqu'ils et elles passent par l'université, l'ENS, IEP et l'ENA.

En somme, l'entrée dans le monde du travail est le fruit d'une série de décisions antérieures. Pour les pétitionnaires les plus déterminé·es, l'orientation scolaire s'articule à l'idée selon laquelle le monde de la grande entreprise est incompatible avec leur mode de valorisation du travail.

L'action dans l'entreprise par la prise de responsabilité ?

Les étudiant·es des écoles d'ingénieurs et de commerce privilégient un horizon d'embauche beaucoup plus tourné vers les entreprises que leurs congénères d'autres formations. Mais, comme nous l'avons vu plus haut, cet horizon contient des attentes en termes de revenu et d'éthique très différentes entre ces deux filières. Leur rapport à l'action au sein de l'entreprise diverge sur d'autres points. Les étudiant·es en école de commerce aspirent davantage que les autres à « la prise de responsabilités » : 27 % de celles et ceux en école post-prépa et 33 % de celles et ceux en école post-bac déclarent qu'il s'agit pour elles et eux d'une caractéristique importante de leur futur emploi contre 16 % des étudiant·es dans les autres types de cursus.

Pour l'ensemble de ces profils « commerciaux », la détermination à sélectionner peut être déstabilisée par la volonté d'agir pour l'écologie au sein de l'entreprise après l'embauche. On peut en effet imaginer que ces signataires investissent particulièrement leur futur travail en entreprise comme un espace de prise de responsabilité et d'initiative. Ainsi, la moindre volonté des étudiant·es en filières commerciales à mettre en œuvre un arbitrage au moment de l'embauche pourrait s'articuler à une représentation flexible des collectifs de travail, proche de la « cité par projet » (BOLTANSKI, CHIAPPELLO, 1999), privilégiant l'intégration de l'écologie par de nouvelles façons de produire à l'initiative des cadres. L'entreprise est alors perçue comme un espace réformable, confronté à des blocages souvent appréhendés par la culture managériale comme des inerties. Pour cette population, les « marges d'action » se joueraient moins au moment du choix de l'employeur·se qu'au sein de l'entreprise.

Lorsqu'on les interroge sur le rôle de la pétition, les étudiant-es déclarant vouloir travailler au sein des grandes entreprises la considèrent comme un moyen de visibilité de la thématique écologique plus que comme un moyen de pression collectif et l'évaluent de façon très positive. À la question ouverte sur leur vision du Manifeste, ces étudiant-es le considèrent majoritairement plutôt comme un « moyen de se faire entendre » que comme une ressource pour réaliser une sélection sur le marché du travail. Une étudiante en marketing digital à la Montpellier Business School, souhaitant travailler pour de grands groupes, estime ainsi que le Manifeste représente « une démarche supplémentaire permettant de manière simple d'interpeller notre génération », et un étudiant de l'École polytechnique considère qu'il est « un moyen efficace de faire comprendre à des entreprises totalement étrangères aux enjeux environnementaux à quel point c'est un sujet critique ». Chez celles et ceux qui n'envisagent pas de travailler dans les grands groupes, la pétition est souvent vue comme une initiative intéressante, mais insuffisante. À titre d'exemple, un étudiant de l'IEP de Grenoble, qui ne souhaite pas travailler pour un grand groupe, pense que la pétition est portée par « des enfants privilégiés qui se verdissent une conscience », tandis qu'un étudiant à l'Institut supérieur de l'électronique et du numérique (ISEN) reproche au Manifeste de n'être « pas assez ambitieux ».

La sélection des entreprises privées se trouve donc doublement concurrencée par le fait que les plus déterminé-es privilégient des secteurs non marchands et que les plus hésitant-es souhaitent investir un espace d'action « incertain » au sein des grands groupes. L'usage du *ranking* (« classement hiérarchisé ») sur critères écologiques par les étudiant-es de l'élite pour peser sur les entreprises est donc amené à ne concerner que des profils très spécifiques : la part des pétitionnaires qui se dirige vers les grands groupes, tout en ayant des attachements à l'écologie suffisamment ancrés dans les pratiques de sélection.



