



Bienvenue

AKTO

17 octobre 2023



Eclairage

“opinionway
The innovative research company

Vous avez dit « jeunes »...

**Qui sont-ils et comment
appréhendent-ils leur
environnement ?**

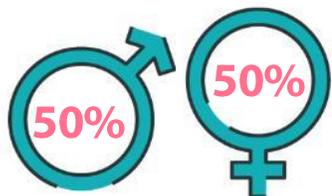
Pierre-Etienne BOST
Stéphane LEFEBVRE



Les jeunes aujourd'hui, portrait-robot...



Fiche d'identité (ensemble des jeunes de 17 à 27 ans)

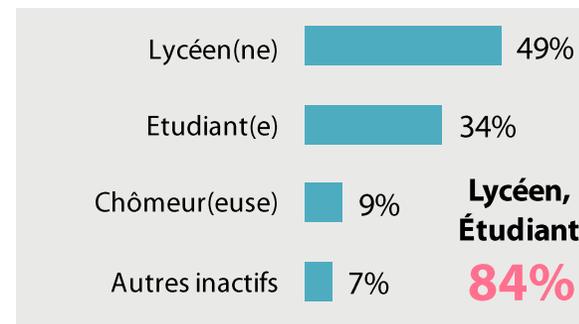
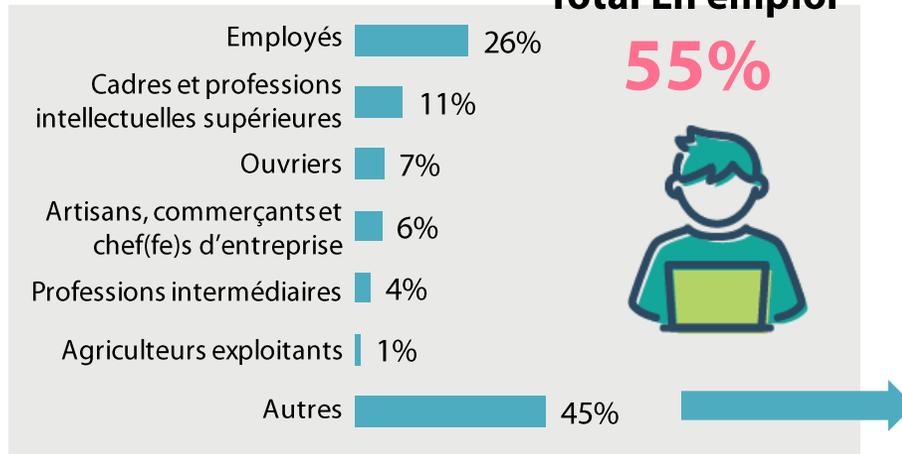


La montée de la génération bercée par « Netflix » et le « chill »...

chez les 15-17 ans, palmarès des activités en dehors des cours / ou du job :



Total En emploi





Un contexte perturbé mais des jeunes dans une dynamique positive quant à leur situation professionnelle

Comment te sens-tu par rapport aux sujets suivants...

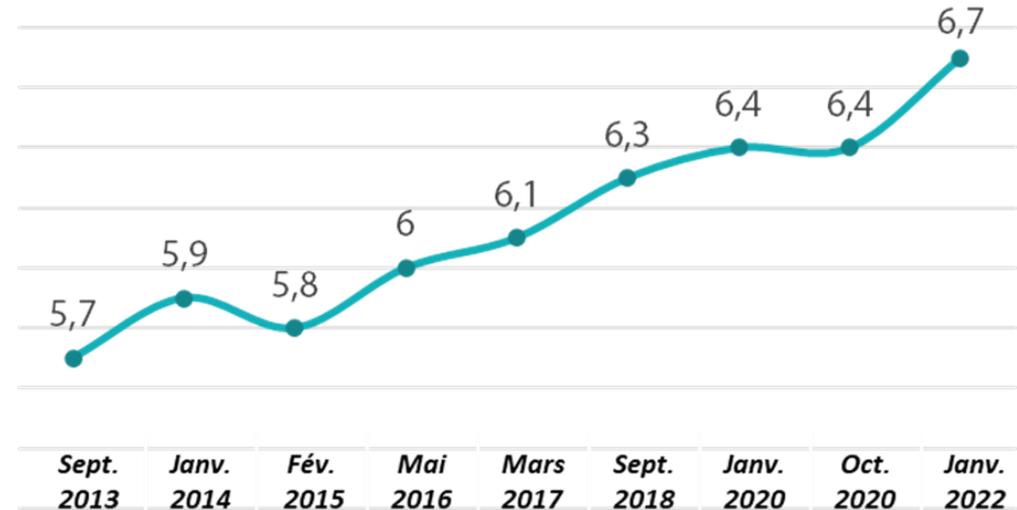


Des jeunes sont optimistes quant à la situation de l'emploi en France



Des jeunes sont optimistes quant à leur propre situation personnelle vis-à-vis de l'emploi

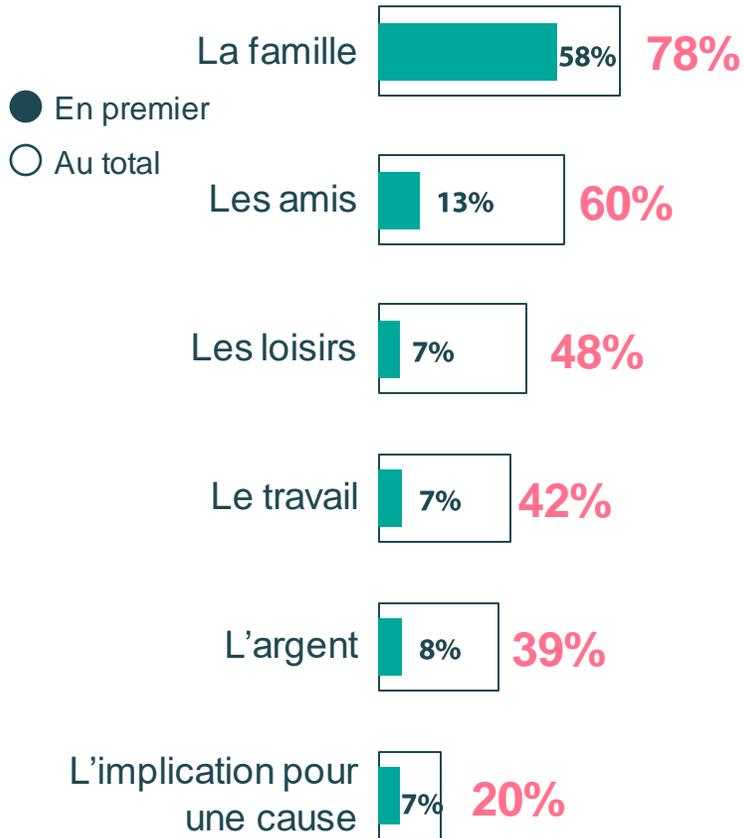
Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre degré d'optimisme concernant votre situation personnelle sur le marché de l'emploi ?





