



« La Génération Y face à l'Entreprise »

Résultats Octobre 2010

Méthodologie



Méthodologie

- ▶ Étude réalisée auprès d'un échantillon représentatif de **1008 jeunes de 18 à 30 ans** redressé selon la **méthode des quotas** selon le sexe, l'âge, la région et le secteur d'activité pour les actifs.
- ▶ **Dates du terrain** : L'échantillon a été interrogé du **16 au 23 septembre** 2010.
- ▶ Etude quantitative réalisée par internet sur **systeme CAWI**.
- ▶ OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la norme **ISO 20252**.
- ▶ **Conditions de diffusion de l'étude** : les résultats de cette étude sont l'entière propriété de KPMG qui peut s'il le souhaite en faire une diffusion totale ou partielle. Dans le cas d'une diffusion nous recommandons de mentionner dans un encart que l'étude a été réalisée par OpinionWay et de préciser la méthodologie (mode de recueil, taille d'échantillon et mode de représentativité) ainsi que les dates de recueil des données.



Echantillonnage :

▶ **1008 « Jeunes » de 18 à 30 ans**

▶ **505 Etudiants**

▶ **503 Jeunes actifs**

▶ **dont un sur-échantillon de 203 « Jeunes talents »**

▶ **dont 100 Etudiants « Sup »**
(dans les Ecoles de commerce/ingénieur, Prépa, Universitaires Bac+3 à 5, IAE, IEP, DCG-DSCG, ENA, X, Centrale...)

▶ **dont 103 Jeunes Cadres « Sup »**
(issus des Ecoles de commerce/ingénieur, Universitaires Bac+3 à 5, IAE, IEP, DCG-DSCG, ENA, X, Centrale...)



Questionnaire

- ▶ Thématiques abordées dans le questionnaire :

- ▶ **Conjoncture, moral sur l'emploi**

(confiance emploi/ recherche d'emploi/ contexte économique/ avenir de son entreprise, impact de la crise, sortie de crise)

- ▶ **Emploi/ Entreprise idéale**

(Type d'entreprise, image des entreprises, attractivité des secteurs, image des pratiques des employeur ...)

- ▶ **Intégration/ recherche d'emploi**

(Evolution de l'image depuis l'embauche, attentes, évolutions, rôle du manager, confiance, désir de quitter l'entreprise, partir à l'étranger, critères pour choisir un emploi, modes de recherche d'emploi)



Principaux Enseignements



Une génération touchée par la crise, mais qui « ne baisse pas les bras »

La crise a eu des effets indéniables :

- ▶ La génération Y a vécu la crise économique de plein fouet. Que ce soit les étudiants ou les actifs, ils sont **une majorité (51% et 56%) à estimer qu'ils ont ressenti personnellement les effets de la crise.**
- ▶ Il en résulte, chez les étudiants, un optimisme mitigé à l'idée de trouver un emploi bien rémunéré (52%), ou encore un emploi qui leur correspond (66%). Ceci les amène à envisager, dès à présent, des **compromis professionnels** tels que l'élargissement des secteurs d'activité dans lesquels rechercher un emploi (31%), la baisse des prétentions salariales (28%).
- ▶ Plus largement pour cette génération la crise a rimé, pour plus d'1/4 d'entre elle, avec une augmentation du **stress** (actifs : 27%, étudiants : 31%) et des **désillusions** à l'égard de l'éventualité de faire une « belle carrière » (actifs : 27% / étudiants : 25%). De plus, presque un étudiant sur deux rencontre des difficultés pour obtenir un stage ou un emploi (46%) et les actifs, quant à eux, ont souffert d'une **stagnation de leurs revenus** (45%) qui s'accompagne, pour certains, d'une augmentation de la charge de travail (25%).

Mais les jeunes restent optimistes sur leur avenir :

- ▶ Cependant si cette génération est **prête à faire des sacrifices** et à revoir ses objectifs à la baisse, elle **reste majoritairement optimiste en ce qui concerne leur future carrière** (actifs : 74%, étudiants : 72%), et ce, malgré le sentiment très noir et partagé (pour plus des 2/3) que la situation économique de la France ne s'améliorera pas rapidement. C'est principalement sur leur **niveau de rémunérations** que les jeunes étudiants et jeunes actifs sont les plus pessimistes (52%/62% d'optimistes).