La sélection sur une base écologique des employeur-ses est présentée par les organisateurs et organisatrices de la pétition comme un geste mobilisateur qui serait relativement « peu coûteux » pour des étudiant-es qui possèdent un fort niveau de capital scolaire, symbolique et économique. Ce répertoire d'action est fédérateur parce qu'il n'implique pas de renoncer aux bénéfices attendus d'un parcours scolaire long et exigeant. Pourtant, comme toute modalité d'action, le fait de sélectionner son employeur-se sur des critères écologiques implique des dispositions idéologiques spécifiques, telles que l'attachement à réaliser un travail en accord avec sa conscience écologique. Or ces dispositions se retrouvent tout particulièrement chez les étudiant-es qui possèdent un pouvoir de négociation moindre sur le marché du travail. De plus, le fait d'être issu-e d'un milieu social qui favorise l'accès aux grandes écoles peut entrer en confrontation avec la volonté de sélectionner des employeur-ses.

Les aspirations écologiques des étudiant-es en écoles de commerce et celles des fils et filles des cadres du privé se confrontent à des attentes en matière d'emploi et à des représentations du monde du travail qui concurrencent potentiellement l'engagement qu'ils et elles affirment au sujet de l'écologie. À l'opposé de ces profils, l'aspiration à avoir un travail en conformité avec ses valeurs amène les étudiant-es des filières universitaires, ENS, IEP ou ENA à privilégier l'emploi dans le secteur non marchand, comme pour les enfants des cadres des secteurs éducatif, social et sanitaire.

Les projets des étudiant-es d'« élite » semblent, malgré la diversité de ces dernier-es, dessiner l'impossibilité d'importer le conflit écologique au sein de l'entreprise. L'orientation professionnelle vers le secteur non marchand des plus déterminé-es et la représentation de l'entreprise comme espace participatif par les pétitionnaires les plus hésitant-es constituent deux formes d'évitement de la conflictualisation au sein du monde de l'entreprise. Elles témoignent de la difficulté à constituer l'écologie comme objet de lutte salariale dans l'entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

ABRAHAM Y.-M. (2007), « Du souci scolaire au sérieux managérial, ou comment devenir un "HEC" », *Revue française de sociologie*, vol. 48, n° 1, p. 37-66.

BALSIGER P. (2017), « La consommation engagée », in Fillieule O., Haegel F., Hamidi C., Tiberj V., *Sociologie plurielle des comportements politiques. Je vote, tu contestes, elle cherche...*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 193-213.

BAUDELLOT C., SERRE D. (2006), « Les paradoxes d'une satisfaction. Ou comment les femmes jugent leur salaire », *Travail, genre et sociétés*, n° 15, p. 121-138.

BERENI L., DUBUISSON-QUELLIER S. (2020), « Au-delà de la confrontation : saisir la diversité des interactions entre mondes militants et mondes économiques », *Revue française de sociologie*, vol. 61, n° 4, p. 505-529.

BIDET A. (2011), *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, Paris, Presses universitaires de France.

BOLTANSKI L. (1980), « L'université, les entreprises et la multiplication des salariés bourgeois (1960-1975) », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 34, p. 17-44.

BOLTANSKI L., CHIAPELLO È. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

BOURDIEU P. (2002), *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Les Éditions de Minuit.

BOURE R., BOUSQUET F. (2010), « Enjeux, jeux et usages d'une pétition politique en ligne. "La pétition Vauzelle" », *Réseaux*, n° 164, p. 127-159.

BOUSQUET F., SMYRNAIOS N., MARTY E. (2017), « La pétition contre la Loi Travail : construction et appropriation de l'évènement par ses acteurs », *Sciences de la société*, n° 102, p. 52-75.

BRINCK K. L., HAUFF S., KIRCHNER S. (2020), « Is There a New Meaning of Work? The How and Why of a Change in Altruistic Work Values in Germany between 1989 and 2016 », *Management Revue*, vol. 31, n° 2, p. 167-187.