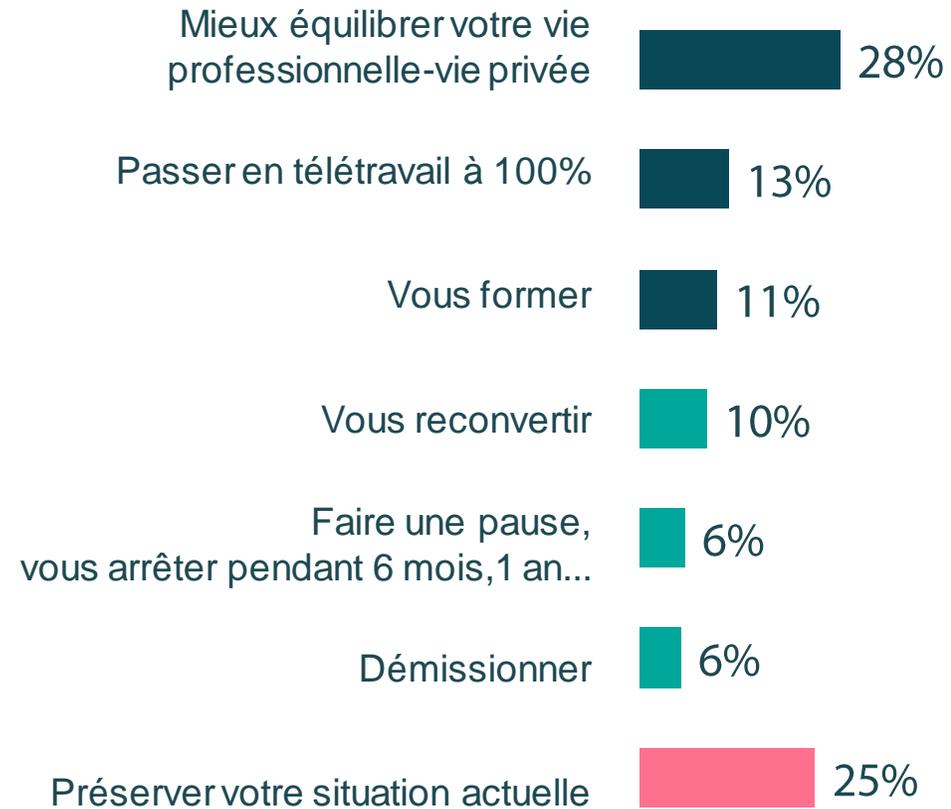
Des jeunes qui embrassent des valeurs fondamentales qui se sont renforcées avec la crise sanitaire

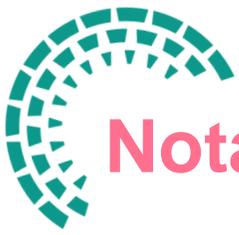
Parmi les **valeurs** suivantes, quelles sont les plus importantes pour toi dans ta **vie en général** ?



Le contexte de la **crise du Covid-19** vous a surtout donné envie de... ?

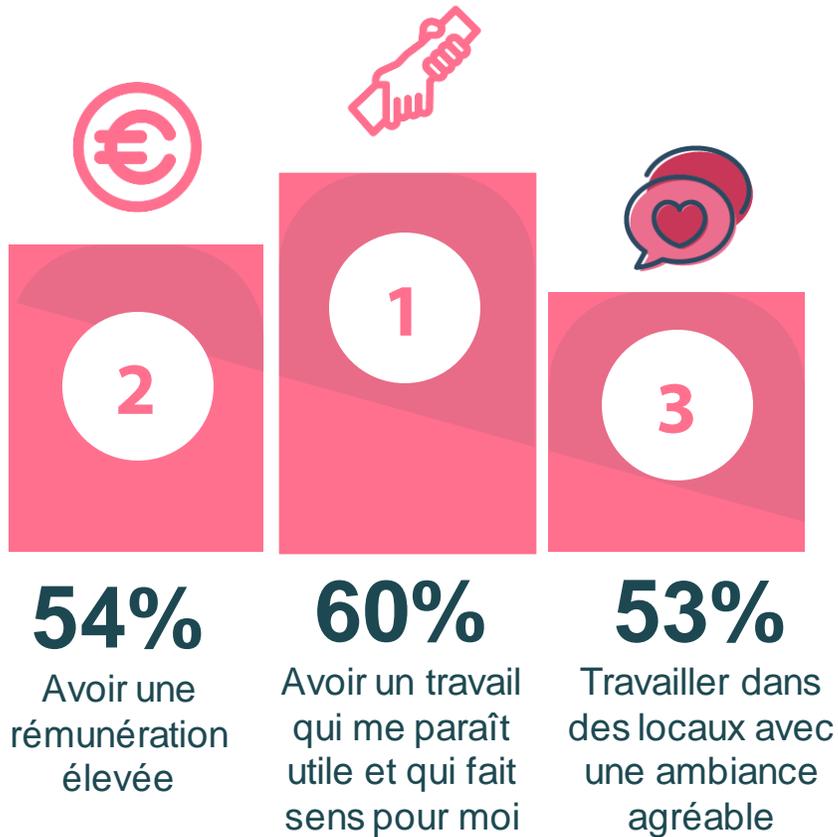
Question posée uniquement aux jeunes **actifs**, soit 64% de l'échantillon





Notamment sur la quête de sens

Et dans le travail, quels sont les éléments qui te paraissent les plus importants ?



Dans le cadre de votre carrière professionnelle, le fait qu'une entreprise déclare avoir des engagements environnementaux et sociétaux forts, c'est pour vous... ?

Prioritaire
ou
important



Pour chacune des évolutions suivantes, diriez-vous qu'elle change ou qu'elle a déjà changé votre façon de travailler au quotidien ?

L'intégration des enjeux de responsabilité sociale et environnementale au cœur de l'activité...