Une génération qui rêve d'entrepreneuriat mais choisit le confort et la sécurité

Faute de rémunérations, les jeunes misent sur les « éléments de confort » :

- ▶ Au-delà des niveaux de **rémunérations** qui arrivent en premier critère de choix, les priorités professionnelles des actifs comme des étudiants de cette génération portent essentiellement sur **l'épanouissement personnel et le confort** (intérêt du poste, ambiance de travail, équilibre vie professionnelle – vie personnelle, perspectives de carrière), et le **sentiment de sécurité** (sécurité de l'emploi).
- ▶ Une importance à **concilier la sphère personnelle et professionnelle** qui est caractéristique de cette génération. Par ailleurs, cette génération particulièrement imprégnée par **les NTIC** estime majoritairement que celles-ci **participent positivement** à l'équilibre vie pro-vie perso.

Une attirance marquée pour l'entrepreneuriat mais un besoin de sécurité impérieux :

- ▶ Cette génération semble particulièrement attirée par la **création d'entreprise** (près de 50% des actifs comme des étudiants préféreraient être chefs d'entreprise). Un statut, qui, par ailleurs, dispose d'une **excellente image** (85%).
- ▶ Si le désir d'autonomie est fort chez cette population, on observe néanmoins un **puissant attrait pour la sécurité**. Ce besoin de sécurité est tel que **l'image fortement mitigée du secteur public et des grands groupes** (seulement 55% et 54% des actifs et des étudiants en ont une bonne image) n'entame pas le désir d'y travailler. En effet, après l'entrepreneuriat, les jeunes souhaitent en second être **salarié du public** (32%) ou d'un **grand groupe** (31%), les jeunes talents privilégiant particulièrement ces derniers.
- ▶ Par ailleurs, si les **TPE/ PME jouissent d'une excellente image** auprès des jeunes, en revanche peu souhaitent y travailler (22% et 20%).

Une génération dans une relation « donnant – donnant »

L'entreprise idéale doit favoriser l'épanouissement et considérer ses salariés comme des partenaires :

- ▶ Les actifs comme les étudiants de cette génération estiment que les engagements prioritaires des entreprises doivent tourner autour de leur « **épanouissement professionnel** » : évolution professionnelle (formations, mobilité interne) et de « **l'équité financière** » (équité des rémunérations, participation aux résultats...)
- ▶ En outre, ils estiment capital qu'on **les implique dans la vie de l'entreprise** via la communication et en favorisant la transparence.
- ▶ Cependant, attention aux plans de **licenciements**, aux échos sur le **stress au travail** ou aux mauvaises qualités des produits ou services **sur l'attractivité d'une entreprise**, les jeunes actifs ou étudiants considèrent en effet que ce sont les principaux facteurs d'image négative pour une entreprise.

Un attachement peu marqué à l'employeur :

- ▶ Pour autant, eux-mêmes n'expriment pas un attachement démesuré à l'entreprise. Plus de la moitié des interviewés expriment, en effet, le **désir de quitter son entreprise si une opportunité se présente**.
- ▶ Un désir de mobilité qui reste élevé malgré la crise puisque **31% des jeunes actifs déclarent même vouloir changer « dès que possible »**.

Une génération motivée et/ mais mobile

Des jeunes salariés épanouis dans leur travail mais en mal de reconnaissance :

- ▶ Près des $\frac{3}{4}$ des actifs interrogés semblent épanouis dans leur travail : celui-ci leur donne le sentiment d'être utile (77%), les motive (74%) et ils y éprouvent du **plaisir** (70%).
- ▶ Cependant près de la moitié d'entre eux estiment que leurs **efforts ne sont pas suffisamment reconnus**. Cette reconnaissance passe non seulement par les augmentations mais également par **les perspectives d'évolution** et l'implication.

Une confiance toute relative dans la hiérarchie :

- ▶ Les managers sont en majorités perçus comme ayant un rôle moteur de l'évolution, mais ce niveau est mitigé (54%). La confiance qui leur est accordée (65%) ne se propage que faiblement aux top managers (47%) et à la direction des ressources humaines (49%).

Une génération mobile et adaptable :

- ▶ Les étudiants comme les actifs sont prêts à **changer de région** (77% et 53%), de **secteur d'activité** (57% et 60%), ou de **culture** (66% et 47% sont prêts à partir travailler à l'étranger).
- ▶ Ce sont les étudiants et les jeunes talents qui se montrent les moins frileux à partir à l'étranger, l'omniprésence des débats sur l'internationalisation aussi bien sur Internet qu'au cours de la scolarité et de leur cursus secondaire, les amènent à se projeter plus aisément dans un autre pays.

