

ODOXA

L'Opinion tranchée

Sondage Odoxa – Festival Think Forward- Baker Tilly

LEVÉE D'EMBARGO IMMEDIATE

Sondage réalisé pour  **bakertilly** à l'occasion du



Méthodologie



Recueil

Enquête réalisée auprès d'un échantillon de Français et de managers interrogés par internet du 10 au 11 octobre 2024.



Echantillons : Français, jeunes et managers

Echantillon de **1 005 Français** représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus

La représentativité de l'échantillon est assurée par la méthode des quotas appliqués aux variables suivantes : sexe, âge, niveau de diplôme et profession de l'interviewé après stratification par région et catégorie d'agglomération.

Echantillon de **213 managers** : actifs – le plus souvent chefs d'entreprises ou cadres – disant encadrer un ou plusieurs salariés dans le cadre de leurs fonctions

Echantillon de **250 jeunes** : âgés de 18 à 34 ans

Précisions sur les marges d'erreur

Chaque sondage présente une incertitude statistique que l'on appelle marge d'erreur. Cette marge d'erreur signifie que le résultat d'un sondage se situe, avec un niveau de confiance de 95%, de part et d'autre de la valeur observée. La marge d'erreur dépend de la taille de l'échantillon ainsi que du pourcentage observé.

	Si le pourcentage observé est de ...					
Taille de l'Echantillon	5% ou 95%	10% ou 90%	20% ou 80%	30% ou 70%	40% ou 60%	50%
100	4,4	6,0	8,0	9,2	9,8	10,0
200	3,1	4,2	5,7	6,5	6,9	7,1
300	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
400	2,2	3,0	4,0	4,6	4,9	5,0
500	1,9	2,7	3,6	4,1	4,4	4,5
600	1,8	2,4	3,3	3,7	4,0	4,1
800	1,5	2,5	2,8	3,2	3,5	3,5
900	1,4	2,0	2,6	3,0	3,2	3,3
1 000	1,4	1,8	2,5	2,8	3,0	3,1
2 000	1,0	1,3	1,8	2,1	2,2	2,2
3 000	0,8	1,1	1,4	1,6	1,8	1,8

Lecture du tableau : Dans un échantillon de 1000 personnes, si le pourcentage observé est de 20% la marge d'erreur est égale à 2,5% : le pourcentage réel est donc compris dans l'intervalle [17,5 ; 22,5].

Principaux enseignements du sondage (1/2)

Gaël Sliman, président d'Odoxa

Reconnecter les jeunes à l'entreprise est bel et bien une nécessité

Notre baromètre, effectué auprès de « managers » en entreprises et de jeunes, valide bien l'objet du colloque Think Forward 2024 en confirmant que les jeunes sont effectivement déconnectés ou mal connectés à l'entreprise et donne quelques pistes de ce qui pourrait être fait pour mieux les y reconnecter :

- 1) 8 managers sur 10 (79%) estiment que les jeunes générations sont plus difficiles à manager que les générations précédentes
- 2) Ils estiment qu'il leur faut tout autant les « motiver sur le long terme », gérer leurs attentes « vie pro-vie perso », répondre à leurs « besoins d'épanouissement personnel » ... bref adapter leur management comme jamais...
- 3) Car sinon...Pfiou ! les jeunes lâcheraient l'entreprise dans un souffle : 85% des managers pensent en effet que les jeunes sont « moins fidèles ou attachés à leur entreprise » que les autres salariés

Malheureusement, l'interrogation que nous avons effectuée « en miroir » auprès des jeunes confirme les préventions des managers :

La « valeur-travail » compte effectivement beaucoup moins auprès des jeunes :

- 4) Seulement un tiers des 18-34 ans (34%) estiment que le travail est nécessaire à leur épanouissement personnel
- 5) Et une majorité de jeunes ne croit pas au « travail-passion » : pour 56% d'entre eux, exercer un métier qui les passionne est, au mieux un bonus « pas nécessaire » (39%) ou, au pire, quelque chose d'inutile

Principaux enseignements du sondage (2/2)

Gaël Sliman, président d'Odoxa

Comme le pressentaient les managers, pour maintenir les jeunes motivés dans l'entreprise, il faut pouvoir concilier des attentes parfois assez contradictoires :

6) Les principaux moteurs de leur motivation au travail sont, dans cet ordre, à la fois la rémunération (40%) ET l'épanouissement personnel (35%)