Au sein des salariés des Grandes Entreprises



Au sein des 18 – 34 ans



Un travail en décalage avec leurs valeurs mais qui ne pousse pas au départ pour autant

Votre **activité professionnelle** actuelle vous permet-elle d'être en **accord avec vos valeurs** ?



des jeunes ont déjà quitté, ou pensé à quitter un travail parce qu'il n'était pas assez utile, n'avait pas assez de sens pour eux

	Au sein de la population active	Au sein des 18-34 ans
« Vous avez déjà quitté un travail pour ces raisons »	28%	29%
« vous avez déjà pensé à quitter un travail pour ces raisons, mais vous ne l'avez pas fait »	32%	39%
« Vous n'avez jamais pensé à quitter un travail pour ces raisons »	39%	32%



Un fort engagement au travail supérieur à la moyenne, notamment dans l'état d'esprit

Le score INGAGE d'OpinionWay

Un score cumulant 10 critères en deux dimensions, pour mesurer les **ressentis et ressorts émotionnels** de l'implication des salariés - état d'esprit - et leur traduction dans des **comportements actifs** quotidiens

Benchmark national
représentatif
des actifs en France

18-29 ans

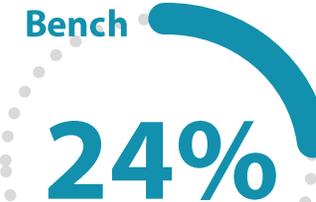
“ Moyenne
ETAT D'ESPRIT



“ Moyenne
COMPORTEMENTS



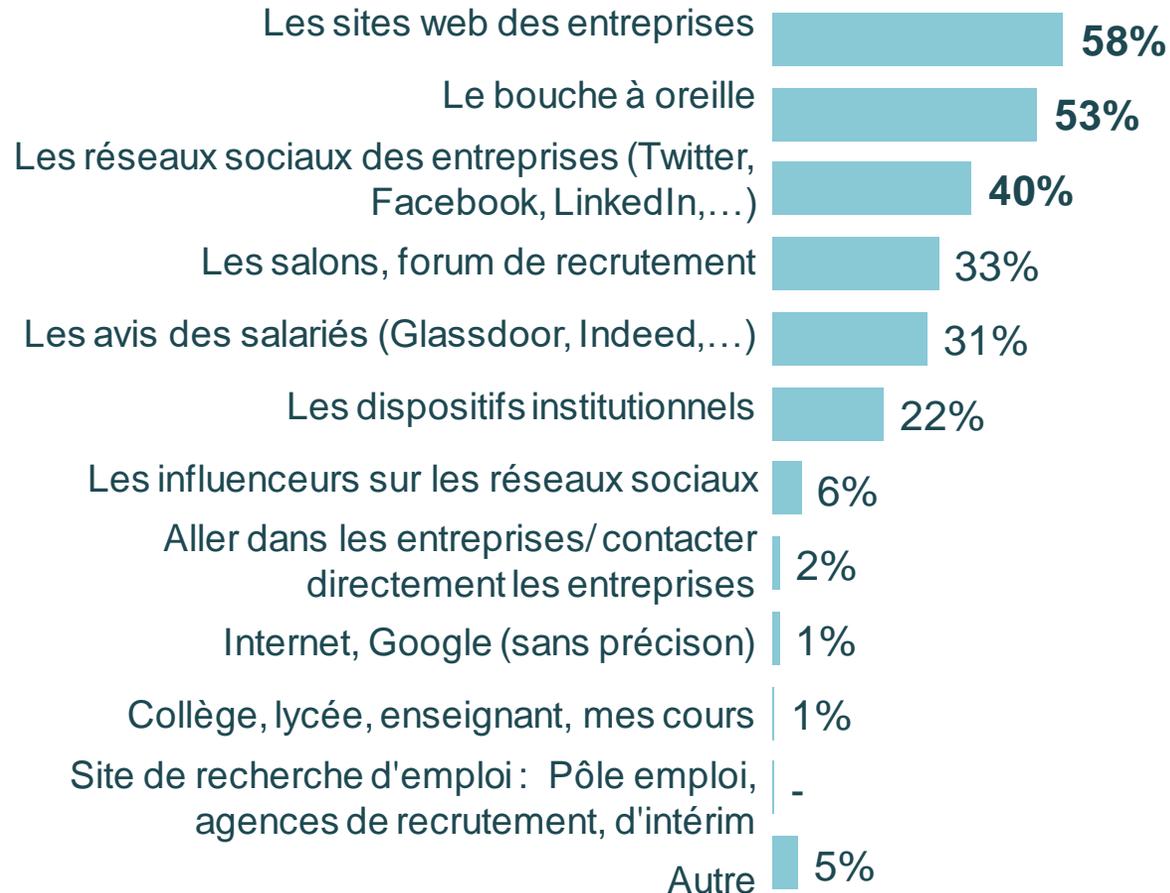
SCORE D'ENGAGEMENT AGREGE