BRISCOE F., GUPTA A. (2016), « Social Activism In and Around Organizations », *The Academy of Management Annals*, vol. 10, n° 1, p. 671-727.

BUÉ N., PINA C. (2017), « Arrêts sur images: les circonvolutions d'une enquête sur l'iconographie des tracts électoraux », in Pina C., Savarese E. (dir.), *Le politique par l'image: iconographie politique et sciences sociales*, Paris, L'Harmattan, p. 261-293.

CONTAMIN J.-G. (2001), *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation: l'exemple de la pétition en France*, Thèse de doctorat en science politique, Paris 1.

CONTAMIN J.-G. (2009), « Pétition », in Fillieule O., Mathieu L., Péchu C., *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 414-422.

CONTAMIN J.-G., KIES R., PAYE O., PILET J.-B. (coord.) (2020), « Le pétitionnement en ligne », Dossier, *Participations*, n° 28.

DARMON M. (2013), *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, Paris, La Découverte.

DOBSON A. (2007), *Green Political Thought*, 4^e éd., London, Routledge.

FELOUZIS G. (2001), *La condition étudiante. Sociologie des étudiants et de l'université*, Paris, Presses universitaires de France.

GOLDTHORPE J. H., LOCKWOOD D., BECHHOFFER F. (1972), *L'ouvrier de l'abondance*, trad. J.-P. Chamozi, Paris, Seuil.

GROSSETÊTE M. (2019), « Quand la distinction se met au vert. Conversion écologique des modes de vie et démarcations sociales », *Revue française de socio-économie*, n° 22, p. 85-105.

HUGRÉE C. (2010), « "Le CAPES ou rien ?" Parcours scolaires, aspirations sociales et insertions professionnelles du "haut" des enfants de la démocratisation scolaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 183, p. 72-85.

JOHNSON M. K. (2002), « Social Origins, Adolescent Experiences, and Work Value Trajectories during the Transition to Adulthood », *Social Forces*, vol. 80, n° 4, p. 1307-1340.

JONAS H. (2013), *Le principe responsabilité. Une éthique pour la civilisation technologique*, Paris, Flammarion.

KRIESI H. (1998), « The Transformation of Cleavage Politics: The 1997 Stein Rokkan Lecture », *European Journal of Political Research*, vol. 33, n° 2, p. 165-185.

LE BRETON M., HARARI-KERMADEC H. (2013), « Engagement décennal ou endettement étudiant ? Les bi-admis ENS Cachan/HEC face au choix de leur école et de leur carrière », *Revue française de pédagogie*, n° 184, p. 69-80.

LEMAÎTRE D. (2012), « Internationalisation des grandes écoles et réformes curriculaires », in Mendez A., Tchobanian R., Vion A. (dir.), *Travail, compétences et mondialisation. Les dynamiques sociétales en question*, Paris, Armand Colin, p. 113-126.

- MÉDA D. (2010), « Comment mesurer la valeur accordée au travail ? », *Sociologie*, vol. 1, n° 1, p. 121-140.
- MÉDA D., VENDRAMIN P. (2013), *Réinventer le travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- MEYERSON D., SCULLY M. (1995), « Crossroads Tempered Radicalism and the Politics of Ambivalence and Change », *Organization Science*, vol. 6, n° 5, p. 585-600.
- MOULINIER P. (2019), « Une élite contestée par ses pairs : les étudiants de Paris à la Belle Époque », in Bouneau C., Le Mao C. (dir.), *Jeunesse(s) et élites. Des rapports paradoxaux en Europe de l'Ancien Régime à nos jours*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 235-246.
- NEVEU É. (1999), « Médias, mouvements sociaux, espaces publics », *Réseaux*, n° 98, p. 17-85.
- NEVEU É. (2019), *Sociologie des mouvements sociaux*, 7^e éd., Paris, La Découverte.
- OLLITRAULT S. (2008), *Militer pour la planète. Sociologie des écologistes*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- PASSERON J.-C., PORTO-VAZQUEZ F., SINGLY F. (DE) (1982), « Le questionnement et le silence : contribution à l'interprétation des non-réponses », *Consommation*, n° 4, p. 3-64.
- PIERREL A. (2015), « Réussite scolaire, barrière économique. Des boursiers et leur famille face aux frais de scolarité des grandes écoles de commerce », *Sociologie*, vol. 6, n° 3, p. 225-240.
- SEMAL L. (2019), *Face à l'effondrement. Militer à l'ombre des catastrophes*, Paris, Presses universitaires de France.
- VENDRAMIN P., CULTIAUX J. (2008), « Les générations face aux mutations du rapport au travail », in Papinot C. (coord.), *Les jeunesses au travail : rapports intergénérationnels et dynamique des groupes professionnels. Actes du Colloque international de l'Association internationale des sociologues de langue française, Brest, 29-30 mai 2008*, Brest, Université de Bretagne occidentale, p. 475-484.