Mais pour les attirer ou les conserver (à condition de parvenir à les rémunérer comme les grandes) les « petites boîtes » auront en tout cas un sérieux atout sur les grandes car plus encore que pour leurs aînés, pour les jeunes, « **Small is beautiful** » :

7) Si les Français sont déjà deux fois plus nombreux (48% vs 25%) à préférer travailler dans une « petite boîte », les jeunes sont encore plus nombreux (presque trois fois plus) : 51% vs 18%

Gaël Sliman, président d'Odoxa

Synthèse détaillée (1/3)

Gaël Sliman, président d'Odoxa

Les jeunes sont bien « déconnectés » ou « mal connectés » à l'entreprise

1) Les jeunes grandissent dans une France bien sombre et pessimiste sur son avenir

8 Français sur 10 pensent que l'on vivra moins bien qu'aujourd'hui dans 20 ans ! Même s'ils le sont moins, les jeunes le sont aussi : 60% des 18-24 ans et 77% des 25-34 ans sont persuadés que leur avenir sera sombre.

Or cela fait des années – en 2014 déjà plus de 80% des Français le pensaient – que les jeunes grandissent dans cette sombre projection sur l'avenir. Cela a sans doute des conséquences sur leur rapport à la vie, et sur leur rapport au travail.

Pour le vérifier, nous avons interrogé à propos des jeunes un échantillon représentatif de « managers », c'est-à-dire les actifs – le plus souvent chefs d'entreprises ou cadres – qui encadrent un ou plusieurs salariés dans le cadre de leurs fonctions. Le regard de ces managers, c'est-à-dire ceux qui dans les entreprises embauchent et encadrent est extrêmement sévère sur les générations Y et Z, c'est-à-dire les jeunes âgés de moins de 35 ans et de moins de 25 ans.

2) 8 managers sur 10 (79%) estiment que les jeunes générations sont plus difficiles à manager que les générations précédentes

Parmi eux, une majorité pense même que les entreprises doivent tout « chambouler » dans leur organisation et leur process pour ces jeunes salariés : 42% pensent en effet qu'ils sont vraiment « plus difficiles à manager » et nécessitent même que les entreprises « s'adaptent et fassent preuve de flexibilité » pour eux et 37% pensent que cette difficulté est bien réelle mais reste surmontable et leur semble « gérable avec les bons outils ». Seulement 15% des managers en France pensent que ces générations ne sont « pas plus difficiles à manager » que les générations précédentes et aucun d'entre eux ou presque n'estiment que ces jeunes générations seraient « plus faciles à manager que les générations précédentes » !

3) De fait, pour les managers, nombreux sont les aspects complexes à appréhender pour les entreprises dans leur gestion des jeunes générations

Les managers suggèrent clairement qu'ils « s'arrachent les cheveux » pour mobiliser les jeunes. En effet, il leur faut parvenir à ... « les motiver sur le long terme » (1^{er} cité avec 39%), « gérer leurs attentes 'vie pro-vie perso' » (2^{ème} avec 38%), « favoriser leur engagement tout en respectant leur indépendance » (3^{ème} avec 37%) et enfin « répondre à leurs besoins d'épanouissement personnel et de sens dans le travail » (4^{ème} avec 30%).

Synthèse détaillée (2/3)

Gaël Sliman, président d'Odoxa

4) Mais surtout, les managers doivent composer avec des salariés qu'ils pensent extraordinairement infidèles et peu attachés à l'entreprise

85% des managers pensent en effet que les jeunes sont moins fidèles ou attachés à leur entreprise. Parmi eux, 39% estiment qu'ils sont « moins fidèles » « à moins qu'elle ne réponde à leurs attentes » et 46% pensent même qu'ils sont « quoi qu'il arrive » « moins fidèles et plus enclins à quitter leur entreprise que les autres salariés ».

Seulement 1 manager sur 10 pense que les jeunes sont « aussi fidèles à leur entreprise que les générations précédentes » et ils sont deux fois moins (4%) à penser qu'ils seraient « plus fidèles » à leur entreprise (et encore, à la condition qu'elle leur offre un environnement flexible et stimulant).

Mais est-ce vrai ou est-ce un mythe ? Que pensent vraiment les jeunes du travail ? Notre sondage permet d'y répondre et montre qu'effectivement, les jeunes générations sont bien, à la fois plus compliquées, moins engagées et pètries de désirs contradictoires à l'égard de leur travail et de leur vie future.

