

La perception qu'ont les jeunes ligériens du travail

Résultats du questionnaire
« Dis-moi, comment tu vois ton taf ? »
Juin 2015



SOMMAIRE

- Méthodologie d'enquête P. 03
- L'étude: présentation et genèse P. 04
- Les attentes dans le travail P. 09
- L'espace de travail P. 19
- L'avenir professionnel P. 21
- La priorité pour améliorer le travail P. 24
- Synthèse P. 26

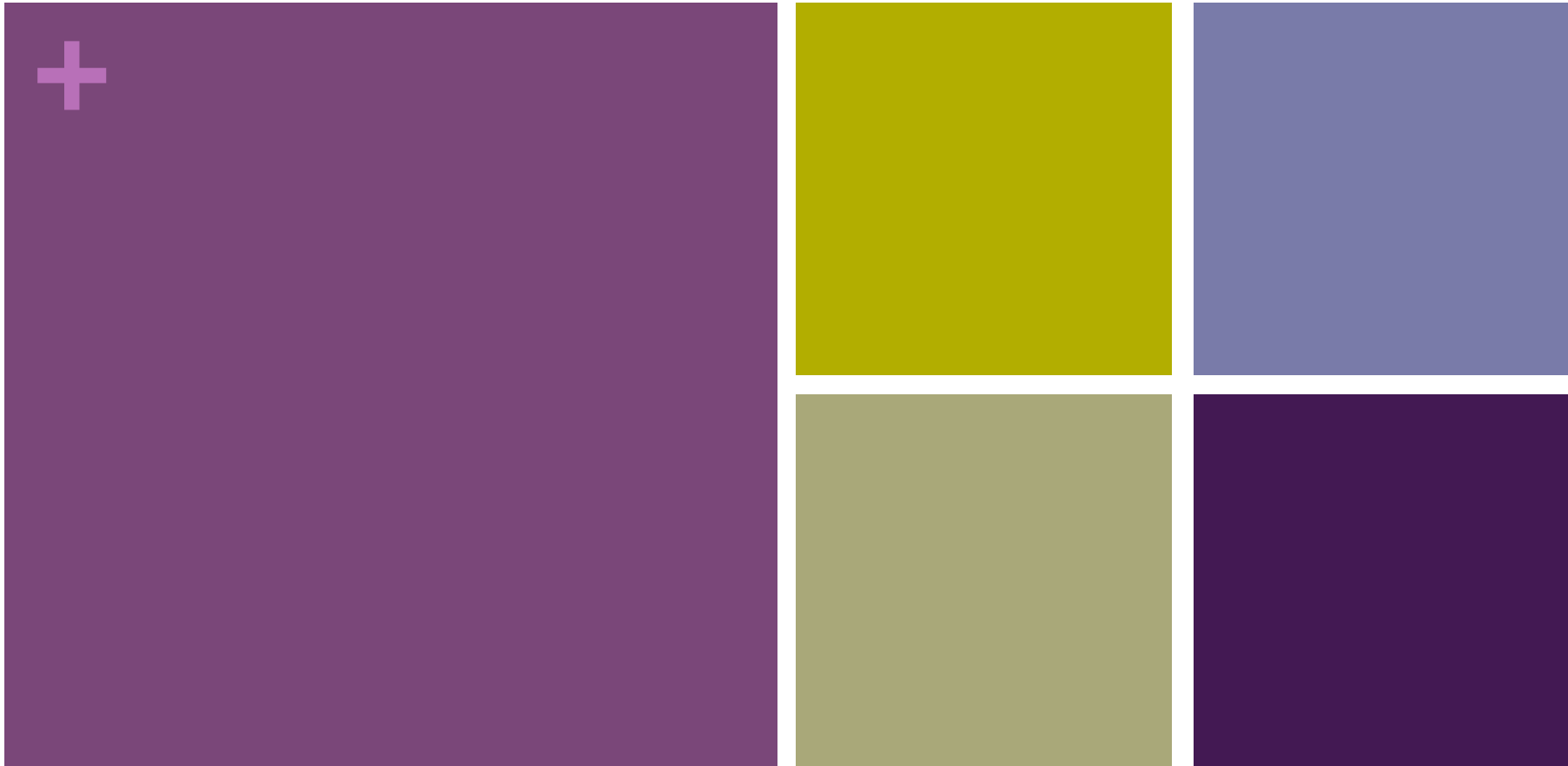
+ Méthodologie d'enquête

- Enquête réalisée en ligne du 20 avril au 31 mai 2015

- Echantillon de 378 personnes âgées de 16 à 30 ans, travaillant en Pays de la Loire

- Base de sondage : Publicité Facebook, réseaux sociaux, réseaux de l'Aract (Chambres consulaires, ANDRH, Renault Le Mans, Club d'entreprises, etc.), e-mailings auprès des institutions régionales, presse, site internet de l'Aract, etc.

- Echantillonnage a posteriori : comparaison avec les chiffres régionaux



L'étude : Présentation et genèse

Population mère, échantillon et territoire

P. 05

+ Caractéristiques de l'échantillon en fonction du lieu de travail

Zones (en effectifs et %)	Loire Atlantique 161 - 42,6 %	Maine et Loire 81 - 21,4 %	Sarthe 62 - 16,4 %	Mayenne 38 - 10 %	Vendée 36 - 9,5 %
Taux de féminisation	68,3 %*	64,2 %	38,7 %	81,6 %	83,3 %
Catégorie d'âge la plus présente	26 ans et plus 47,2 %	26 ans et plus 51,9 %	De 18 à 22 ans 33,9 %	26 ans et plus 60,5 %	26 ans et plus 41,7 %
Taux de personnes ayant des enfants	9,9 %	17,3 %	6,5 %	26,3 %	11,1 %
Profession et catégorie socioprofessionnelle la plus présente	Employés 45,3 %	Employés 49,5 %	Employés 45,2 %	Employés 68,4 %	Employés 61,1 %
Profession et catégorie socioprofessionnelle la moins présente	Agriculteurs exploitants 1,2 %	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise 1,2 %	Agriculteurs 0 %	Agriculteurs 0 %	Agriculteurs / artisans 0 %
Tranche de revenu la plus présente	Entre 1 100 € et 1 500 € 31,1 %	Entre 1 100 € et 1 500 € 30,9 %	Entre 1 100 € et 1 500 € 48,4 %	Entre 1 100 € et 1 500 € 50 %	Entre 1 100 € et 1 500 € 47,2 %
Revenu inférieur ou égal au seuil de pauvreté	28,6 %	21 %	8,1 %	18,4 %	25 %

Source : Questionnaire de l'étude

*Clef de lecture : Sur 100 personnes travaillant en Loire Atlantique, 68,3 sont des femmes.

+ Caractéristiques de l'échantillon en fonction du lieu de travail

Zones (en effectifs et %)	Loire Atlantique 161 - 42,6 %	Maine et Loire 81 - 21,4 %	Sarthe 62 - 16,4 %	Mayenne 38 - 10 %	Vendée 36 - 9,5 %
Secteur d'activité	Tertiaire non marchand 43,5 %*	Tertiaire non marchand 40,7 %	Industrie/ énergie 61,3 %	Tertiaire marchand 63,2 %	Tertiaire non marchand 38,9 %
Nombre de salariés dans l'entreprise	Plus de 500 23,6 %	Plus de 500 24,7 %	Plus de 500 69,4 %	Entre 50 et 199 26,3 %	Entre 200 et 499 25 %
Niveau de diplôme le plus présent	Bac + 4/5 31,7 %	Bac + 4/5 29,6 %	Bac 33,9 %	Bac + 4/5 36,8 %	Bac +4/5 30,6 %
Statut de l'emploi le plus présent	CDI 43,5 %	CDI 58 %	Contrat de formation, apprenti, alternance 62,9 %	CDI 60,5 %	CDD 33,3 %

Source : Questionnaire de l'étude

*Clef de lecture : Sur 100 personnes travaillant en Loire Atlantique, 43,5 sont dans le secteur non marchand

+ Age, sexe et territoire : analyse comparative

Répartition des salariés par lieu de travail	Population régionale, 2014		Echantillon	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Total	1 330 105	100	378	100
Loire Atlantique	538 693	40,5 %*	161	42,6
Maine et Loire	272 672	20,5 %	81	21,4
Sarthe	187 545	14,1 %	62	16,4
Mayenne	103 748	7,8 %	38	10,1
Vendée	228 778	17,2 %	36	9,5