Les différences entre les **actifs** et les **étudiants** (1/2)

Conjoncture et emploi

- ▶ Une **vision commune** de l'état économique de la France avec tout de même **un optimisme légèrement plus marqué** chez les **étudiants** quant à l'imminence de la reprise (34% vs 29%).
- ▶ Des **actifs** qui semblent ressentir légèrement plus les effets de la crise (56% vs 51%), avec pourtant des compromis plus importants réalisés par les **étudiants** notamment en terme **d'élargissement de la recherche d'emploi** à d'autres secteurs d'activité (31% vs 19%) et de **rémunération** (28% vs 17%).
- ▶ Les **étudiants** sont d'ailleurs moins nombreux à privilégier le **niveau de rémunération** comme critère de choix décisif pour un emploi (45% vs 53%).
- ▶ Quant à la recherche d'emploi les pratiques diffèrent quelque peu : les **actifs** semblent favoriser plus que ne le font les **étudiants** les **annonces sur Internet** (59% vs 51%), les **réseaux d'emploi** (48% vs 39%) et assez logiquement les **cabinets de recrutement** (16% vs 11%).

Les différences entre les **actifs** et les **étudiants** (2/2)

La vision de l'entreprise

- ▶ Une attirance des **actifs** légèrement plus marquée pour les **TPE** (28% vs 13%) et **PME** (25% vs 19%).
- ▶ A l'inverse, **une attirance** des **étudiants** légèrement plus marquée pour **le secteur public** (35% vs 30%) et les **grandes entreprises** (35% vs 27%). Ils ont par ailleurs **une image** relativement meilleure des **grandes entreprises** (56% vs 50%). Leur plus grande capacité à se projeter dans la **mobilité régionale** (77% vs 53%) comme **internationale** (66% vs 47%) explique en partie l'attrait pour ces grandes entreprises. En outre, ils sont plus nombreux que les **actifs** à estimer que la **dimension internationale** importe dans leur choix d'un emploi (12% vs 3%).
- ▶ Les **étudiants** sont plus nombreux à accorder de l'importance à **l'intérêt du poste** (42% vs 33%) tandis que les actifs privilégient plus **l'ambiance de travail** (39% vs 34%).
- ▶ Des **actifs** pour qui la **formation** (42% vs 36%), la **participation des salariés aux résultats** (39% vs 31%) et les **mesures sociétales** (21% vs 15%) sont des engagements plus prioritaires que pour les étudiants. Ils attachent d'ailleurs plus d'importance à la **politique de rémunération** que les **étudiants** (28% vs 16%).
- ▶ En ce qui concerne l'impact des NTIC sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, actifs comme étudiants **partagent la même opinion** : ils sont mitigés mais reste majoritairement positifs.

Résultats



1

Conjoncture, moral sur l'emploi



Appréhension de l'avenir

Une génération qui reste confiante envers leur carrière malgré un contexte morose

Q1 : Etes vous optimiste ou pessimiste quand vous pensez à/au ... ?

Actifs

Etudiants

Total Optimiste

L'évolution de votre carrière



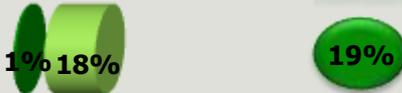
L'avenir de votre entreprise



L'évolution de votre niveau de rémunération



Contexte économique en France



Trouver un emploi



Votre future carrière



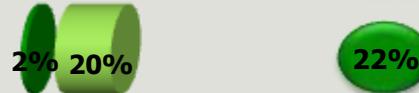
Trouver un emploi qui vous correspond



Trouver un emploi bien rémunéré



Contexte économique en France



Très optimiste Assez optimiste



Appréhension de l'avenir

Les plus jeunes et plus diplômés sont nettement plus confiants pour leur avenir

Q1 : Etes vous optimiste ou pessimiste quand vous pensez à/ au ... ?