5) Les jeunes ne croient pas que le travail soit si nécessaire que cela à leur épanouissement personnel et croient encore moins au concept de « travail-passion »

Seulement un tiers des jeunes (34%) estiment que le travail est absolument nécessaire à leur épanouissement personnel. 55% pensent que c'est important mais « pas un élément central » et 7% que ce n'est « pas important ».

D'ailleurs, les jeunes ne croient pas beaucoup au « travail-passion » : seuls 42% pensent qu'il est « important de travailler dans un domaine qui les passionne ». Les autres, majoritaires (56%) pensent qu'exercer un métier qui les passionne est, au mieux un bonus « pas nécessaire » (39%) ou, au pire, quelque chose d'inutile ou qui n'a pas vraiment de sens pour eux (17%)

6) Les jeunes veulent tout et ont des aspirations souvent contradictoires s'agissant de leurs motivations au travail... mais ils s'accordent pour privilégier les « petites boîtes »

Fromage ET dessert ! Les principaux moteurs de motivation au travail des jeunes sont, dans cet ordre, à la fois la rémunération (40%) ET l'épanouissement personnel (35%). La sécurité de l'emploi compte bien peu (9%) à leurs yeux, tout comme les valeurs et l'impact de l'entreprise sur la société (8%) ou les opportunités d'évolution qu'elle peut offrir (7%)

Synthèse détaillée (3/3)

Gaël Sliman, président d'Odoxa

En revanche, ils s'accordent tous sur la taille de leur entreprise idéale... et pour eux, « Small is beautiful » :

Les Français dans leur ensemble sont deux fois plus nombreux (48% vs 25%) à préférer travailler dans une « petite boîte » de moins de 50 salariés plutôt que dans une grande entreprise de plus de 500 salariés. Et cette préférence se retrouve aussi chez les managers : 45% vs 33% pour une PME de 50 à 500 et seulement 21% pour une grande entreprise.

Or, les jeunes sont encore plus nombreux (presque trois fois plus) à partager cette préférence pour les petites entreprises plutôt que les grandes : 51% vs 18%.

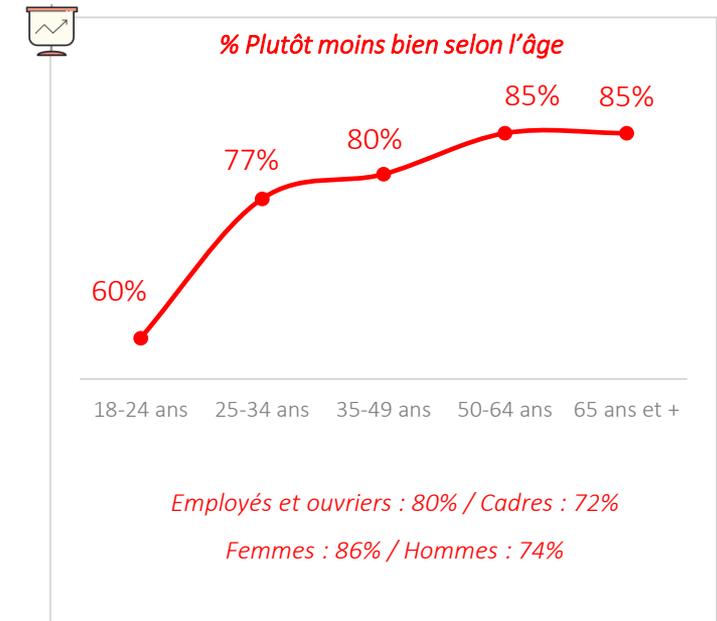
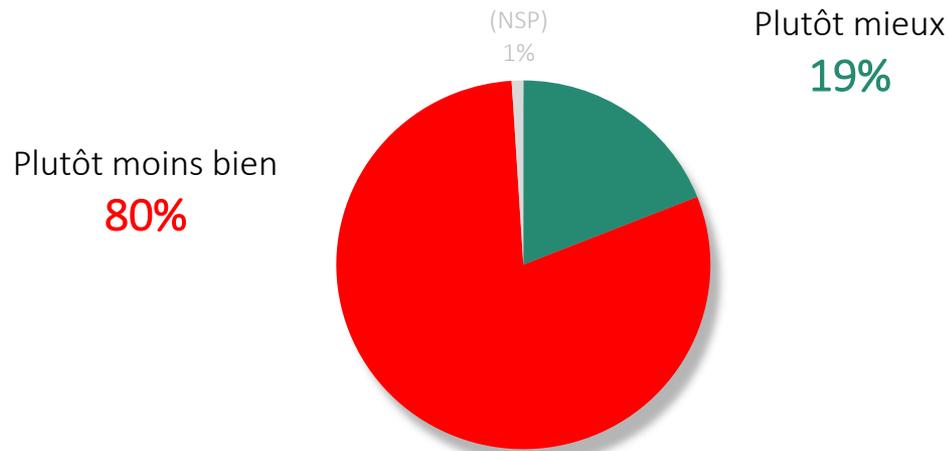
Ainsi, les moins de 35 ans sont encore moins nombreux que leurs aînés de plus de 35 ans (9 points de moins : 18% vs 27%) à privilégier les grandes entreprises.