Source : Insee recensement, 2014 + questionnaire de l'étude

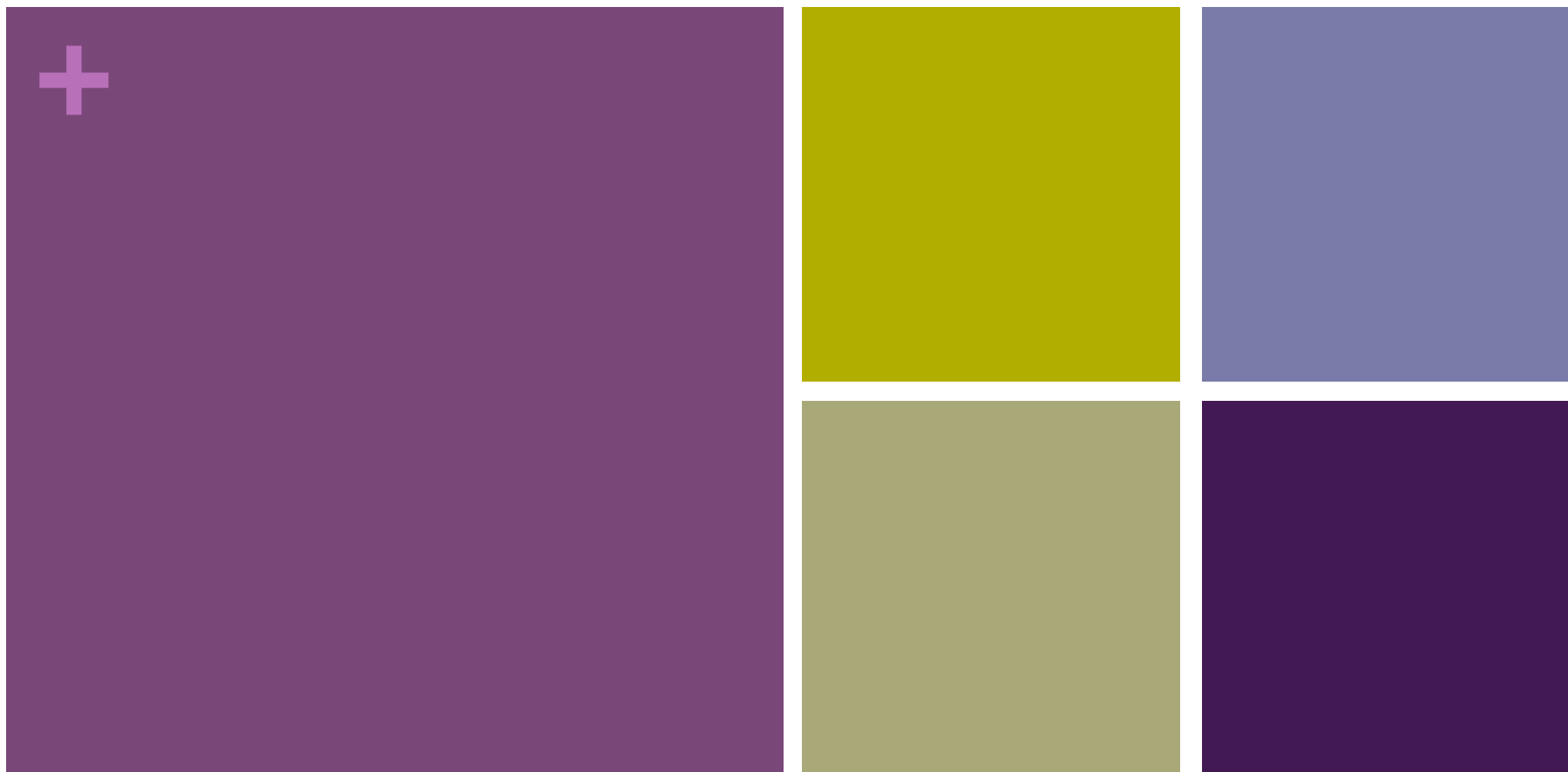
*Clef de lecture : Sur 100 personnes travaillant en Pays de la Loire, 40,5 travaillent en Loire Atlantique.

+ Age, sexe et territoire : analyse comparative

Répartition des salariés par lieu de travail	Population régionale, 2014		Echantillon	
Age	Population mère		Echantillon	
	634 205 jeunes âgés de 15 à 29 ans			
Moyenne			24,68	
Médiane			25	
Ecart à la moyenne			3,39	
Sexe	Population mère, 2011		Echantillon	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Femme	313 807	49,2*	247	65,3
Homme	323 708	50,8*	131	34,7
Total	637 515	100	378	100

Source : Insee, recensement, 2011, + questionnaire de l'étude

* Clef de lecture : Sur 100 personnes vivant en Pays de la Loire, 49,2 sont des femmes et 50,8 des hommes.



Les attentes dans le travail

- ◆ Le plus important pour eux dans le travail P. 11
- ◆ Leurs attentes dans le management P. 13
- ◆ La reconnaissance dans le travail P. 15
- ◆ Les relations sociales P. 17
- ◆ La confiance pour assurer le bien-être au travail P. 18

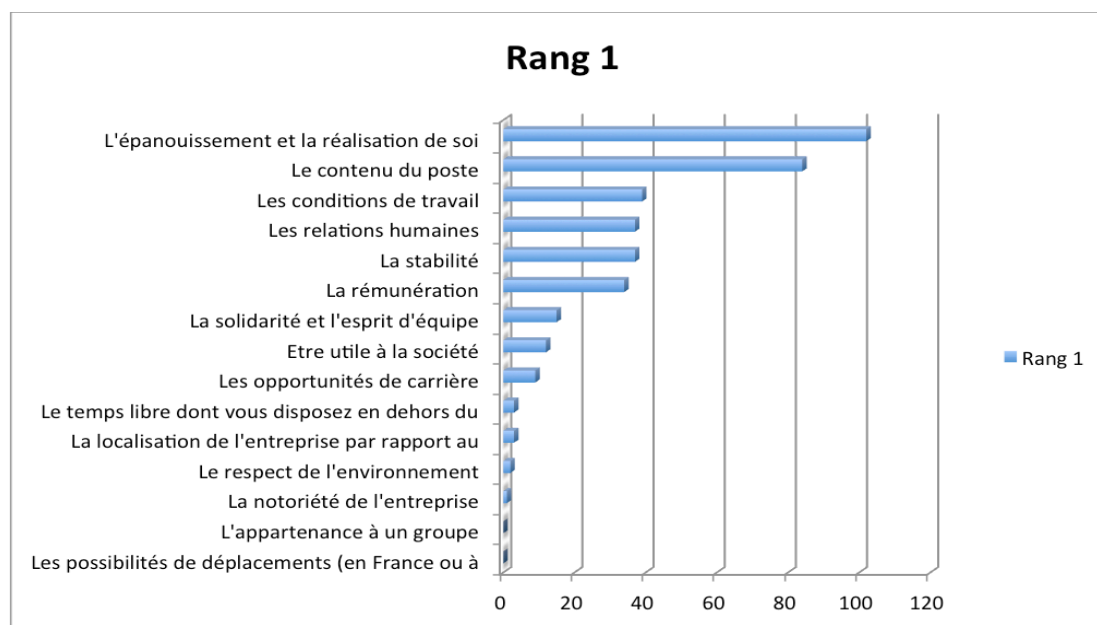
+ Point méthodologique

- Pour une question à réponses multiples ordonnées, le pourcentage présente la proportion des choix de modalités effectués en première position (rang 1).
- Dans l'exemple ci-dessous, parmi les items, sur 378 répondants à la question, 100 répondants ont placé l'épanouissement et la réalisation de soi en première position et 80 personnes ont mis le contenu du poste en première position.
- L'importance dans le travail dans les rangs suivants (2, 3 ou 4) ne sont pas prises en compte dans ce pourcentage.