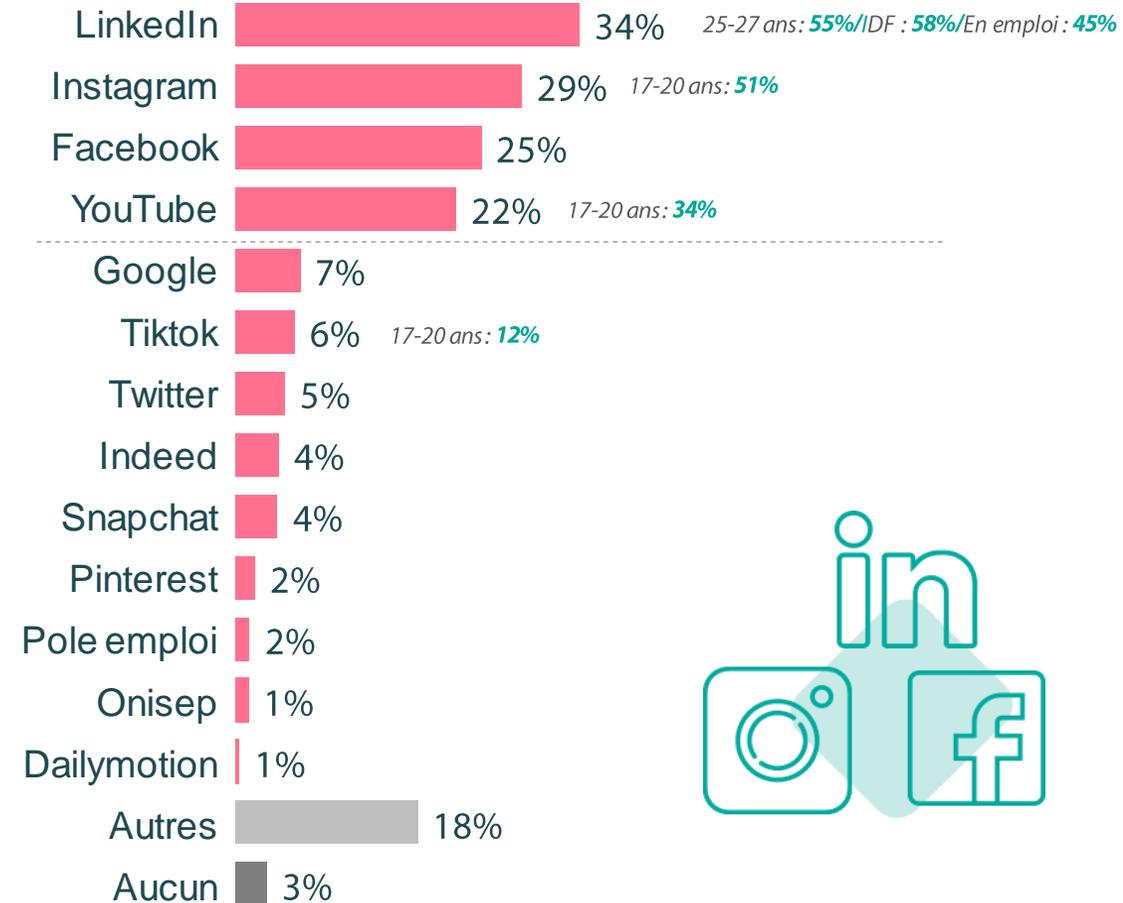


Trois vecteurs d'informations principaux : les sites des entreprises, le bouche-à-oreille et les réseaux sociaux

Et quelles sont les **principales sources d'informations** que tu utilises pour te renseigner ?



Sur quels **réseaux** te rends-tu le plus régulièrement pour trouver de l'information sur ton orientation professionnelle ?





Eclairage

“opinionway
The innovative research company

Comment attirer et recruter « ces jeunes » ?

Pierre-Etienne BOST
Stéphane LEFEBVRE

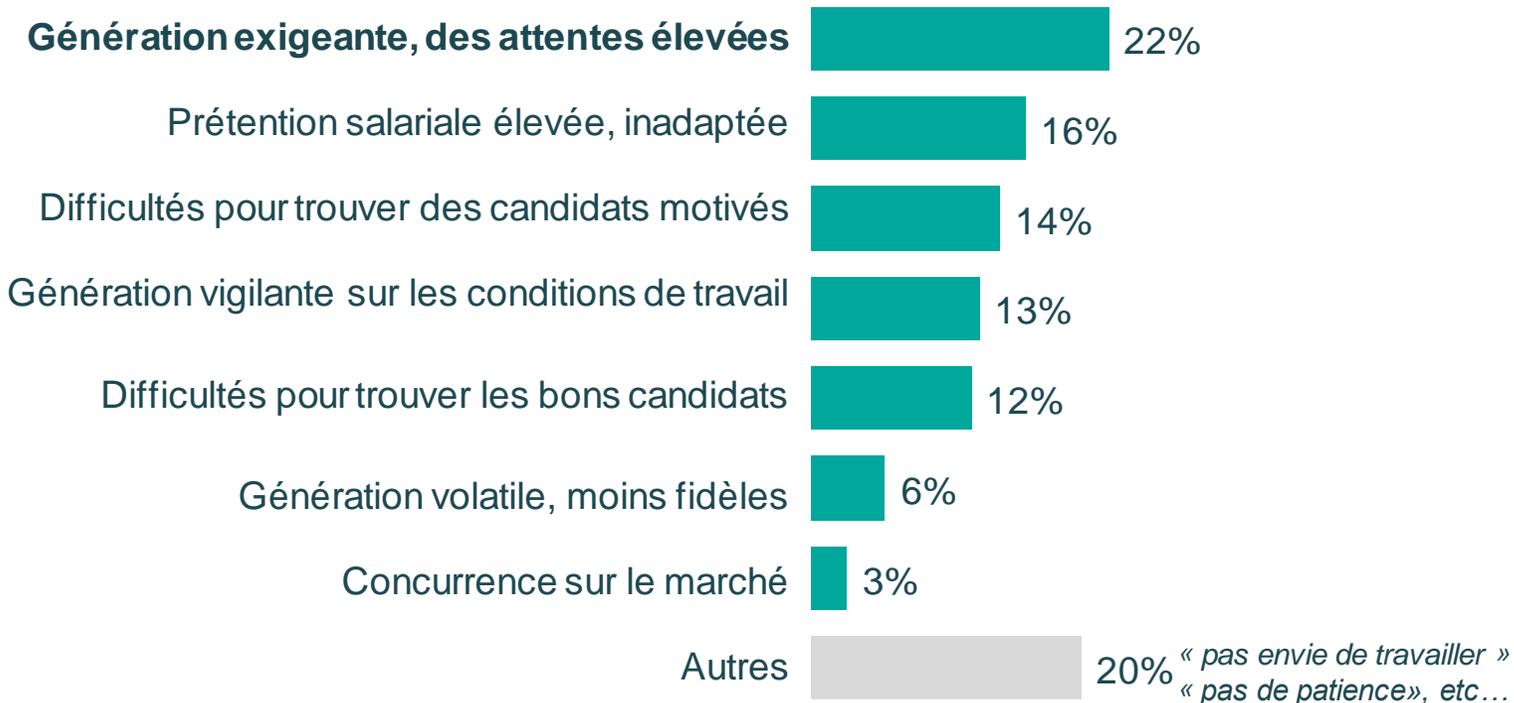


Les entreprises pointent des difficultés à recruter de jeunes profils, aux fortes aspirations salariales

43%

des managers trouvent difficile le recrutement de la génération Z

En quoi leur **recrutement** est-il **spécialement difficile** ? (QUESTION OUVERTE)



Situation plus favorable de l'emploi



une plus grande latitude aux **exigences des jeunes** potentiellement **déroutante** pour les employeurs

(sentiment d'une génération qui « *veut le beurre et l'argent du beurre* » - citation étude quali)

une **méconnaissance** de la **valeur symbolique** du salaire chez les jeunes pointée par certains managers pour qui le salaire représente un investissement, un pari, une prise de risque : il n'est pas un dû.