Gaël Sliman, président d'Odoxa

Les jeunes d'aujourd'hui grandissent dans une France bien sombre et pessimiste sur son avenir : 8 Français sur 10 pensent que l'on vivra moins bien qu'aujourd'hui dans 20 ans ! Même s'ils le sont moins, les jeunes le sont aussi : 60% des 18-24 ans et 77% des 25-34 ans sont persuadés que leur avenir sera sombre



Et dans 20 ou 30 ans, pensez-vous que l'on vivra plutôt mieux ou plutôt moins bien qu'aujourd'hui ?





Chapitre I

Le regard des managers sur les jeunes générations

8 managers sur 10 (79%) estiment que les jeunes générations sont plus difficiles à manager que les générations précédentes. Inversement, personne ou presque (4%) n'estime que les jeunes seraient « plus faciles à manager » !



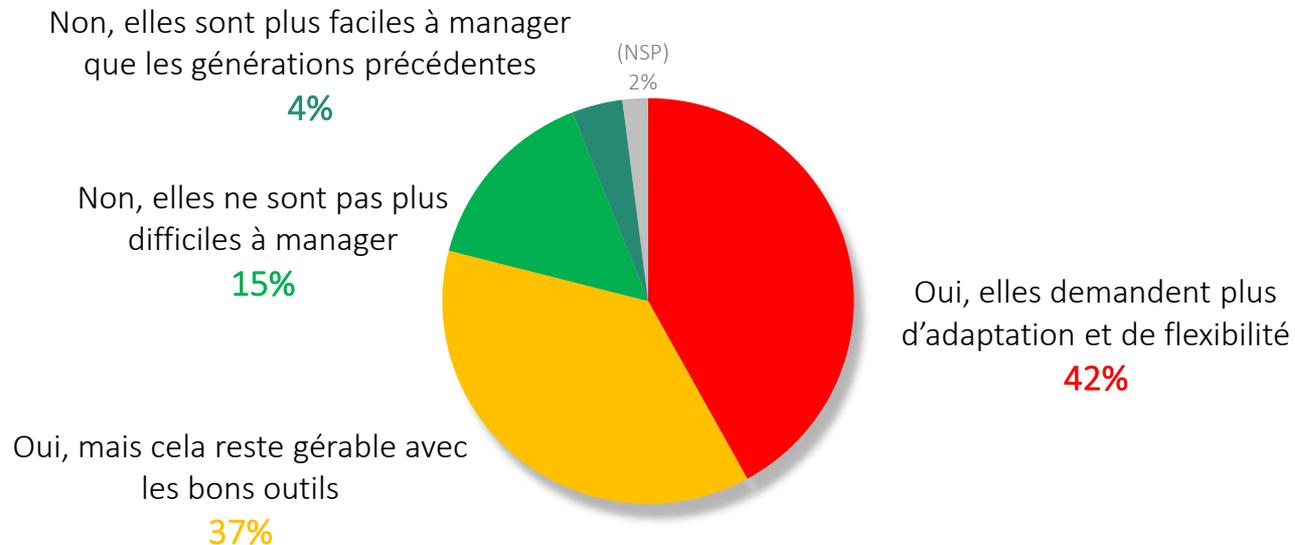
Selon vous, les jeunes générations (générations Y et Z, âgées de moins de 35 ans et de moins de 25 ans) sont-elles plus difficiles à manager que les générations précédentes ?