Sentiment général : près de 27 % des répondants ont le sentiment que l'épanouissement et la réalisation de soi sont importants dans le travail

De manière générale, qu'est ce qui est le plus important pour vous dans le travail ? (en effectifs)



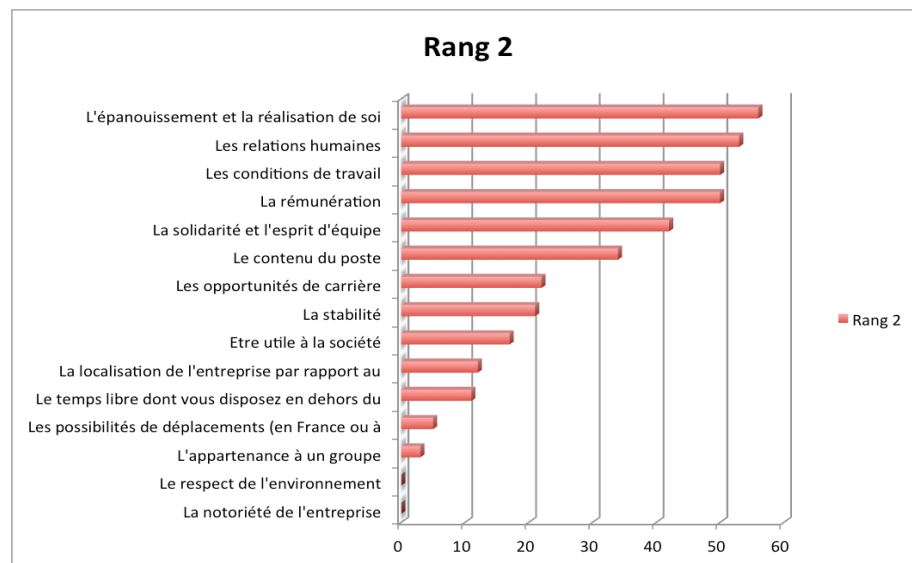
Source : Questionnaire de l'étude

Clef de lecture : Sur 378 répondants, près de 80 déclarent « le contenu du poste » en 1^{ère} position.

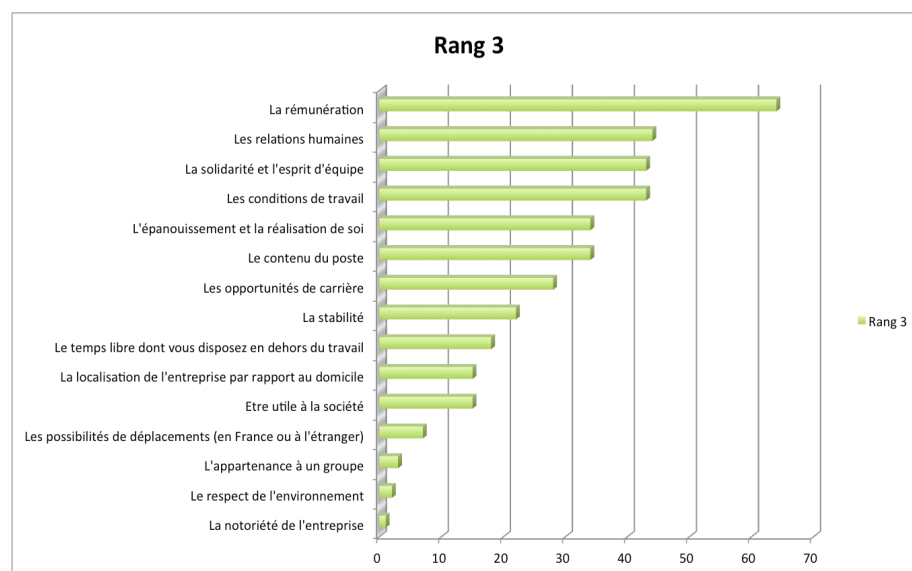
Les hommes privilégient la rémunération (64,9 %), l'épanouissement et la réalisation de soi (50,4 %) et les conditions de travail (45 %).

Les femmes privilégient l'épanouissement et la réalisation de soi (63,6 %), la rémunération (50,6 %) et les relations humaines (49,8 %).

+ L'importance accordée au travail ne dépend que très légèrement de la profession et catégorie socioprofessionnelle



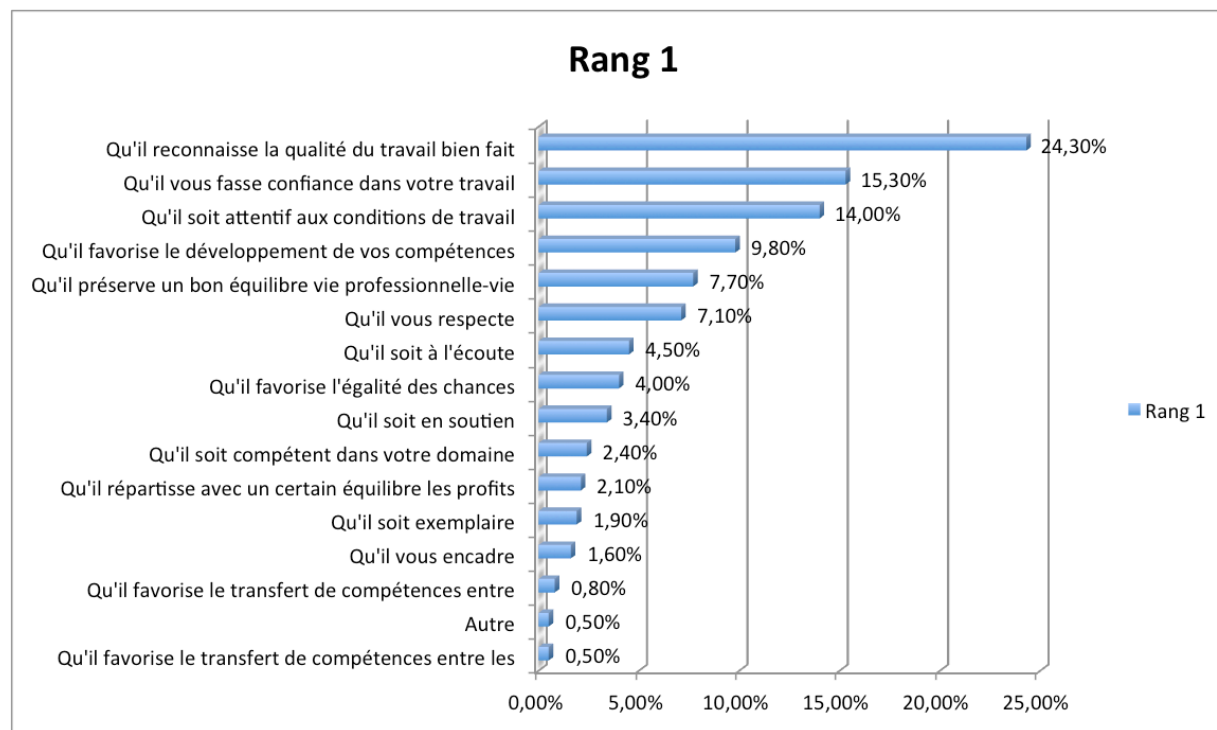
- Les cadres et professions intellectuelles supérieures se démarquent légèrement par les possibilités de déplacements (13,9 %), et l'appartenance à un groupe (6,9 %).



- Les ouvriers se détachent par leur importance aux conditions de travail (62,9 %).
- Les artisans, commerçants et chefs d'entreprise se démarquent par les opportunités de carrière (50 %) et l'appartenance à un groupe (16,7 %).

