



Les jeunes et leur environnement professionnel

Récemment publiés

- » N°177 : *Le terrorisme dans les rayons de Super U. Impact des attentats de Carcassonne et Trèbes dans l'opinion*
- » N°176 : 1983 : l'année où la population immigrée est devenue visible... et où le FN a connu ses premiers succès
- » N°175 : 1985-2017 : quand les classes favorisées ont fait sécession
- » N°174 : Les élections territoriales en Corse : les « natios » raflent la mise
- » N°173 : Les grandes tendances du climat interne au travail et l'impact de la transformation digitale
- » N°172 : L'exonération de la taxe d'habitation : mesure totémique du candidat-président Macron
- » N°171 : Les Français, les riches et la réforme de l'ISF
- » N°170 : Législatives - *La droite face à la vague En Marche*
- » N°169 : *Emmanuel Macron et les catégories populaires.*
- » N°168 : *Sortir de l'état d'urgence : un risque d'opinion majeur.*
- » N°167 : *Insoumis d'hier et d'aujourd'hui : le vote Mélenchon, des maquis de la Résistance à Notre-Dame-des-Landes.*
- » N°166 : *Sortir de l'état d'urgence : un risque d'opinion majeur.*
- » N°165 : *Le meurtre du prêtre Jacques Hamel : une onde de choc chez les catholiques français.*
- » N°164 : *L'impact électoral de la pression migratoire.*
- » N°163 : *Un vote confessionnel lors des législatives ?*
- » N°162 : *Permanences et bouleversements de la géographie électorale parisienne*
- » N°161 : *Les enclaves aisées : points d'appui du vote Macron dans la France périphérique*

» Cette note s'appuie sur la Norme de climat interne réalisée chaque année par l'Ifop auprès d'un échantillon représentatif de 1000 salariés. Elle reprend également les enseignements transversaux d'enquêtes portant sur des enjeux professionnels actuels tels que les perspectives de mobilité professionnelle ou encore le regard sur de nouveaux modes d'organisation du travail.

En préambule, il convient de préciser que cette analyse s'appuie sur des perceptions de jeunes exerçant une activité professionnelle. Elle ne saurait donc être représentative de l'ensemble de cette classe d'âge compte tenu de la proportion importante poursuivant des études, en formation et de son fort taux de chômage. Ce dernier-ci concerne 20,7% des 15-24 ans au 4ème trimestre 2017 selon l'INSEE alors que la moyenne nationale est de 8,6% de la population active.

1) Un regard un peu plus positif sur sa situation professionnelle et son engagement à l'égard de son entreprise

L'observation des principaux indicateurs de climat interne montre que les tendances observées auprès des plus jeunes salariées rejoignent globalement celles de l'ensemble de la population concernée. Il n'émerge donc pas de quelconque clivage générationnel. En revanche, cette classe d'âge se distingue par des niveaux d'agrément souvent légèrement supérieurs à la moyenne.

De manière générale, 76% des salariés de moins de 30 ans se disent satisfaits de leur situation professionnelle, score supérieur de 4 points à celui constaté auprès de l'ensemble des salariés (72%).

Dans le détail, sur 13 dimensions recouvrant les principaux aspects de la vie professionnelle, les niveaux de satisfaction constatés auprès des moins de 30 ans sont pour 10 d'entre eux supérieurs à la moyenne. Pour deux d'entre eux, les résultats sont équivalents alors qu'un seul se situe un niveau très légèrement moindre. Il s'agit de la satisfaction liée à la rémunération (47% des 18-30 ans en sont satisfaits contre 48% en moyenne). Ce résultat apparaît logique et même presque encourageant compte tenu des écarts de salaire entre les nouveaux entrants sur le marché du travail et des actifs détenant de plusieurs années d'ancienneté. Dès lors, au-delà d'un positionnement par rapport aux salaires de leurs collègues, les jeunes se jaugent aussi vraisemblablement par rapport à leur classe d'âge, ses difficultés à s'insérer dans la vie active et l'enchaînement de contrats parfois précaires (CDD, intérim...).

Inversement, les écarts à la hausse les plus significatifs sont observés sur les critères suivants :

- **Le niveau d'autonomie dans son travail** : 92% des moins de 30 ans en sont satisfaits contre 85% de l'ensemble des actifs, écart d'autant plus conséquent que les nouveaux entrants dans une entreprise sont traditionnellement plus encadrés ;
- **La clarté des missions confiées** : 84% contre 77% en moyenne ;
- **L'ambiance au travail** : 80% contre 73% en moyenne ;
- **Le sentiment de prise en compte des conditions de santé et de sécurité** : 80% contre 69% en moyenne ;
- **Les formations reçues dans le cadre professionnel** : 65% contre 56% en moyenne.
- **Les perspectives d'évolution professionnelle** : 58% contre 45% en moyenne. Le fait que les jeunes soient majoritaires à se montrer satisfaits contrairement à l'ensemble des salariés est là aussi emblématique dans la mesure où cette dimension de perspective d'évolution est généralement corrélée à une baisse de motivation dans son travail observée chez beaucoup de salariés.

L'engagement vis-à-vis de son entreprise confirme et accentue parfois ces écarts. Contrairement à certaines idées reçues et, même si le désir de mobilité est réel (comme on le verra un peu plus loin), les jeunes sont attachés et s'identifient à leur entreprise.

L'engagement est ici mesuré à travers quatre indicateurs : la fierté d'appartenance, la motivation, la recommandation et l'optimisme pour l'avenir.