MANAGERS

% Non : 19%

% Oui : 79%



Pour les managers, gérer les jeunes générations est complexe : il faut parvenir à ...
« les motiver sur le long terme », « gérer leurs attentes vie pro-vie perso », « favoriser leur engagement tout en respectant leur indépendance » et « répondre à leurs besoins d'épanouissement personnel et de sens dans le travail »



Quels aspects de la gestion des jeunes générations trouvez-vous le plus complexe pour les entreprises ?
2 réponses possibles



MANAGERS



 Le total est supérieur à 100 car plusieurs réponses pouvaient être choisies.

85% des managers pensent que les jeunes sont moins fidèles ou attachés à leur entreprise. Inversement, seul 1 manager sur 10 pense qu'ils sont aussi fidèles à leur entreprise et seulement 4% les pensent « plus fidèles »

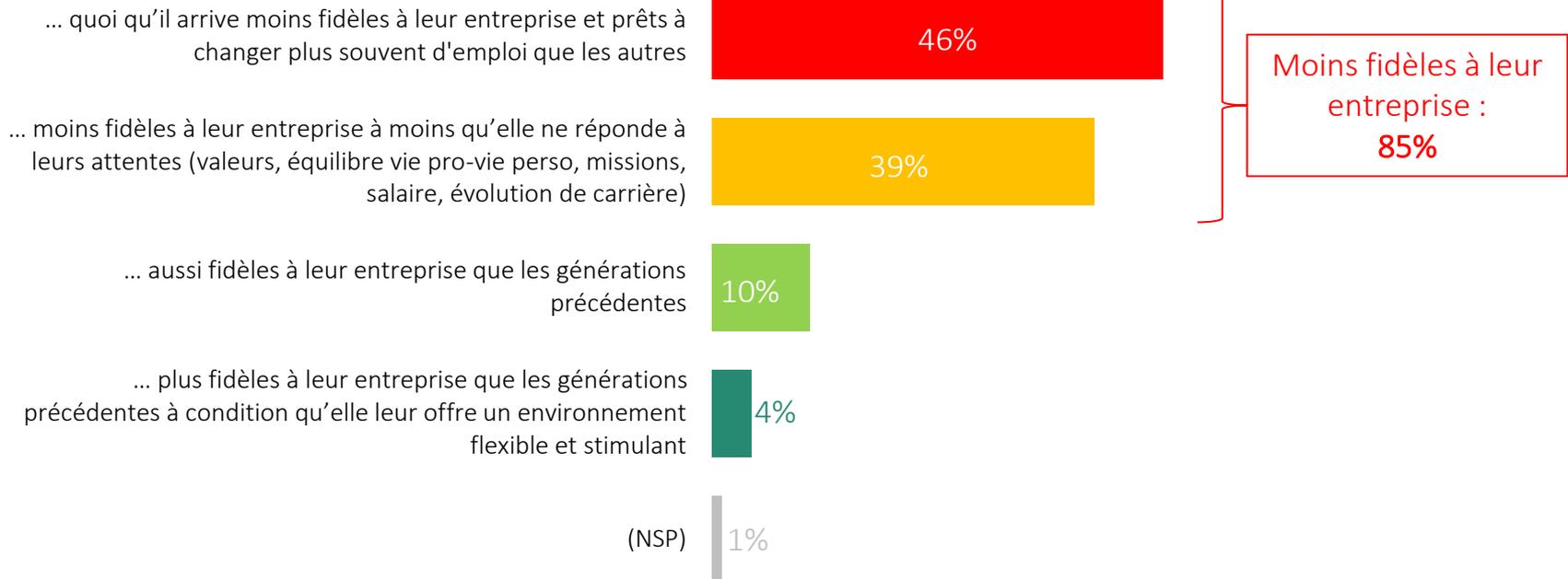


Comment percevez-vous l'attitude des jeunes s'agissant de leur attachement ou de leur fidélité à l'égard de l'entreprise dans laquelle ils travaillent ?

Les jeunes sont...