- + Quand ils parlent du management, ils s'intéressent à une réalité humaine concrète, aux rapports sociaux. Ils sont dans l'attente de réponses individuelles mais aussi collectives

Aujourd'hui, qu'attendez-vous en priorité du management ? (en %)

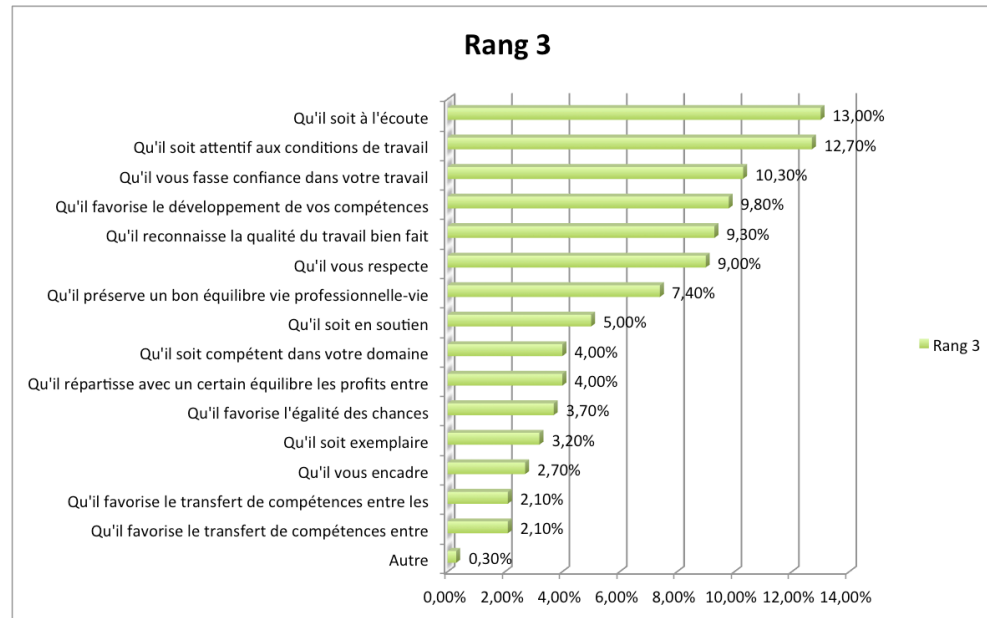
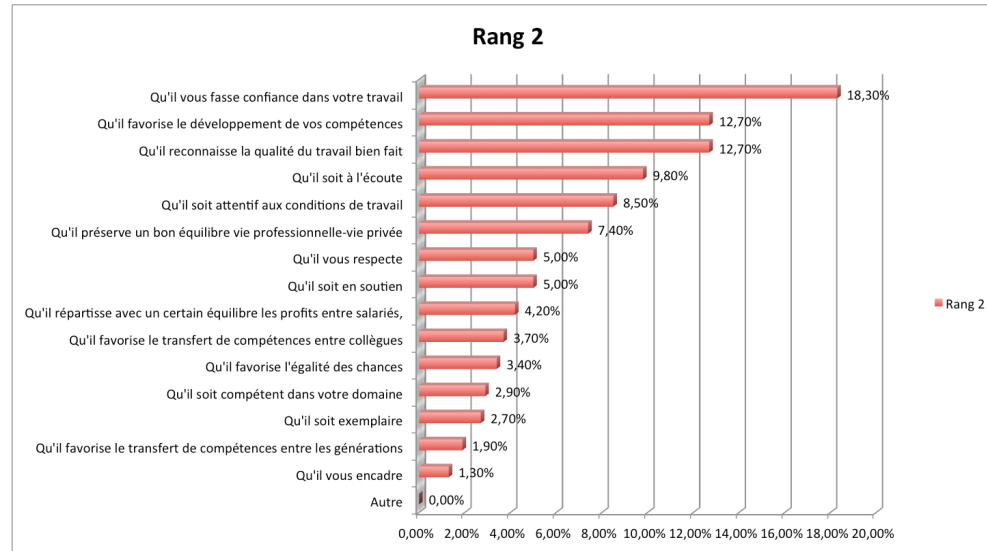


Source : Questionnaire de l'étude

Clef de lecture : Sur 100 répondants, 24,30 déclarent « reconnaître la qualité du travail bien fait », en 1^{ère} position.



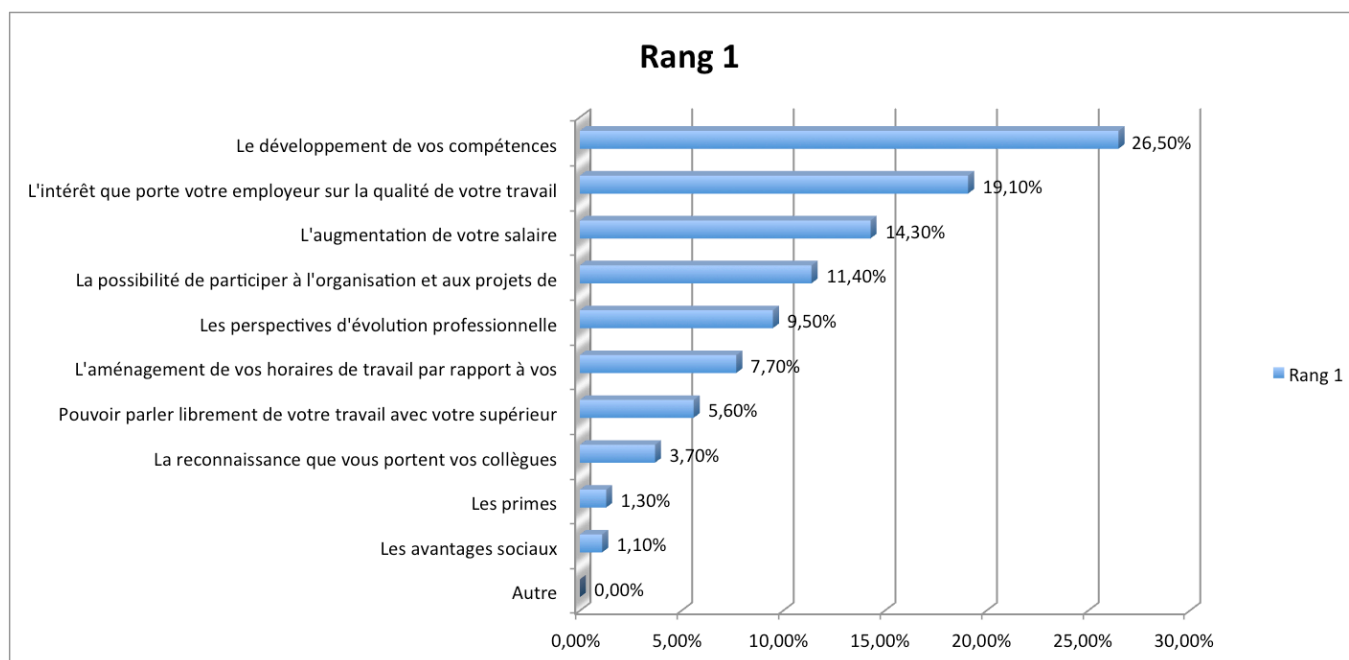
Le souhait d'un management qui valorise l'autonomie du métier et de la compétence mais qui responsabilise aussi son équipe





Un besoin de reconnaissance partagé par tous : ils attachent une grande importance à la qualité de leur travail et à leur développement personnel. L'intérêt et l'utilité du travail sont des facteurs principaux d'engagement et d'épanouissement

Parmi les formes suivantes de reconnaissance au travail, lesquelles sont les plus importantes pour vous ? (en %)