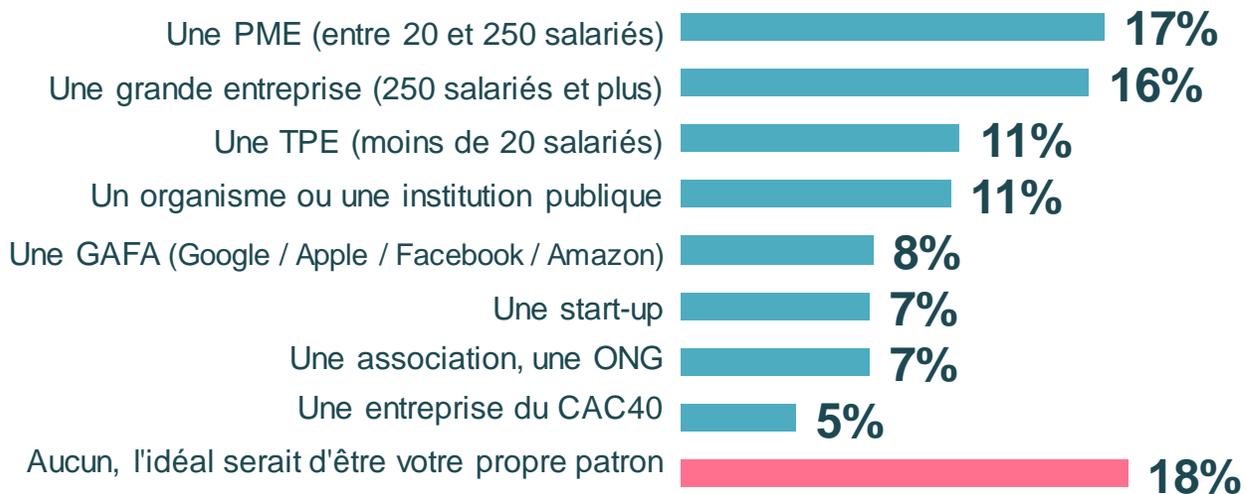


Une **tension** entre **nécessité de recruter** et **incapacité à répondre à des exigences** parfois démesurées



Des jeunes en réaction aux pratiques jugées dépassées ou qui ne font plus rêver

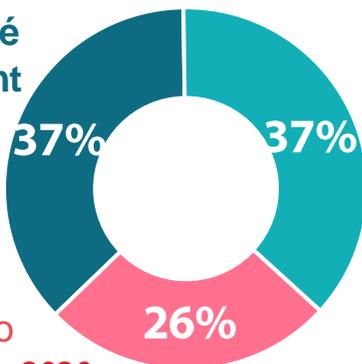
Idéalement, dans quel type d'entreprise souhaiteriez-vous travailler ?



Comment imaginez-vous votre parcours professionnel ?

En tant que salarié uniquement

-10pts vs 2020

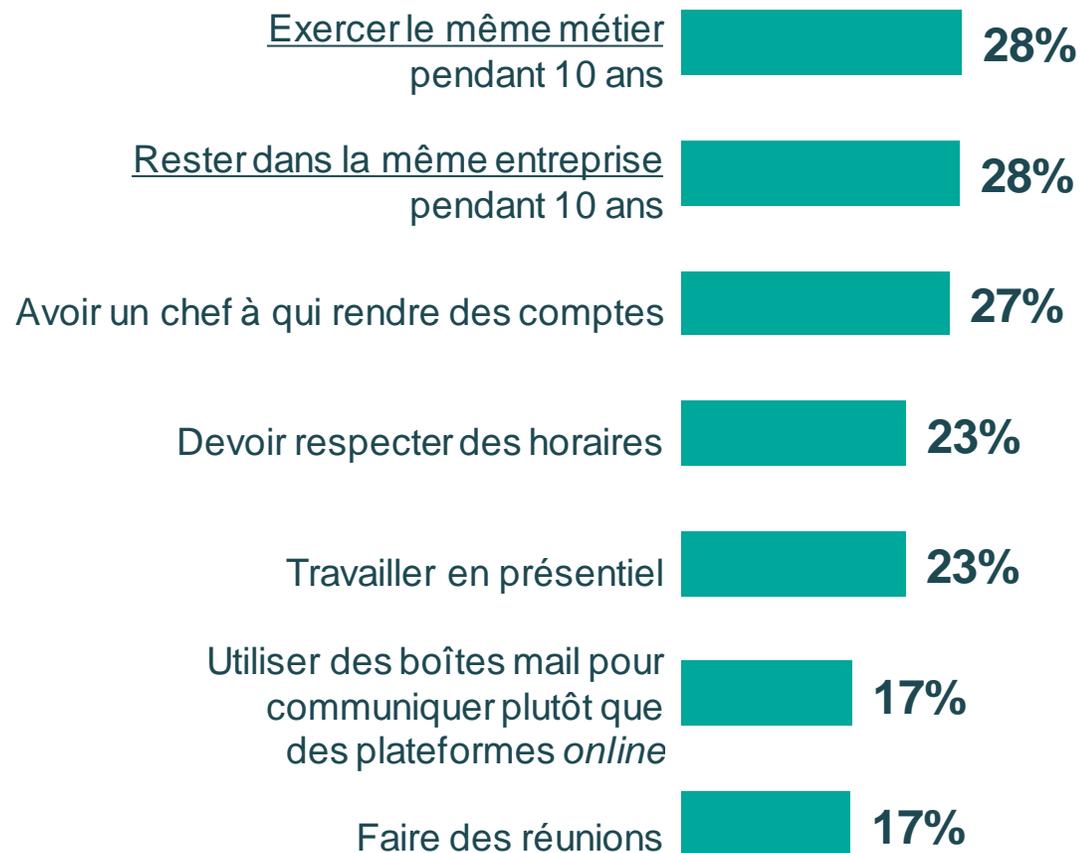


En tant qu'indépendant / auto-entrepreneur uniquement

+17pts vs 2020

En alternant période de salariat et de travail indépendant / auto-entrepreneur -6 pts vs 2020

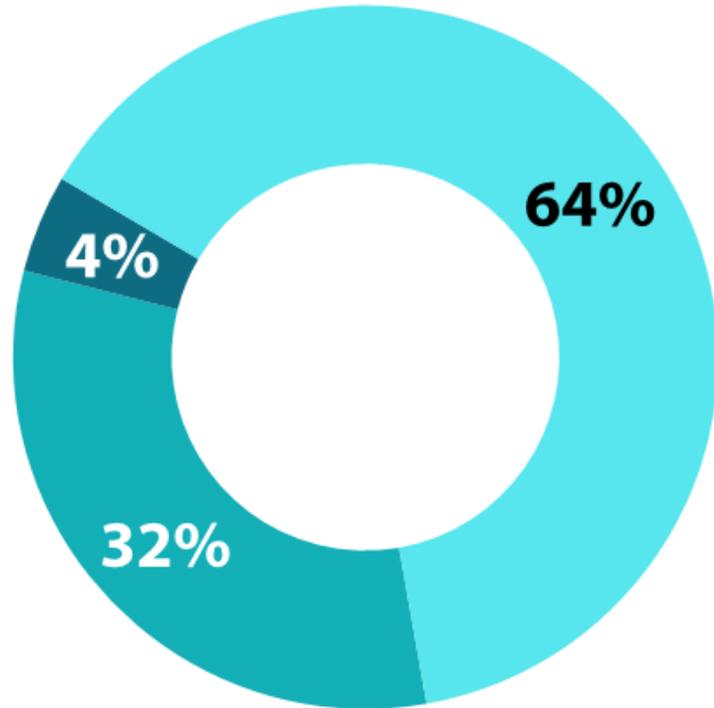
Qu'est-ce qui est le plus dépassé dans le travail aujourd'hui, selon vous ?