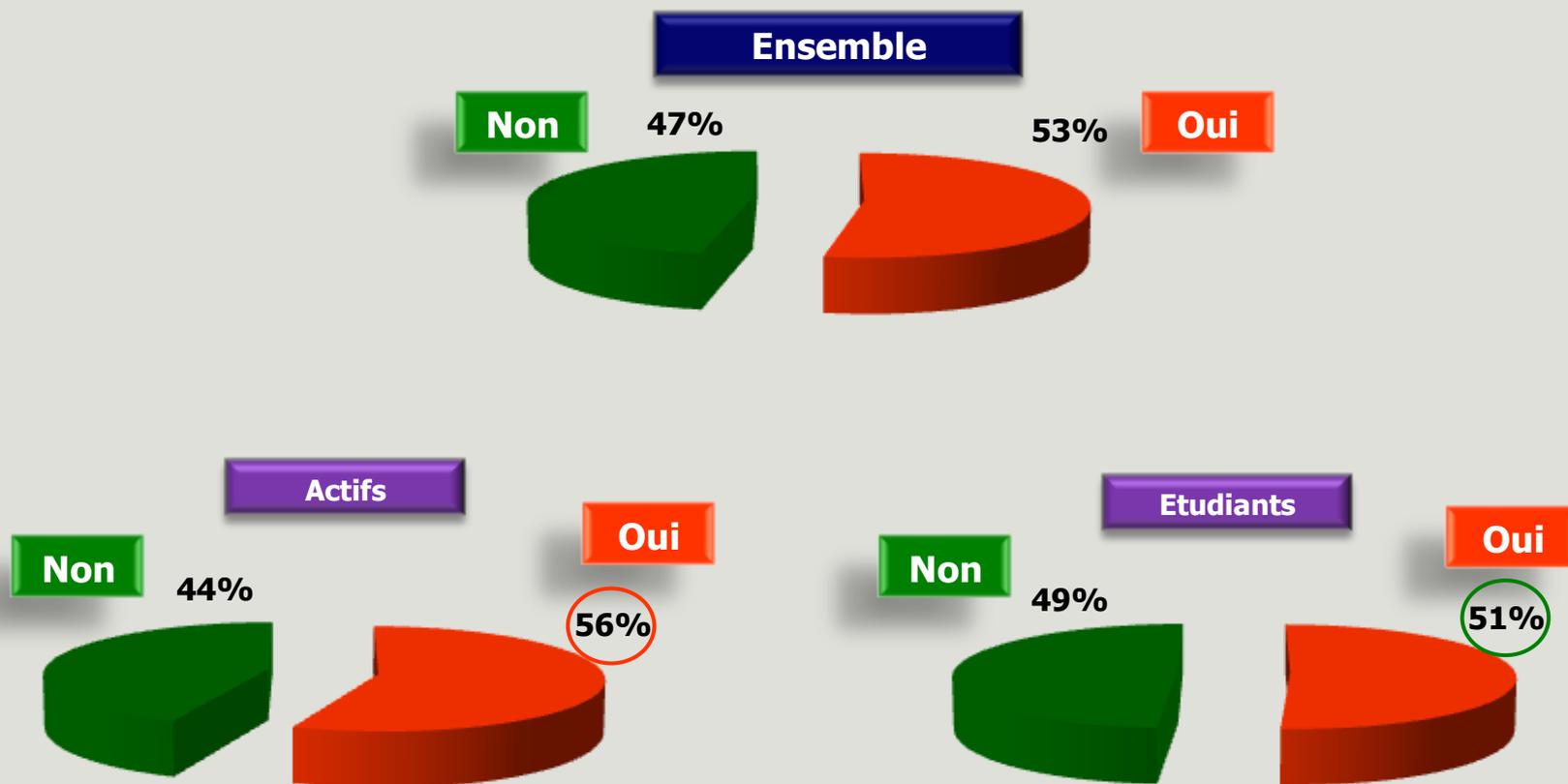
	% Total Optimiste	Ensemble	Talents	Age		Taille de l'entreprise (actifs)		
				18-24	25-31	TPE	PME	GE
	Contexte économique en France	21%	24%	18%	29%	22%	22%	15%
Actifs	L'évolution de votre carrière	74%	86%	79%	70%	66%	79%	73%
	L'évolution de votre niveau de rémunération	62%	80%	70%	56%	61%	63%	62%
	L'avenir de votre entreprise	71%	66%	75%	68%	73%	68%	73%
Etudiants	Votre future carrière	72%	78%	72%	71%	-	-	-
	Trouver un emploi bien rémunéré	52%	62%	53%	45%	-	-	-
	Trouver un emploi	78%	89%	78%	76%	-	-	-
	Trouver un emploi qui vous correspond	66%	78%	66%	66%	-	-	-



Impact personnel de la crise

Une crise dont une majorité de jeunes ressent les effets négatifs

Q2 : Ressentez-vous personnellement les effets de la crise économique?