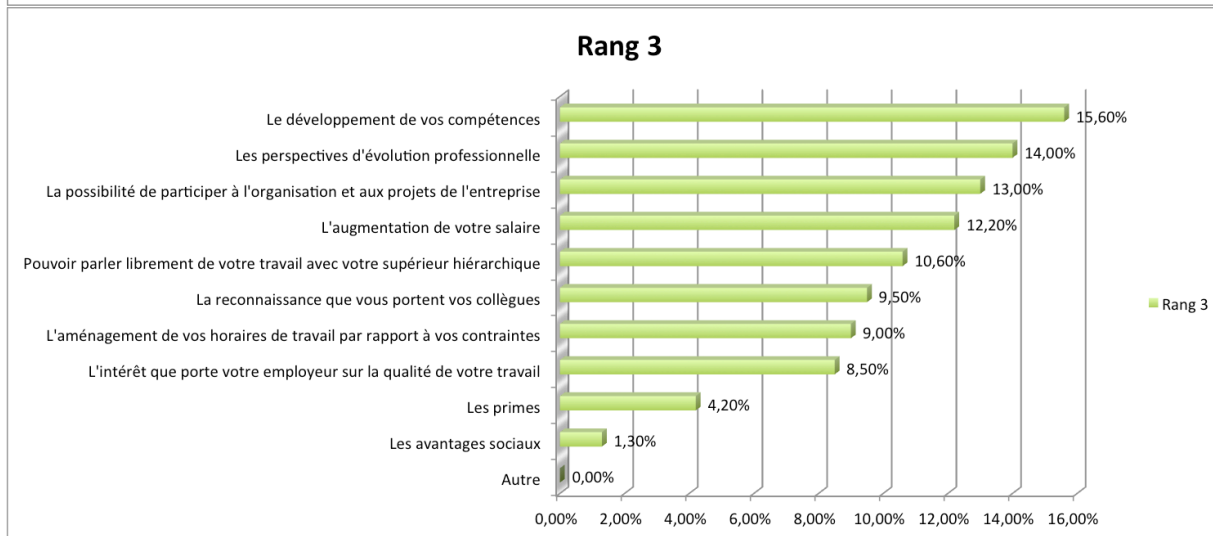
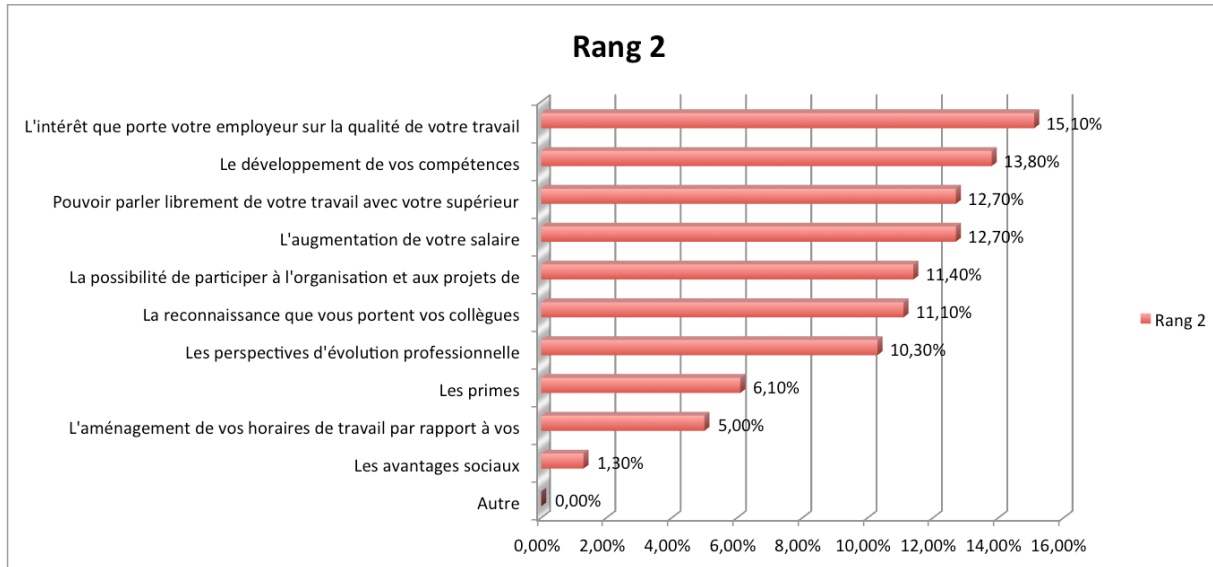


Source : Questionnaire de l'étude

Clef de lecture : Sur 100 répondants, 26,50 déclarent « le développement de vos compétences », en 1^{ère} position.



Un besoin de participer dans l'organisation et les projets de l'entreprise. Moins morceler les tâches pour un meilleur investissement



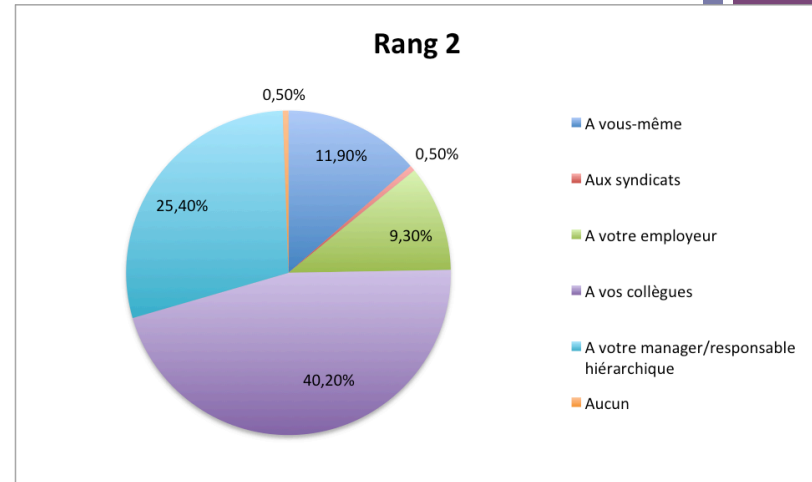
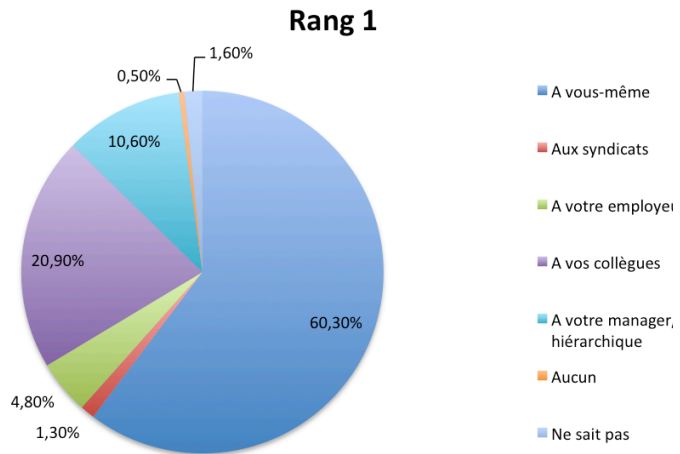
+ La qualité des relations sociales au travail est une dimension importante pour tous les groupes d'âge

- Le mélange des générations est considéré comme quelque chose de positif pour les individus et les organisations
- Selon C. Papinot, dans « Les rapports intergénérationnels et dynamiques des groupes », 2008, la plupart des différences mises en évidence ne sont pas révélatrices de tensions fortes entre les groupes d'âge au travail
- Il n'existe pas de conflit de génération en soi. Ce n'est pas la génération en soi qui fait sa spécificité mais bien la diffusion à toutes les générations d'un modèle qui insiste sur des valeurs

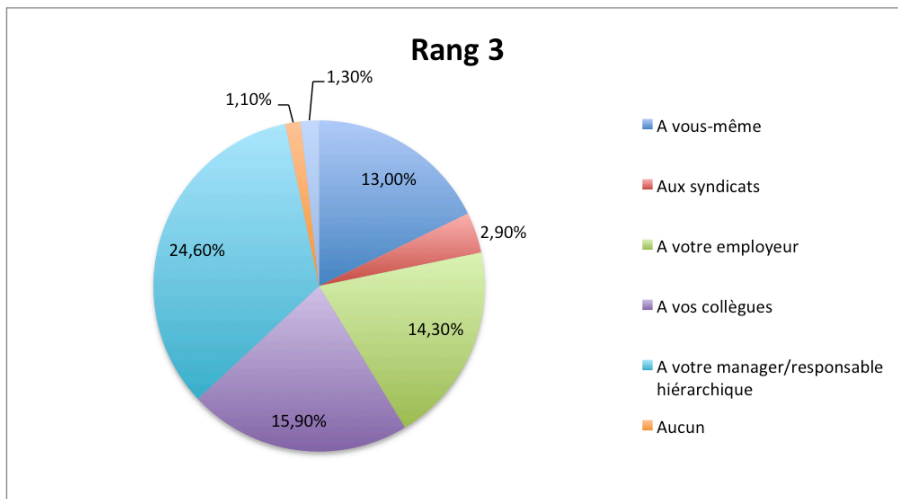


Constat général : 85,2 % des répondants se font confiance à eux-mêmes pour assurer leur bien-être au travail, avant leurs managers

A qui faites-vous confiance pour assurer votre bien-être au travail ? (en %)