ANNEXE

TABLEAU A – Caractérisation des répondant-es à l'enquête par rapport à l'ensemble des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique »

	Répondant-es (N = 2 405)		Signataires (N = 24 365)	
	N	%	N	%
Genre				
Féminin	1 218	51	12 272	52
Masculin	1 157	48	11 549	48
Autre	30	1		
Observations	2 405	100	23 821	
Âge				
19 ans ou moins	195	8	–	
20-21 ans	710	30	–	
22 à 24 ans	1 299	54	–	
25 ans ou plus	201	8	–	
Observations	2 405	100	–	
Type de formation				
École d'ingénieurs	1 442	60	12 352	51
<i>École d'ingénieurs post-prépa</i>	1 099	46	–	
<i>École d'ingénieurs post-bac</i>	343	14	–	
École de commerce	270	11	4 496	18
<i>École de commerce post-prépa</i>	194	8	–	
<i>École de commerce post-bac</i>	76	3	–	
ENS, IEP, ENA	202	9	2 196	9
Université	487	15	4 587	19
<i>Université, SHS, économie, droit</i>	205	9	–	
<i>Université, disciplines scientifiques</i>	167	7	–	
<i>Autres formations</i>	115	5	734	3
Observations	2 401	100	24 365	
PCS du père				
Agriculteurs	62	3	–	
Artisans, commerçants	114	5	–	
Cadres commerciaux	478	20	–	
Cadres ingénieurs	460	19	–	
Cadres du secteur non marchand	491	20	–	
Professions intermédiaires	380	16	–	
Employés	93	4	–	
Ouvriers	152	6	–	
Inactifs	65	3	–	
Non-réponse ou père inconnu	110	4	–	
Observations	2 405	100	–	

Lecture : la population totale des signataires du Manifeste est composée de 52 % de filles. Cette proportion est de 51 % parmi le sous-ensemble ayant répondu au questionnaire.

Champ : échantillon de répondant-es (N = 2 405) à l'enquête adressée par le collectif de recherche Quantité Critique aux 24 365 signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

Source : collectif Quantité Critique, enquête auprès des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

TABLEAU B – **Modèle logistique binomial : postures en amont et en aval de la sélection de l'employeur-se**