Des jeunes favorables au modèle de l'alternance qui bénéficie d'une très bonne image et satisfaction

Pour toi, le **meilleur moyen de se former à un métier**, c'est...



● Par les études approfondies

● Sur le tas, par les expériences professionnelles

● Par un équilibre des deux (comme avec l'alternance)

Et comment trouves-tu ce modèle ...

(Question posée à 582 jeunes qui connaissent le modèle de l'alternance)



96% INTÉRESSANT

... dont **49% TRÈS INTÉRESSANT**

Parmi ceux qui ont déjà fait l'expérience de l'alternance, ce score monte à **74% !**



L'alternance, un sésame vers le monde professionnel

Les formations en alternance permettent aux jeunes d'être **mieux préparés à l'entrée dans le monde professionnel**



OUI

Les formations en alternance permettent de **trouver plus facilement du travail à la fin de ses études**



En miroir,

92%

des entreprises qui emploient des jeunes en alternance proposent des CDI à l'issue des alternances

69%

des entreprises qui emploient des jeunes en alternance souhaitent renforcer cette solution



Eclairage

“opinionway
The innovative research company

Comment accompagner et fidéliser les nouvelles générations ?

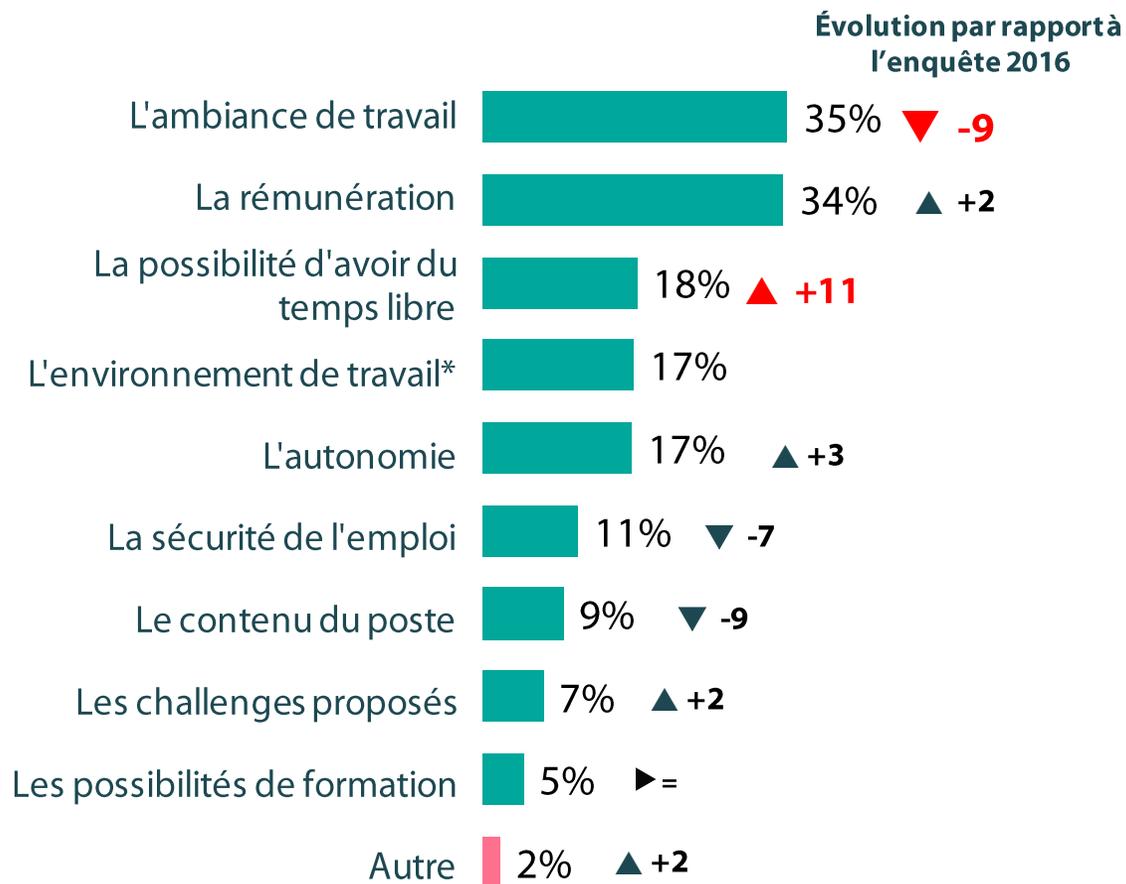
Pierre-Etienne BOST
Stéphane LEFEBVRE



Approche du travail des générations Z : une tension entre besoins de liberté et de sécurité

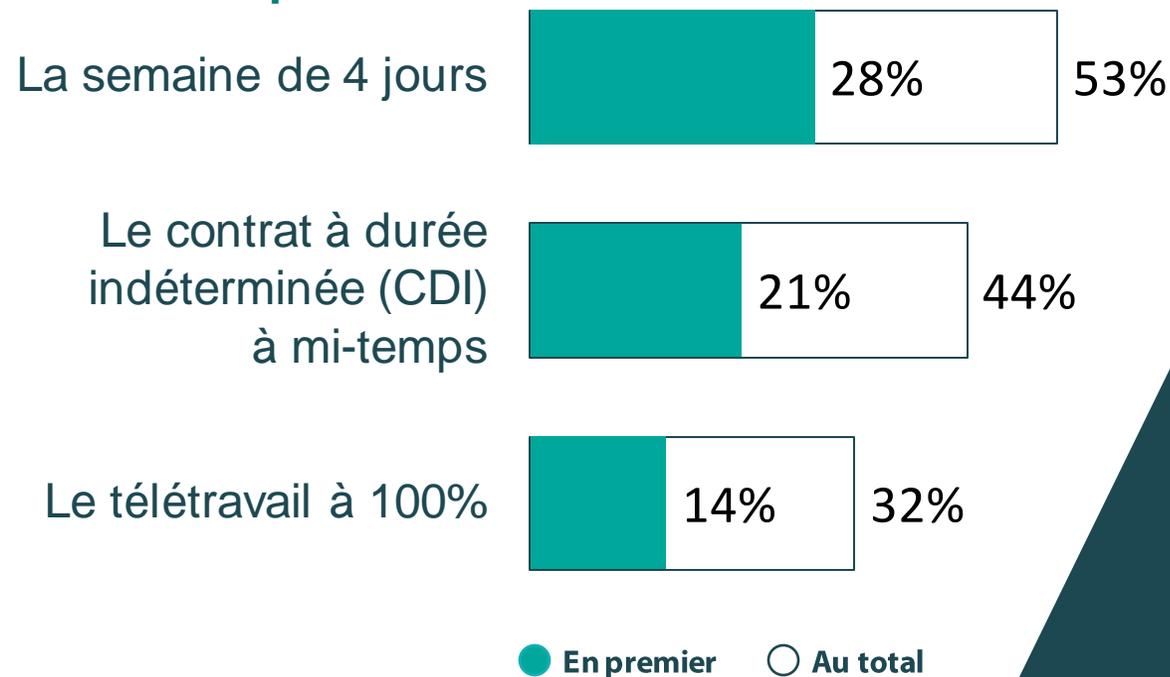
Quels sont selon vous les éléments qui sont les plus importants à vos yeux pour que vous soyez **heureux au travail** ?