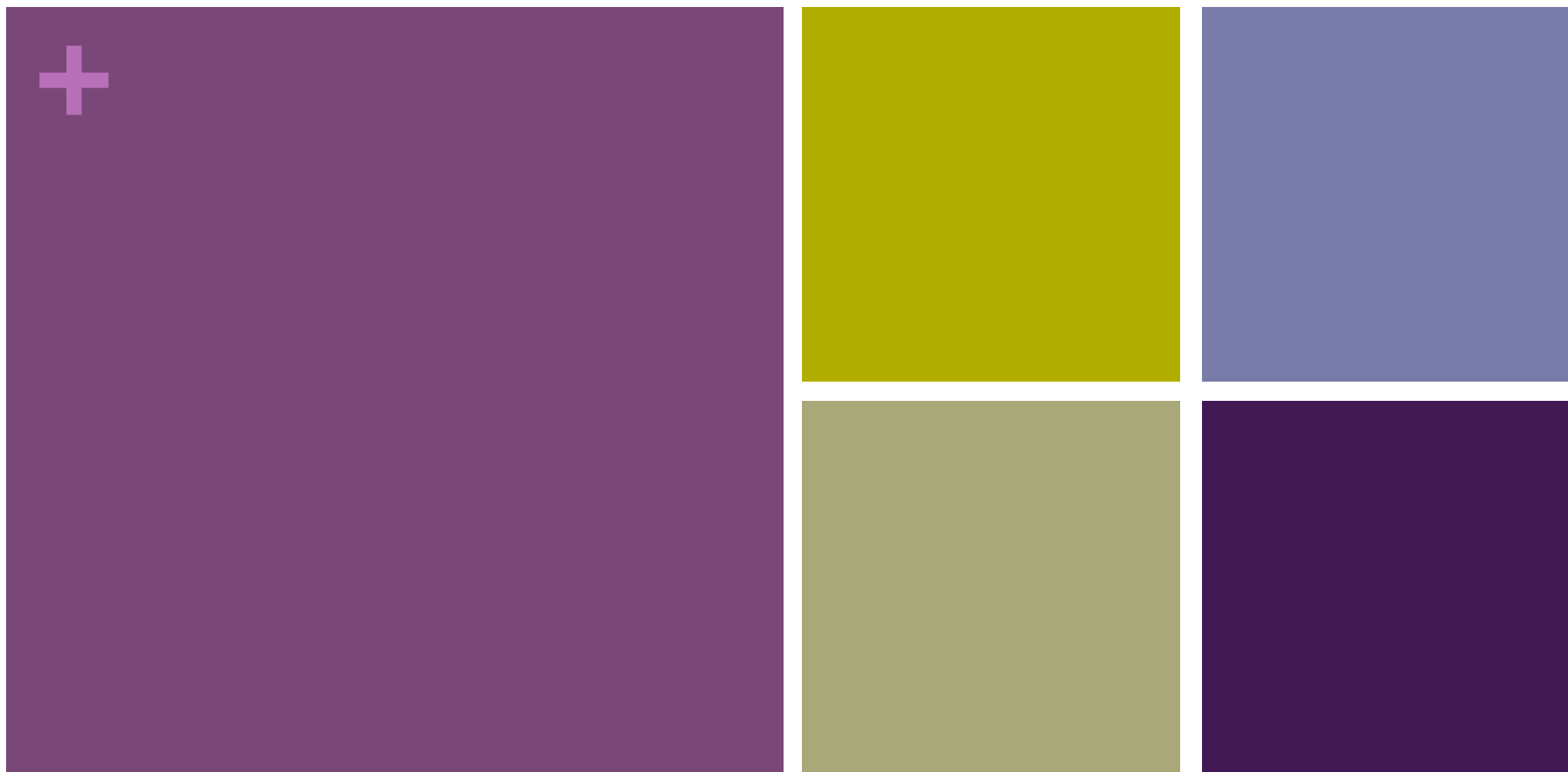


Clef de lecture : Sur 100 répondants, 60,3 déclarent « à soi-même », en 1^{ère} position.



Une « société de la défiance » (P. Cahuc et Y. Algan) ou une plus grande confiance en soi ?

Un syndicalisme affaibli : peut-être perçu comme lointain, les salariés se replient sur eux-mêmes ou sur le réseau de proximité que constitue les collègues.



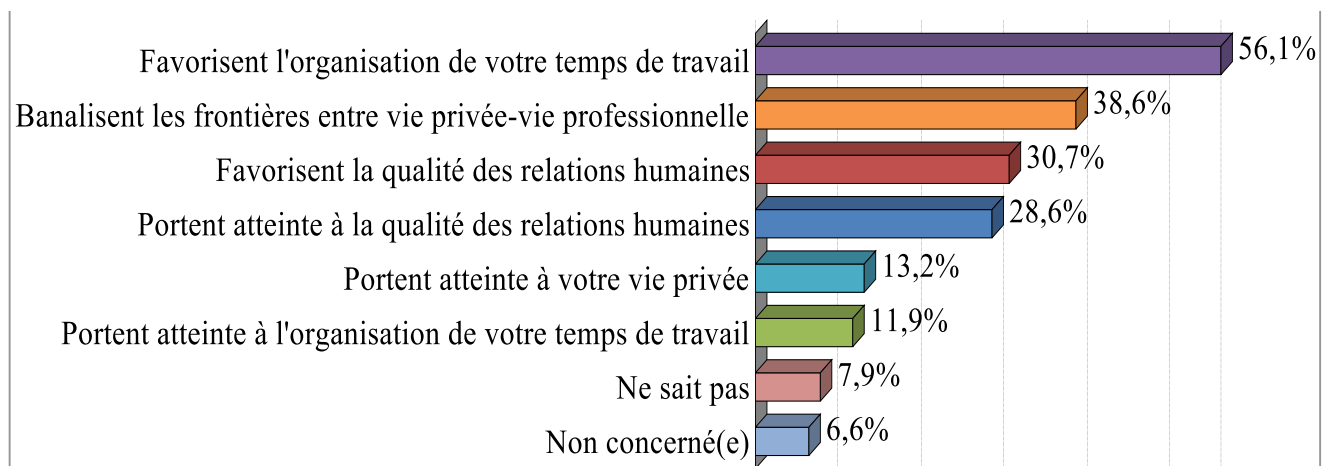
L'espace de travail

- ◆ Les nouveaux moyens de communication

P. 20

- + En termes d'usages numériques, il est important de préciser que les jeunes ne représentent pas une catégorie homogène et que le discours sur les compétences numériques des « digitales natives » qui importent de nouvelles pratiques dans l'entreprise ne reflète que partiellement la réalité.