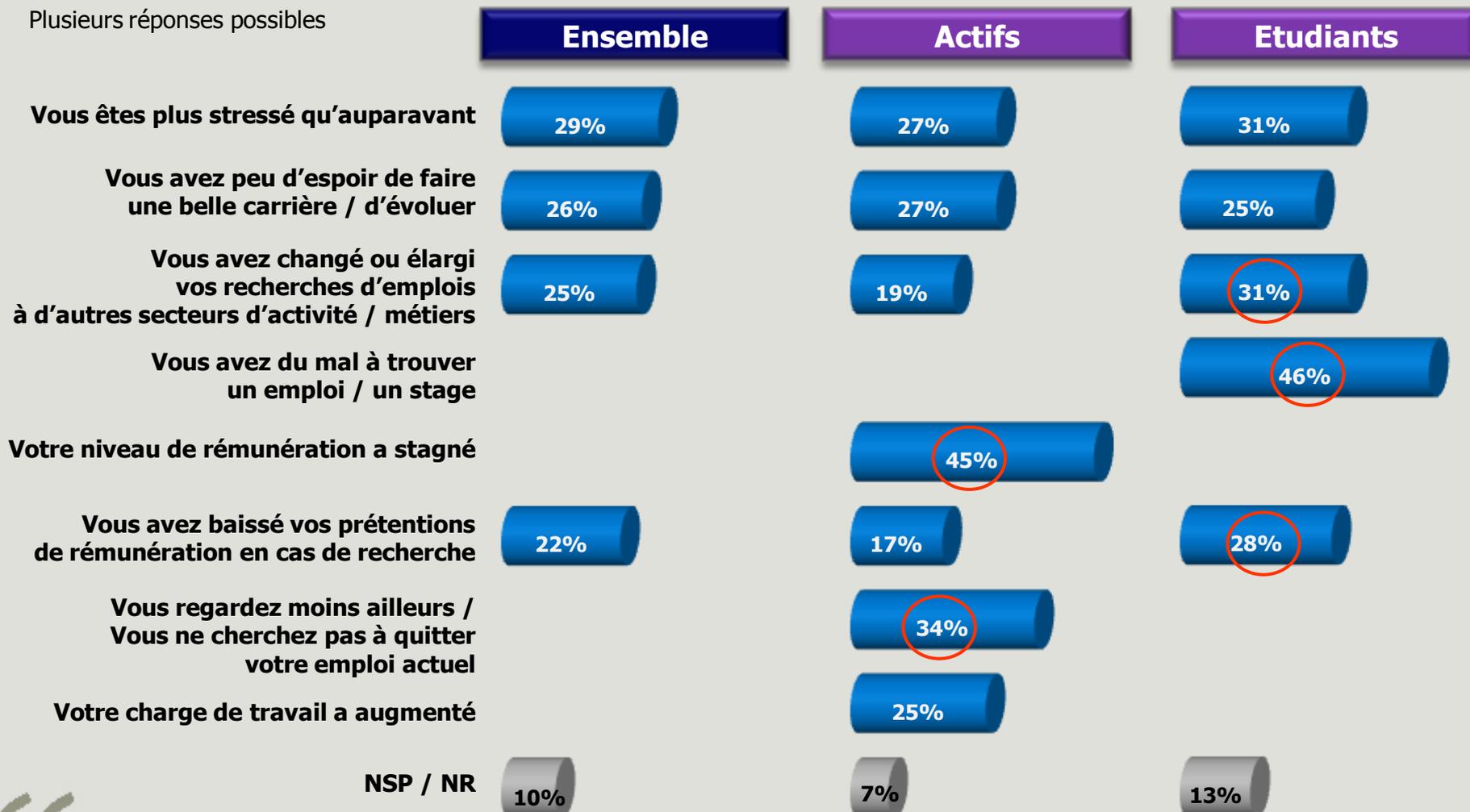
OUI	Ensemble	Talents	Age		Taille de l'entreprise (Actifs)		
			18-24	25-31	TPE	PME	GE
	53%	51%	52%	55%	55%	55%	57%

Les conséquences de la crise sur la vie professionnelle

Des actifs qui voient leur rémunération stagner et qui cherchent moins à travailler ailleurs
Des étudiants inquiets à l'égard de la recherche d'emploi

Q3 : Quelles sont toutes les conséquences de cette crise pour vous personnellement?

Plusieurs réponses possibles



Les conséquences de la crise sur la vie professionnelle

Des jeunes talents qui semblent moins touchés sur leur carrière, mais qui travaillent plus

Q3 : Quelles sont toutes les conséquences de cette crise pour vous personnellement?