MANAGERS





Chapitre II

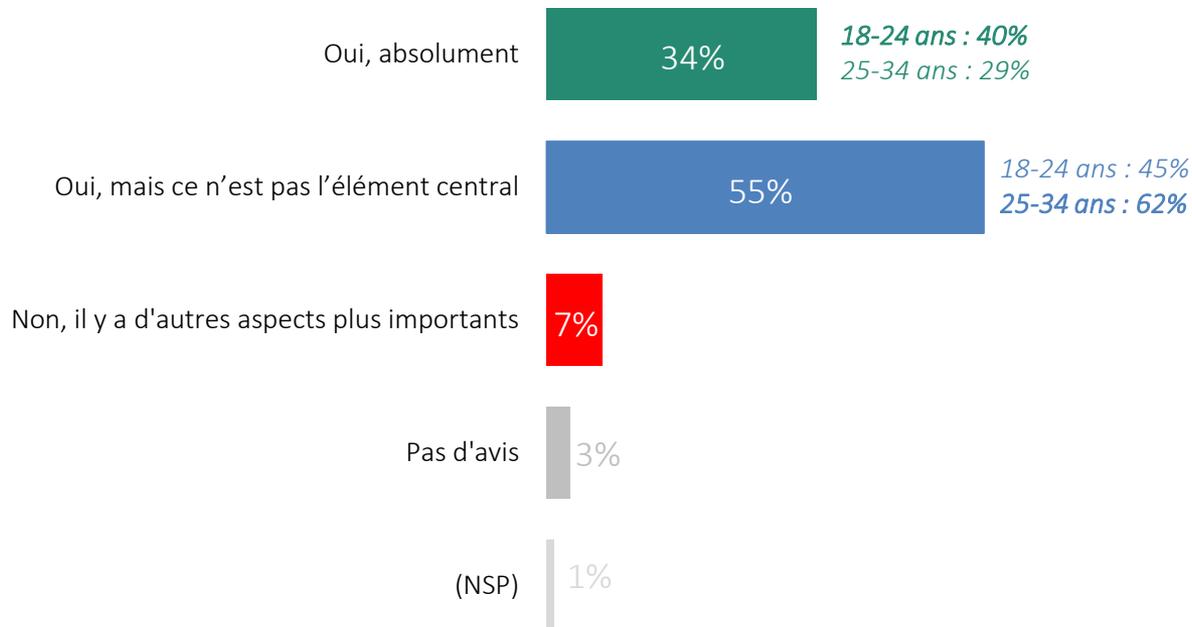
Les perceptions des jeunes

Seulement un tiers des jeunes (34%) estiment que le travail est absolument nécessaire à leur épanouissement personnel. 55% pensent que c'est important mais « pas un élément central » et 7% guère important



Pensez-vous que le travail est essentiel à l'épanouissement personnel ?

18 - 34 ANS



D'ailleurs, les jeunes ne croient pas beaucoup au « travail-passion » : seuls 42% pensent qu'il est « important de travailler dans un domaine qui les passionne ». 56% pensent qu'exercer un métier qui les passionne est, au mieux un bonus ou, au pire, quelque chose d'inutile ou qui n'a pas vraiment de sens pour eux



Comment percevez-vous le concept de "passion" dans le cadre professionnel ?

18 - 34 ANS

Il est important de travailler dans un domaine qui me passionne

42%

Femmes : 45% - Hommes : 39%
25-34 ans : 44% - 18-24 ans : 38%

Avoir une passion au travail est un bonus, mais pas nécessaire

39%

Hommes : 43% - Femmes : 35%

Le travail n'a pas besoin de correspondre à ma passion

13%

Cette notion de passion dans le travail n'a pas vraiment de sens pour vous

4%

(NSP) 2%

56% des jeunes
pensent qu'exercer un métier qui les passionne n'est « pas nécessaire » voire n'a « pas de sens »