Question posée uniquement à **ceux ayant un emploi**



Parmi les propositions suivantes, lesquelles correspondent le plus à vos **aspirations professionnelles** ?
Trois réponses possibles - Total supérieur à 100%

Top 3



*En 2020, l'item posé était « Le cadre et l'environnement de travail »



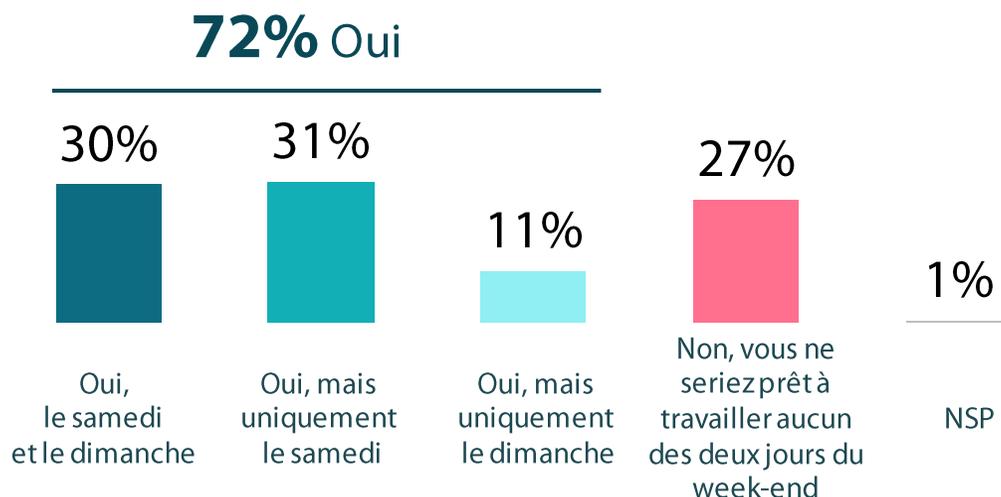
La notion de flexibilité concentre les attentes en une aspiration majeure qui n'est pas qu'une exigence à sens unique

Flexibilité du temps de travail

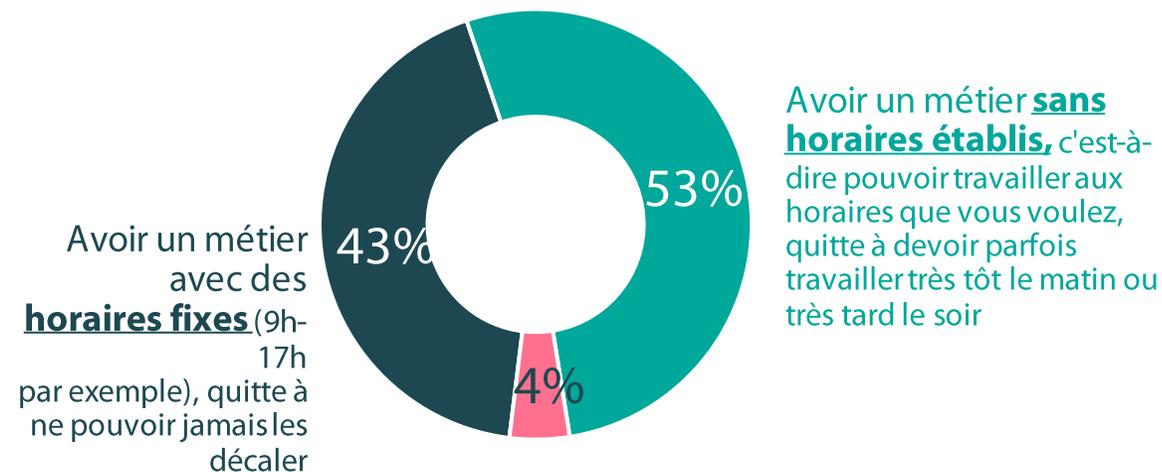
Flexibilité des relations hiérarchiques

Flexibilité du lieu de travail

Seriez-vous **prêt ou non à travailler le samedi et le dimanche** (et placer vos deux jours de repos sur des jours de semaine) ?



Dans l'idéal, **que préféreriez-vous** pour votre avenir professionnel ?