- **Le sentiment Corporate est fortement partagé** : 82% des moins de 30 ans se disent fiers d'appartenir à leur entreprise contre 75% en moyenne ;
- **77% sont motivés dans leur travail contre 70% en moyenne** ;
- **59% seraient prêts à recommander à un proche de venir travailler dans leur entreprise (contre 52%)**. Or cet indicateur, souvent utilisé en marketing pour mesurer le potentiel d'une marque, est particulièrement exigeant dans la mesure où il met en jeu sa responsabilité à l'égard d'autrui ;
- **L'optimisme est l'indicateur où les écarts sont les plus importants** : 72% des moins de 30 ans déclarent être optimistes pour l'avenir de leur entreprise (contre 62% en moyenne), 81% pour l'avenir de leur secteur d'activité (contre 66%) et 74% pour l'avenir de leur situation professionnelle (contre 60%).

2) Un état d'esprit dynamique et enthousiaste qui influence les perceptions de son travail

Une piste d'explication de ces différents niveaux d'agrément légèrement plus élevés mais de façon quasi systématique sur la plupart des dimensions réside dans un plus grand enthousiasme et dynamisme spécifiques à cette tranche d'âge. Ainsi, parmi les valeurs jugées prioritaires dans le cadre de son activité, le dynamisme est celle où l'écart est le plus élevé entre les jeunes et leurs aînés. Celui-ci est cité en premier par 24% d'entre eux, contre 19% en moyenne.

Si l'on s'éloigne provisoirement du champ du travail pour observer les perceptions des jeunes sur des enjeux généraux, les mêmes logiques ressortent et confirment un état d'esprit propre à cette classe d'âge. Ainsi, dans une enquête Ifop Fiducial pour Paris Match, C News et Sud Radio réalisée le jour du vote du premier tour de l'élection présidentielle (avril 2017), 24% des personnes de moins de 35 ans et 29% des 18-24 estimaient être « des gagnants et des bénéficiaires de la mondialisation ». Ce score peut paraître en soi assez modeste mais on rappellera que le score moyen auprès de l'ensemble de la population n'est que de 17%. Si l'optimisme est donc plus répandu dans cette jeune génération, que ce soit en termes d'indépendance financière, de pouvoir d'achat, de perspectives à court terme sur le marché de l'emploi, il existe pourtant peu de données objectives et factuelles permettant de faire le lien avec le fait d'être plus récompensé par la mondialisation.

De la même manière, dans une autre enquête Ifop réalisée en mars 2018 pour CAFPI sur « les Français et l'accession à la propriété », en dynamique, 26% des 25-34 ans déclarent que leur état d'esprit est meilleur que l'année dernière contre 20% pour l'ensemble de la population. En outre, en dépit d'une entrée récente sur le marché du travail et d'une situation familiale pas encore pérenne pour beaucoup d'entre eux, plus d'une personne âgée de 25 à 34 ans sur deux (56%) affiche son intention de devenir propriétaire dans les 5 années à venir alors que ce taux est nettement minoritaire au sein des 25-65 ans (34%).

3) Les spécificités des Millennials

Si l'on revient pour finir à l'environnement professionnel, dans de récentes enquêtes portant sur les enjeux actuels en entreprise, les réponses des Millennials s'inscrivent souvent en rupture avec les autres catégories de population. Deux thématiques, la mobilité professionnelle et les nouvelles méthodes de travail en entreprise confirment ce diagnostic.

Si, compte tenu de leur expérience professionnelle plus courte, les jeunes salariés ont moins connu de mobilité professionnelle que leurs aînés, ils se montrent en revanche particulièrement volontaristes face à la perspective d'une mobilité future (Enquête Ifop pour Monster / Hopscotch menée en mars 2018 auprès d'un échantillon représentatif de 1002 actifs). Près d'une personne sur deux âgée 18 à 24 ans (46%) envisage en effet d'en vivre une dans les 2 ans à venir contre 40% pour l'ensemble des actifs.

Par ailleurs, 70% de ceux qui ont vécu une mobilité en soulignent les conséquences positives (contre 62% en moyenne). Un autre motif de différenciation entre classes d'âge réside dans les raisons de ne pas envisager de mobilité. Le fait « d'attendre d'acquérir suffisamment de compétences pour postuler ailleurs » est cité en premier par 23% des 18-24 ans contre 7% en moyenne. Chez les autres actifs, des raisons plus pessimistes telles que « on ne vous a pas proposé assez d'opportunités » ou « vous craignez que cela impacte trop votre vie personnelle » sont davantage mises en avant. Enfin, la propension à se montrer plus enthousiaste que la moyenne se retrouve dans certaines perceptions associées à la mobilité comme « l'envie de réaliser son rêve d'enfant, sa vocation » citée par 18% des 18-24 ans contre 11% en moyenne.

Enfin, alors qu'ils évoluent dans les mêmes entreprises que les autres salariés, les plus jeunes se montrent plus prompts à reconnaître les bienfaits de la mise en place de nouvelles méthodes de travail. Dans une proportion à chaque fois au moins 6 points supérieure à la moyenne, ils reconnaissent que les « initiatives individuelles sont encouragées », « les retours d'expérience sont partagés dans une optique de valorisation et de progression » ou encore que « la recherche de solutions entre collègues est fréquente ».

Romain Bendavid – Directeur de l'Expertise Corporate et Communication d'Entreprise

Retrouvez toutes les analyses Ifop Focus sur www.ifop.com

Ces analyses sont publiées par le Département Opinion et Stratégies d'Entreprises de l'Ifop.

Pour tout renseignement complémentaire, merci de contacter :

Romain Bendavid – Directeur de l'Expertise Corporate et Communication d'Entreprise

romain.bendavid@ifop.com