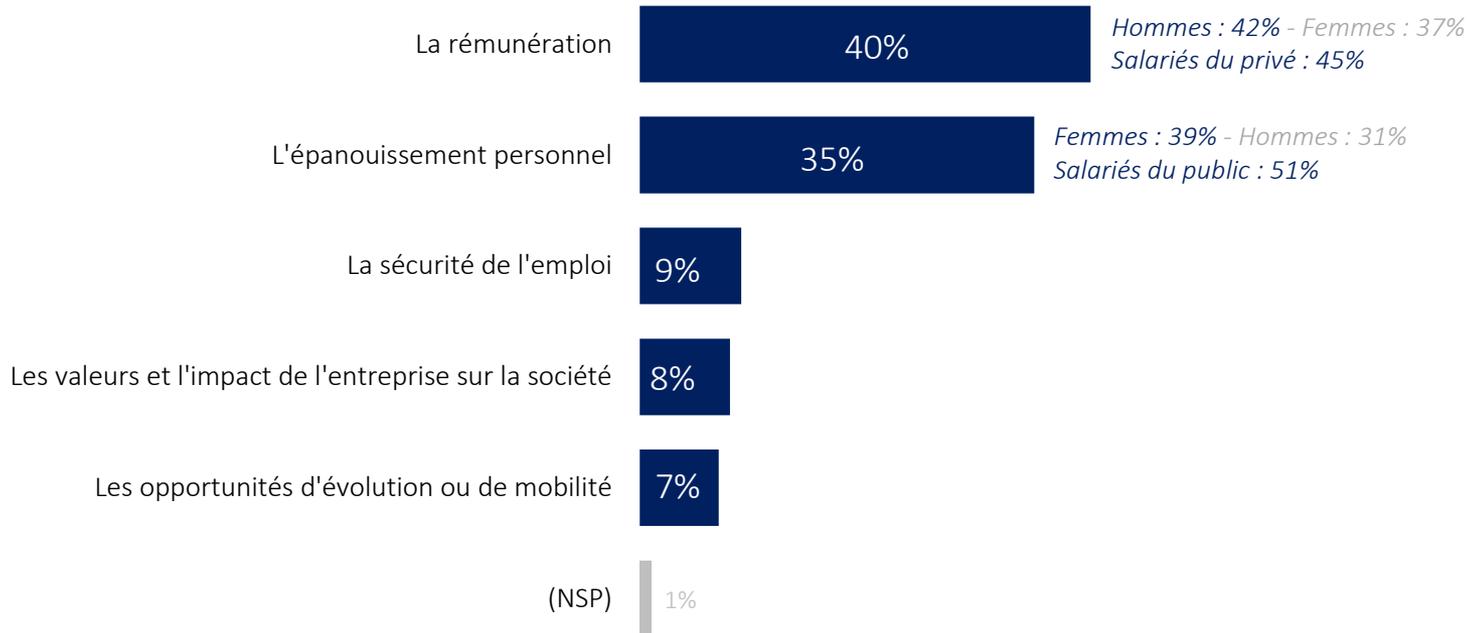
Fromage ET dessert !

Les principaux moteurs de motivation au travail des jeunes sont, dans cet ordre, à la fois la rémunération ET l'épanouissement personnel



Quel est, selon vous, le principal moteur de motivation au travail ?