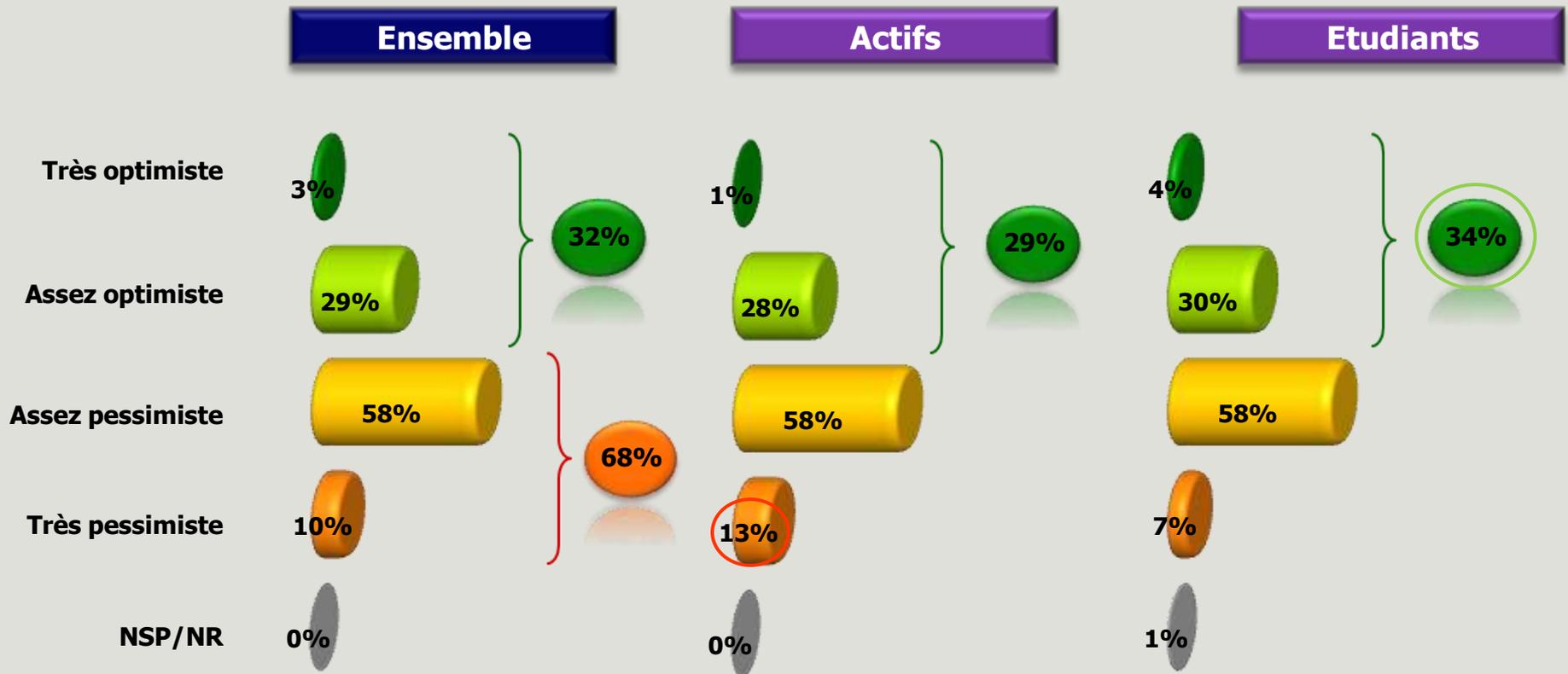
		Ensemble	Talents	Age		Taille de l'entreprise (Actifs)		
				18-24	25-31	TPE	PME	GE
	Vous êtes plus stressé qu'auparavant	29%	26%	30%	27%	20%	27%	33%
	Vous avez peu d'espoir de faire une belle carrière / d'évoluer	26%	18%	26%	25%	30%	25%	26%
	Vous avez changé ou élargi vos recherches d'emplois à d'autres secteurs d'activité / métiers	25%	29%	26%	23%	22%	21%	15%
	Vous avez baissé vos prétentions de rémunération en cas de recherche	22%	21%	22%	24%	17%	19%	15%
Etudiants	Vous avez du mal à trouver un emploi / un stage	46%	41%	45%	51%	-	-	-
Actifs	Votre niveau de rémunération a stagné	45%	47%	36%	52%	56%	44%	39%
	Vous regardez moins ailleurs / Vous ne cherchez pas à quitter votre emploi actuel	34%	33%	33%	35%	26%	36%	38%
	Votre charge de travail a augmenté	25%	37%	19%	29%	24%	26%	24%



La sortie de crise

Une génération très pessimiste sur la reprise à court terme

Q4 : Lorsque vous pensez à une reprise économique rapide en France, diriez-vous que vous êtes...?