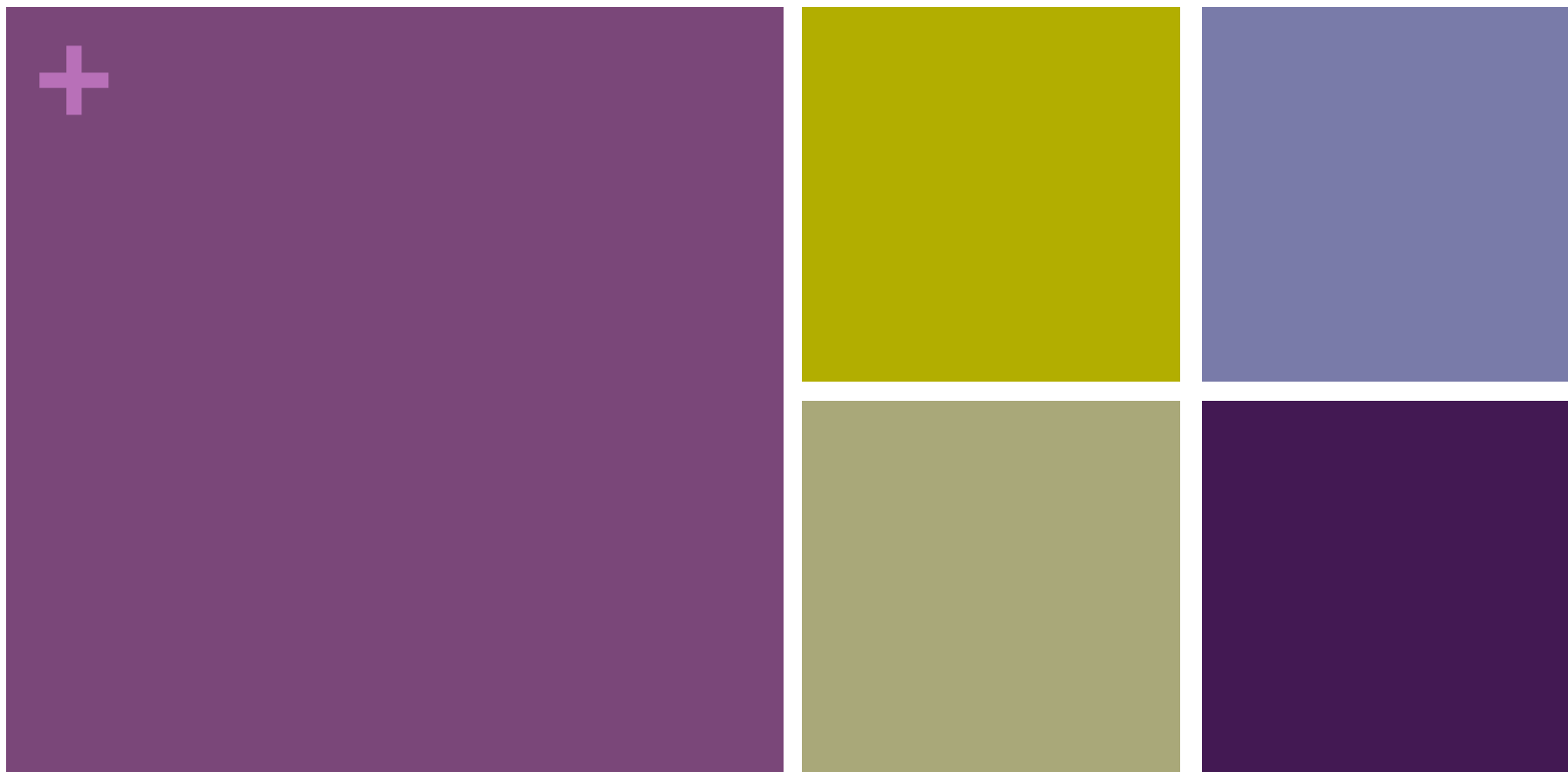
Diriez-vous que les nouveaux moyens de communication au travail (portable, internet, réseaux sociaux de l'entreprise, mail, etc.) :
(En %)



Plus le niveau de diplôme est élevé, plus les répondants déclarent que les nouveaux outils de communication banalisent les frontières entre la vie privée et la vie professionnelle

Sur 100 personnes qui souhaitent évoluer à l'extérieur de leur entreprise pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée, 25 disent que les nouveaux outils de communication portent atteinte à leur vie privée et 23 disent qu'ils portent atteinte à leur organisation du temps de travail.

L'entrelacement entre la vie privée et la vie professionnelle n'est pas nouveau. Les tensions à la frontière se sont accumulées avec les transformations du monde du travail. Mais, les nouveaux outils permettent des gains de productivité, et des gains de temps.



L'avenir professionnel

- ◆ Les freins dans l'acceptation d'un nouvel emploi P. 22
- ◆ Leur évolution professionnelle P. 23



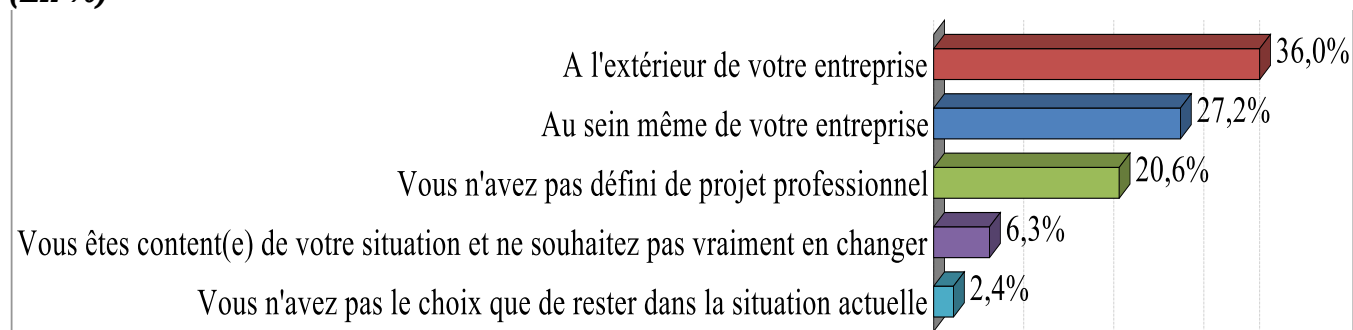
Quels seraient les freins qui vous empêcheraient d'accepter un nouvel emploi ? Quelques citations

- Déménagement / lieu de travail par rapport au domicile
- Aucun frein / ne souhaite pas changer
- Accepter un salaire inférieur à celui qu'ils ont actuellement
- Les horaires de travail
- Le manque de relations sociales / mauvaise ambiance
- Les conditions de travail (stress, charge de travail, etc.)
- Le contenu du poste (pas de perspectives d'évolution, missions non intéressantes, pas d'autonomie, culture d'entreprise, etc.)
- Les contrats plus précaires, de types CDD, intérim, etc. / manque de stabilité



Une vision de leur activité professionnelle à court terme (1 à 3 ans pour 26 % d'entre eux), mais, un projet professionnel en perspective. Une envie d'évolution personnelle qui est la même.

Dans les prochaines années, vous souhaitez évoluer dans votre projet professionnel :
(En %)



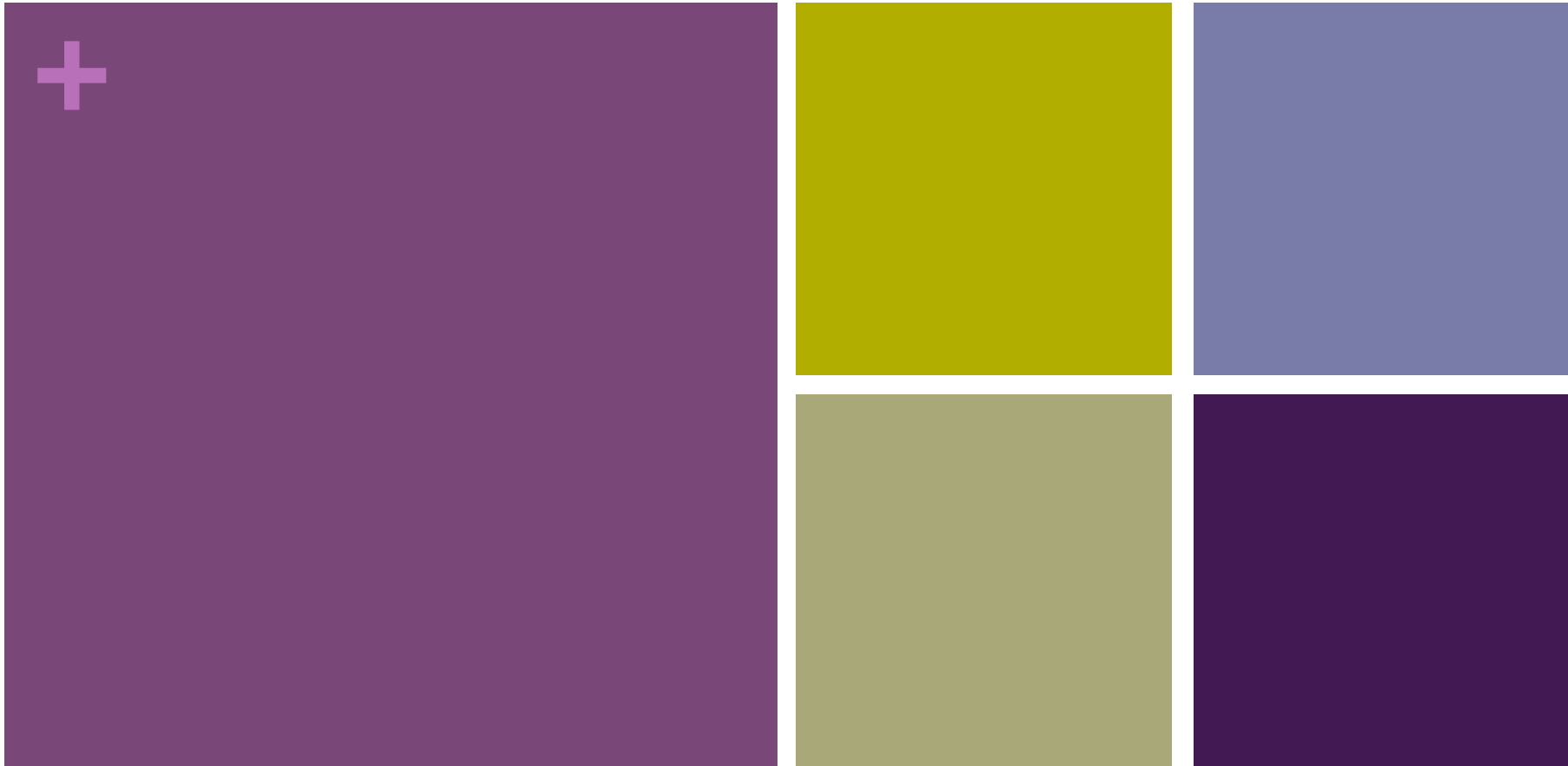
Source : Questionnaire de l'étude

Clef de lecture : Sur 100 répondants, 36 déclarent vouloir évoluer à l'extérieur de leur entreprise.