18 - 34 ANS

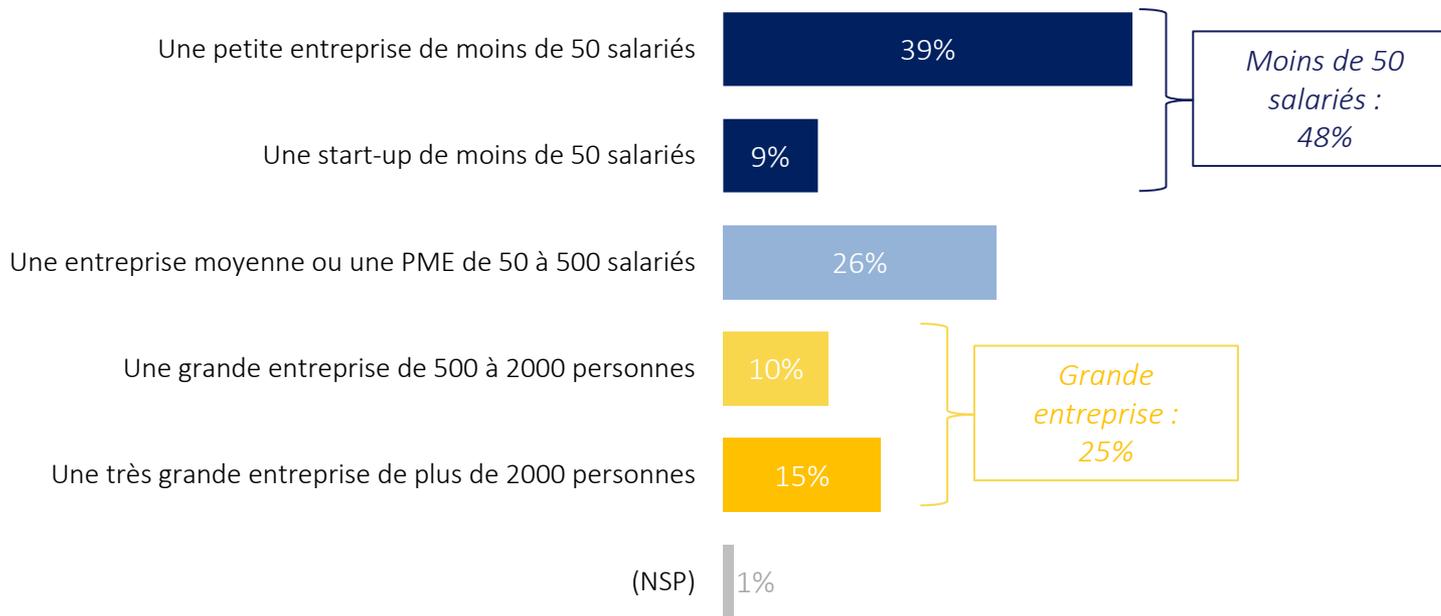


« Small is beautiful » : les Français sont deux fois plus nombreux (48% vs 25%) à préférer travailler dans une « petite boîte » de moins de 50 salariés plutôt que dans une grande entreprise de plus de 500 salariés



Si vous aviez le choix dans quelle entreprise préféreriez-vous travailler en termes de taille ?

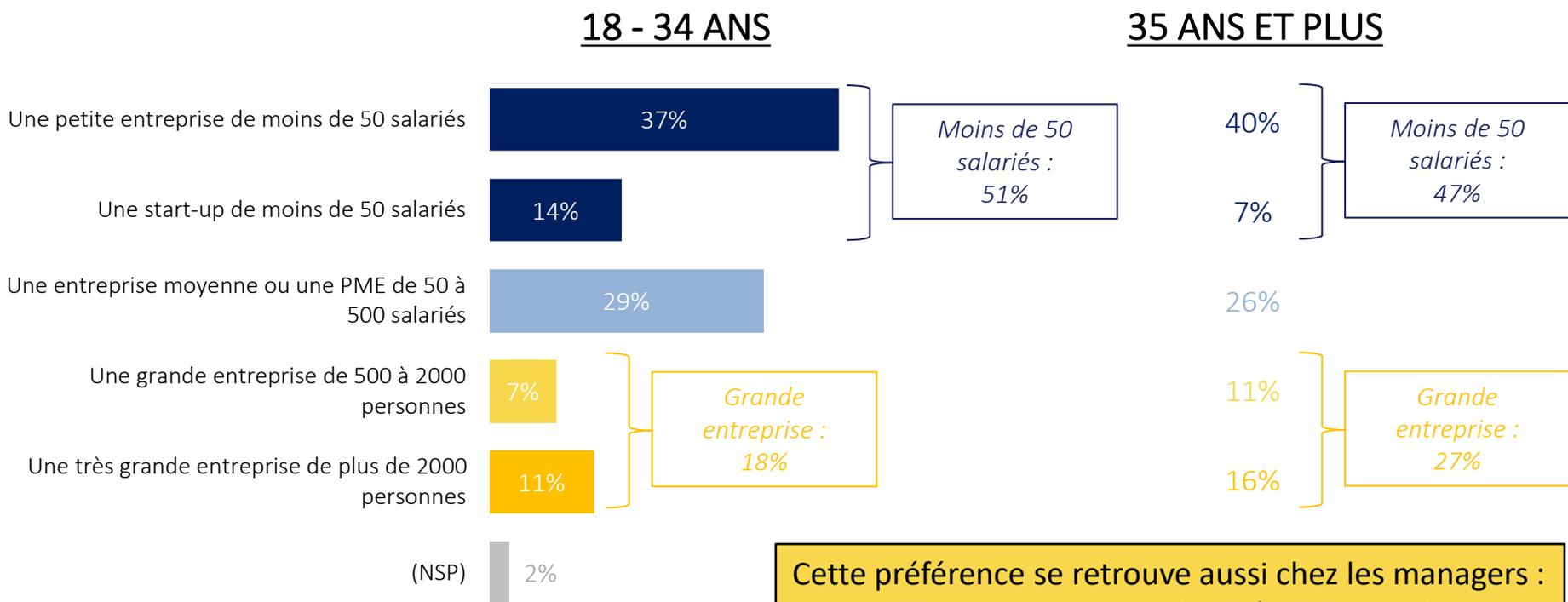
ENSEMBLE DES FRANÇAIS



Les jeunes sont trois fois plus nombreux à préférer les petites entreprises : 51% vs 18%.
 Les moins de 35 ans sont encore moins nombreux que leurs aînés de plus de 35 ans (9 points de moins) à privilégier les grandes entreprises



Si vous aviez le choix dans quelle entreprise préféreriez-vous travailler en termes de taille ?



Cette préférence se retrouve aussi chez les managers : 45% vs 33% pour une PME de 50 à 500 et seulement 21% pour une grande entreprise