ST OPTIMISTE	Ensemble	Talents	Age		Taille de l'entreprise (Actifs)		
			18-24	25-31	TPE	PME	GE
	32%	35%	32%	31%	30%	32%	24%



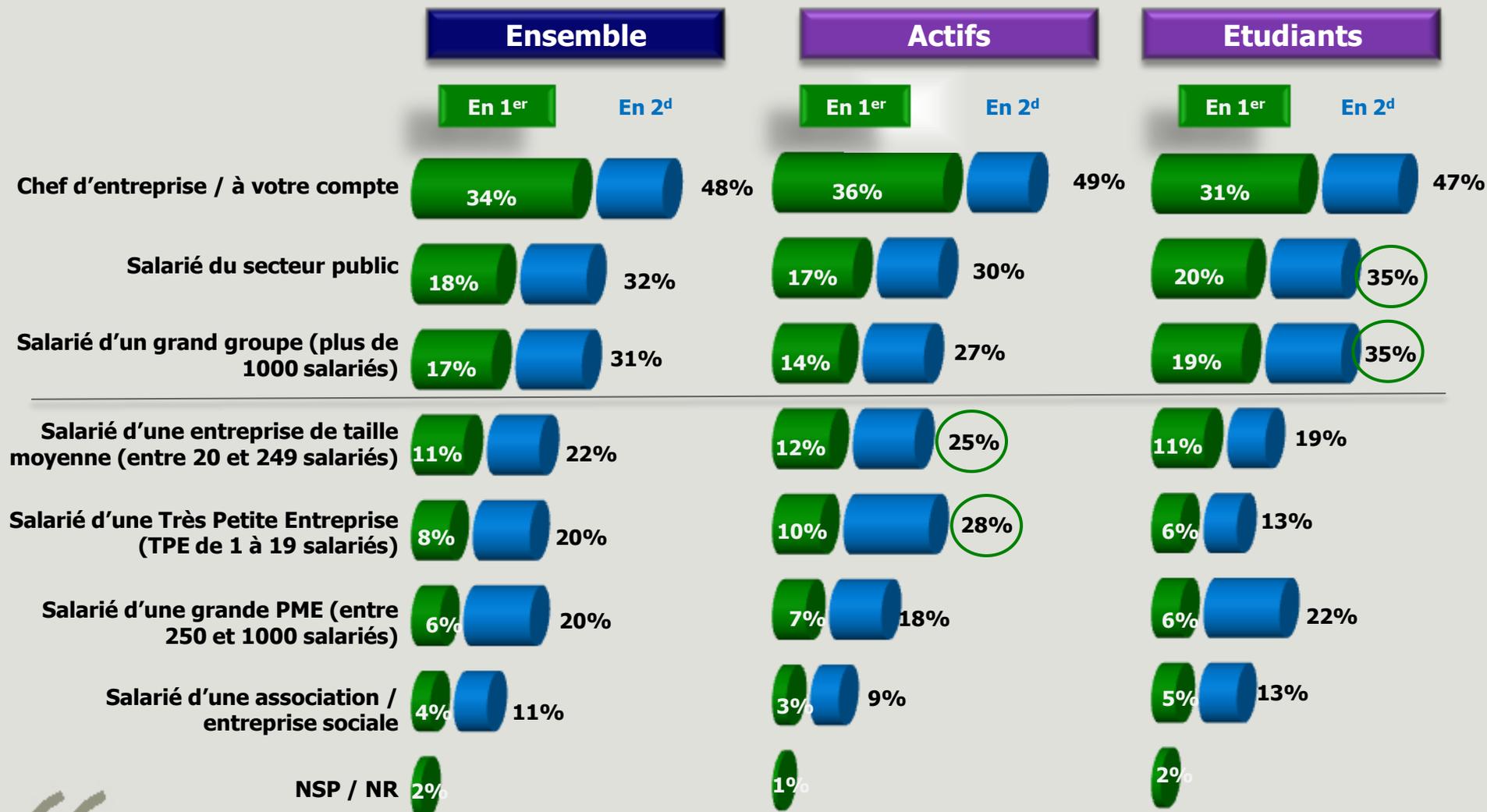
Entreprise idéale



L'entreprise idéale

Entrepreneur : un statut qui fait rêver

Q5 : A propos de votre emploi, dans l'idéal préféreriez-vous demain être...?



Le poste idéal en entreprise

Des « talents » qui privilégient les grands groupes

Q5 : A propos de votre emploi, dans l'idéal préféreriez-vous demain être...?