Ce qui est étonnant, ce n'est pas tant le fait d'évoluer à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, mais pourquoi. Pour l'un, comme pour l'autre, l'évolution est voulue pour prendre plus de responsabilités, se former, changer de statut et gagner plus d'argent.

La où les jeunes se différencient c'est que, ceux qui souhaitent évoluer à l'intérieur c'est pour pouvoir participer aux projets de l'entreprise. Du côté de ceux qui souhaitent évoluer à l'extérieur c'est pour changer de métier, de région et mieux concilier leur vie professionnelle et privée.

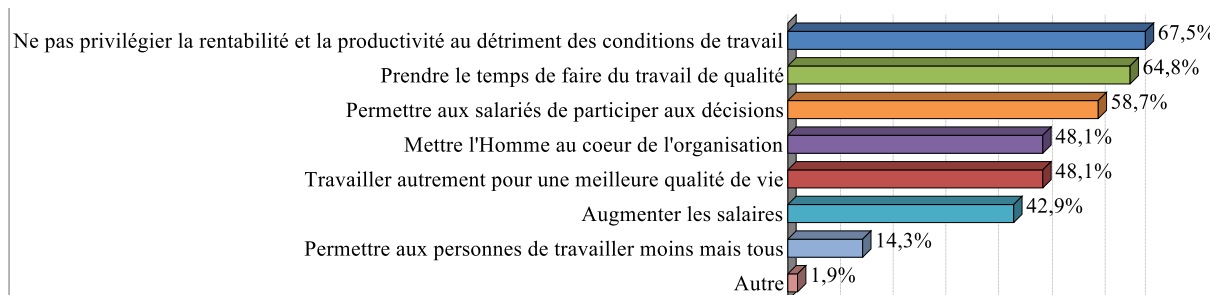
La demande de reconnaissance peut conduire à l'exit ou la loyauté. Les salariés souhaitent s'engager dans un contrat de confiance, « donnant-donnant ». Si la reconnaissance n'est pas récompensée, que la loyauté n'a pas été récompensée ni sur le plan professionnel ni sur le plan symbolique, l'exit sera sûrement la conduite adoptée.



La priorité pour améliorer
le travail

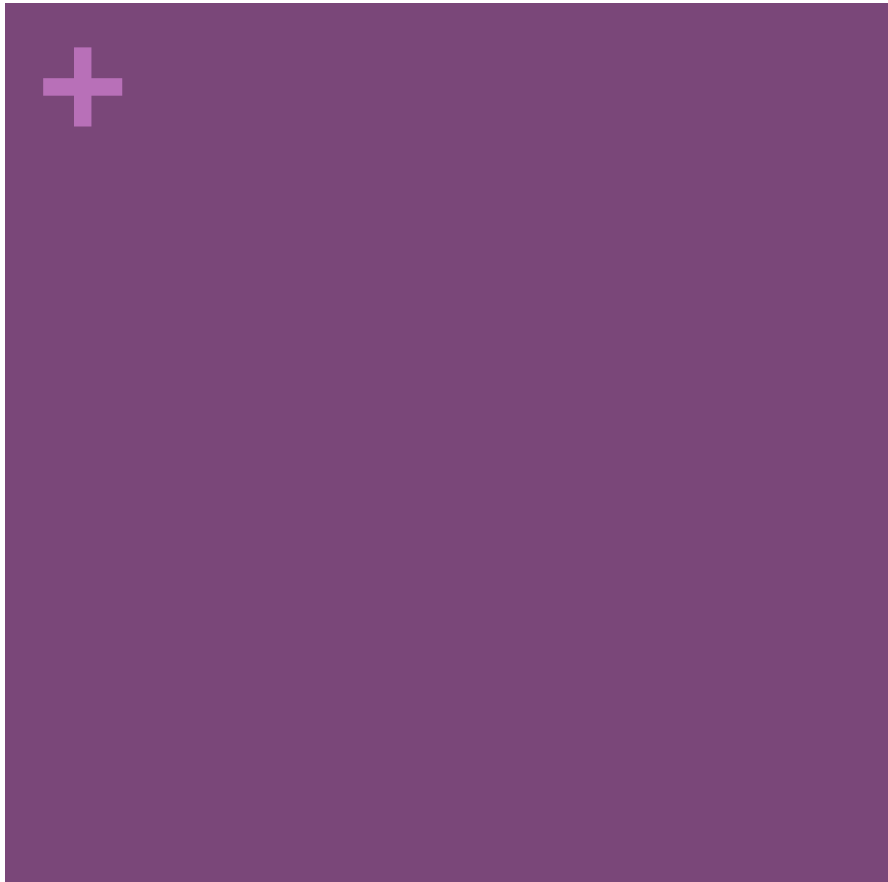
- +
- La tension entre productivité et qualité est une des sources principales de la critique. On a un attachement au travail et surtout à sa qualité. Ils proposent ici des recommandations ou des bonnes pratiques pour corriger les dysfonctionnements qui constituent leur quotidien.

Quelle est, à votre avis, la priorité pour améliorer le travail aujourd'hui ? (En %)



Ces recommandations touchent aussi bien les rémunérations que les promotions. Mais, c'est surtout à propos du travail proprement dit, c'est-à-dire son organisation, son contenu, et ses modalités de son exercice sur lesquels ils s'expriment. Cela souligne encore leur attachement et l'importance qu'ils accordent au travail.

Pour améliorer le travail, les salariés souhaitent être entendus et écoutés → Mettre l'Humain au cœur de l'organisation, c'est aussi s'appuyer sur l'un des moteurs essentiels dans une organisation qui se veut pérenne. Ils cherchent à s'investir dans leur travail, avec un désir de bien l'effectuer et souhaitent participer aux prises de décision.



Synthèse

+ Pour conclure...

- L'importance que revêt la reconnaissance et les attentes dans le management aux yeux des jeunes salariés rappelle **le fort attachement qu'ils éprouvent à l'égard du travail.**
- Satisfaits ou non, reconnus ou méprisés, **le travail occupe une place importante**, mais non primordiale
- Quels que soient l'âge, le statut, le secteur d'activité, les tâches à accomplir, l'entreprise, **le travail est important** car il est **perçu comme facteur d'intégration sociale et d'estime de soi.** C'est pourquoi, la reconnaissance est quelque chose de très présente. C'est le vecteur par lequel chacun exprime ce qui le relie au travail.
- Parler de reconnaissance renvoie à un rapport subjectif. En parler, l'exprimer permet de mesurer l'écart entre ce qu'ils vivent et ce qu'ils attendent. **L'écart se ressent lorsqu'ils ressentent un déséquilibre entre la contribution et la rétribution, monétaire ou symbolique (reconnaissance).** Ce sentiment engage un rapport individuel au travail mais aussi un jugement collectif sur ce que reçoit autrui.
- **Le management a un rôle important à jouer** : il doit estimer le travail accompli à sa juste valeur. Il peut connaître et faire reconnaître les conditions dans lesquelles s'exerce l'activité et prendre la mesure du travail réalisé.

*Cette étude a été réalisée par Claire Gautier dans le cadre de son Master 2
« Métiers du diagnostic sociologique » à l'Université de Nantes – Juin 2015*