Modèle	Propension à vouloir travailler pour l'État ou les collectivités territoriales		Propension à vouloir un travail où « on a des responsabilités »	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Genre				
<i>Féminin (réf.)</i>	–	–	–	–
Masculin	1,10	1,11	0,95	0,94
Autre	1,46	1,32	0,95	1,12
Type de formation				
<i>École d'ingénieurs post-prépa (réf.)</i>	–	–	–	–
École d'ingénieurs post-bac	0,88		0,60**	
École de commerce post-prépa	0,58***		1,38	
École de commerce post-bac	0,43***		1,56	
ENS, IEP, ENA	1,92***		0,95	
Université, SHS, économie, droit	1,37*		0,93	
Université, disciplines scientifiques	1,55**		0,74	
PCS du père				
<i>Cadres ingénieurs (réf.)</i>	–	–	–	–
Artisans, commerçants	0,45***		0,96	
Cadres commerciaux	0,77*		1,44*	
Cadres du secteur non marchand	1,17		0,76	
Professions intermédiaires	0,85		1,21	
Employés, ouvriers, inactifs	0,63***		0,82	
Interaction entre la PCS du père et le cursus				
<i>École d'ingénieurs post-prépa</i>				
× <i>Cadres ingénieurs (réf.)</i>		–		–
× Artisans, commerçants		0,32***		1,22
× Cadres commerciaux		0,82		1,73**
× Cadres du secteur non marchand		1,38		0,66
× Professions intermédiaires		0,88		1,34
× Employés, ouvriers, inactifs		0,69		0,72
<i>École d'ingénieurs post-bac</i>				
× Cadres ingénieurs		0,85		0,51
× Artisans, commerçants		1,73		–
× Cadres commerciaux		0,51**		1,11
× Cadres du secteur non marchand		1,10		0,43
× Professions intermédiaires		0,62		0,47
× Employés, ouvriers, inactifs		0,68		0,50
<i>École de commerce post-prépa</i>				
× Cadres ingénieurs		0,53		1,72
× Artisans, commerçants		0,23*		0,69
× Cadres commerciaux		0,39***		1,08
× Cadres du secteur non marchand		0,59		2,47**
× Professions intermédiaires		0,83		1,93
× Employés, ouvriers, inactifs		1,20		2,06

Modèle	Propension à vouloir travailler pour l'État ou les collectivités territoriales		Propension à vouloir un travail où « on a des responsabilités »	
	(1)	(2)	(3)	(4)
École de commerce post-bac				
× Cadres ingénieurs		0,34		1,36
× Artisans, commerçants		0,46		–
× Cadres commerciaux		0,34**		2,47*
× Cadres du secteur non marchand		1,12		2,41
× Professions intermédiaires		0,23*		2,79
× Employés, ouvriers, inactifs		–		–
ENS, IEP, ENA				
× Cadres ingénieurs		2,97**		0,65
× Artisans, commerçants		0,52		–
× Cadres commerciaux		1,58		3,41***
× Cadres du secteur non marchand		2,23**		0,54
× Professions intermédiaires		1,59		1,72
× Employés, ouvriers, inactifs		1,55		–
Université, SHS, économie, droit				
× Cadres ingénieurs		2,80*		1,35
× Artisans, commerçants		1,04		2,37
× Cadres commerciaux		1,60		1,34
× Cadres du secteur non marchand		1,25		0,44
× Professions intermédiaires		1,05		0,37
× Employés, ouvriers, inactifs		0,78		1,47
Université, disciplines scientifiques				
× Cadres ingénieurs		1,99		0,67
× Artisans, commerçants		0,46		1,81
× Cadres commerciaux		1,38		0,24
× Cadres du secteur non marchand		1,69		0,47
× Professions intermédiaires		1,21		1,31
× Employés, ouvriers, inactifs		0,97		1,04
Observations	2059	2051	2059	1986
Chi2	158,0	199,2	86,0	124,4
Prob > chi2	0,00	0,00	0,00	0,00
Pseudo-R2	0,06	0,07	0,05	0,07

Notes : *p < 0,10, **p < 0,05, ***p < 0,001

Les coefficients sont présentés sous forme d'*odds ratio*. Pour faciliter la lecture, les coefficients des contrôles pour l'âge et la PCS de la mère ainsi que les coefficients d'interaction associés aux modalités « Autres formations », « Agriculteurs » et « Non-réponse ou père inconnu », tous non significatifs, ne sont pas présentés.

Lecture : les signataires du Manifeste étudiant en école de commerce post-prépa ont 0,58 fois moins de chances de déclarer vouloir travailler pour l'État ou les collectivités territoriales que celles et ceux étudiant en école d'ingénieurs post-prépa et ce, après neutralisation de l'effet du genre, de l'âge et de la PCS des deux parents.

Champ : échantillon de répondant-es (N = 2405) à l'enquête adressée par le collectif de recherche Quantité Critique aux 24365 signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

Source : collectif Quantité Critique, enquête auprès des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».