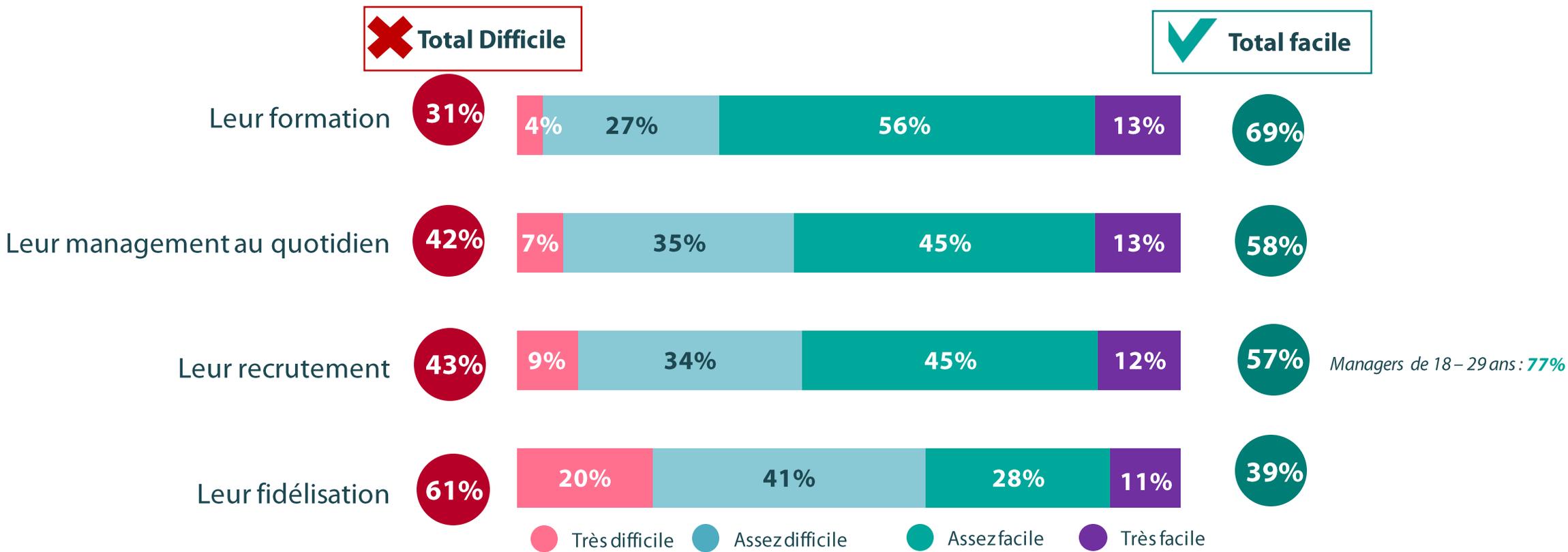




Si la formation semble être l'enjeu le plus facile à traiter avec les générations Z, leur fidélisation pose le plus de difficulté

Miroir : la perception des entreprises

Concernant la génération Z, comment jugez-vous chacun des éléments suivants :





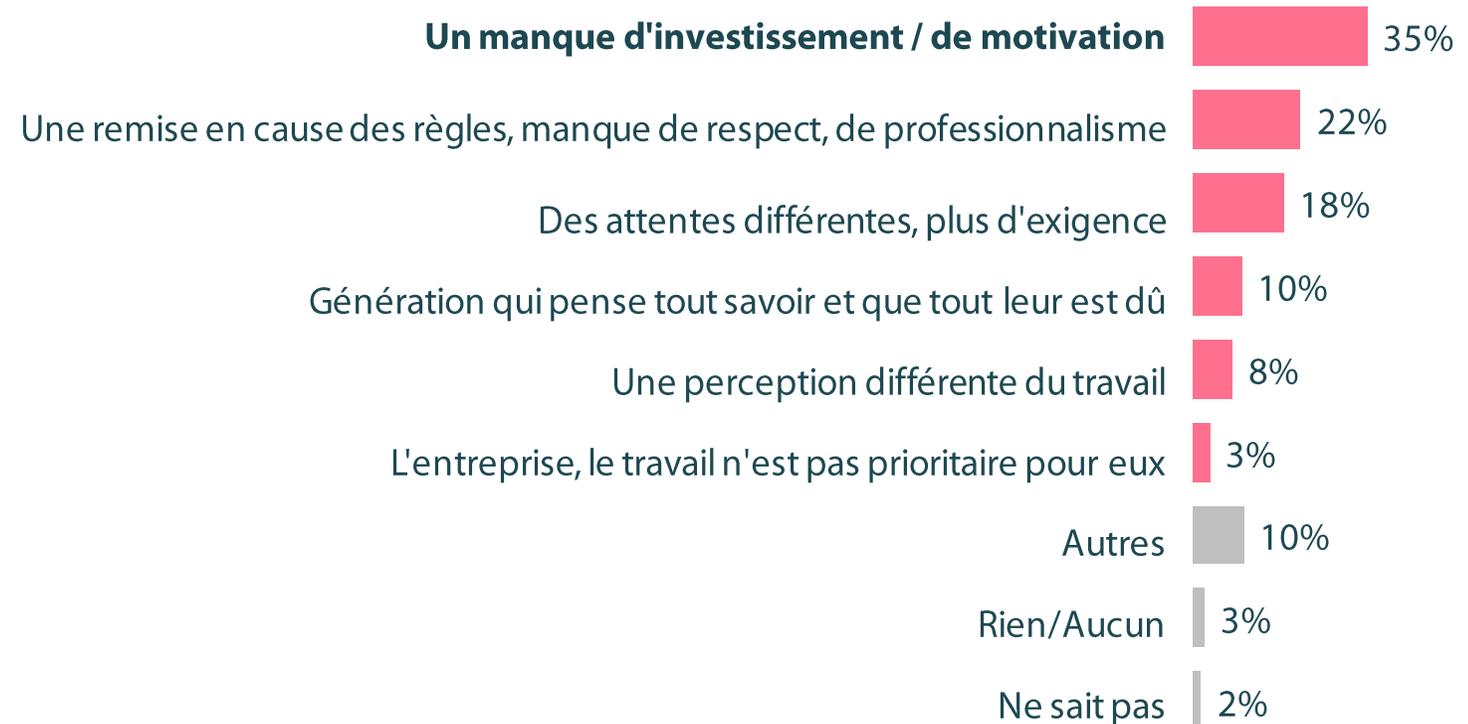
Un management difficile de la génération Z au quotidien

Miroir : la perception des entreprises

En quoi leur management au quotidien est-il spécialement difficile ?

Ensemble des managers interrogés qui pensent que le management de la génération Z est difficile – QUESTION OUVERTE

42%
des managers
trouvent **difficile le
management au
quotidien de la
génération Z**





Une multitude de bonnes pratiques déjà expérimentées en entreprise pour accompagner la génération Z

Miroir : la perception des entreprises



des managers ont mis en place au moins une bonne pratique





Récapitulatif : regard croisé...

JEUNES GENERATIONS Z

du **TEMPS**
pour **SOI**

FLEXIBILITÉ
dans le travail

ADAPTER
le temps de travail
À LA VIE PERSO

appréciation de
L'ALTERNANCE

juste
RÉMUNÉRATION

RÉSEAUX SOCIAUX
pour l'**INFO**
(Linkedin, Instagram)

pouvoir
ÉVOLUER

ENTREPRISES MANAGERS

un **DÉFI** de
MANAGEMENT
conscientisé

exigences Gén Z
parfois
DÉROUTANTES

ADAPTATION et
INGÉNIOSITÉ
autour de bonnes pratiques

plus
d'**HORIZONTALITÉ**
dans le
MANAGEMENT

offrir des
perspectives
d'**ÉVOLUTION**

assouplir les
CADRES

↓
FLEXIBILITÉ
à double sens