AU CUMUL	Ensemble	Talents	Age		Taille de l'entreprise (Actifs)		
			18-24	25-31	TPE	PME	GE
Chef d'entreprise / à votre compte	48%	49%	50%	44%	56%	44%	50%
Salarié du secteur public	32%	24%	32%	32%	20%	29%	37%
Salarié d'un grand groupe (plus de 1000 salariés)	31%	46%	30%	32%	10%	27%	38%
Salarié d'une entreprise de taille moyenne (entre 20 et 249 salariés)	22%	17%	21%	24%	27%	33%	15%
Salarié d'une Très Petite Entreprise (TPE de 1 à 19 salariés)	20%	19%	19%	23%	59%	17%	17%
Salarié d'une grande PME (entre 250 et 1000 salariés)	20%	19%	20%	19%	8%	24%	18%
Salarié d'une association / entreprise sociale	11%	11%	12%	9%	9%	10%	8%



Image des différents types d'entreprise

« Small is beautiful »

Q6 : Globalement, diriez-vous que vous avez une bonne image ou une mauvaise image des...?

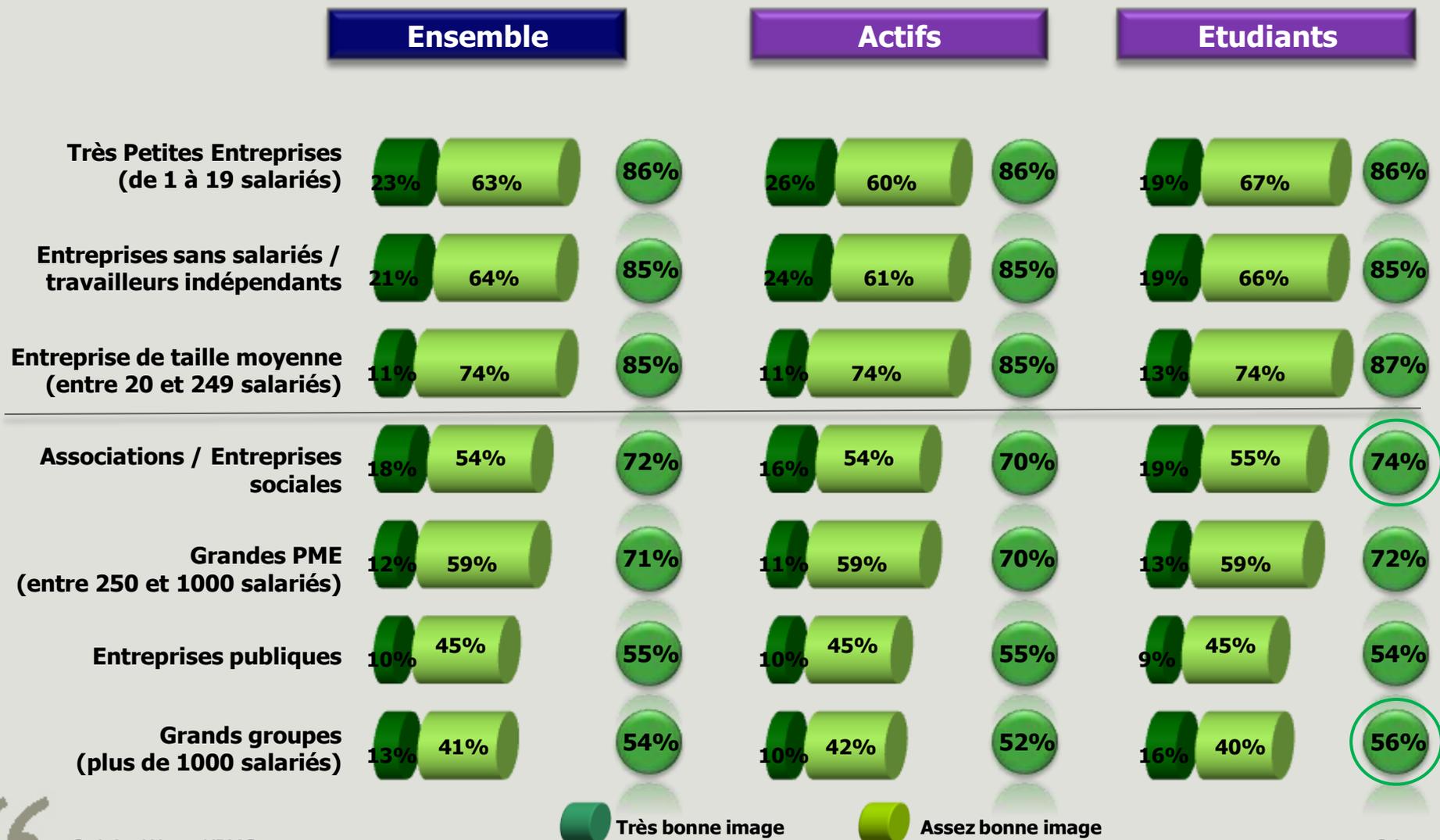


Image des différents types d'entreprise

Les jeunes talents apprécient les grandes PME mais pas le secteur public

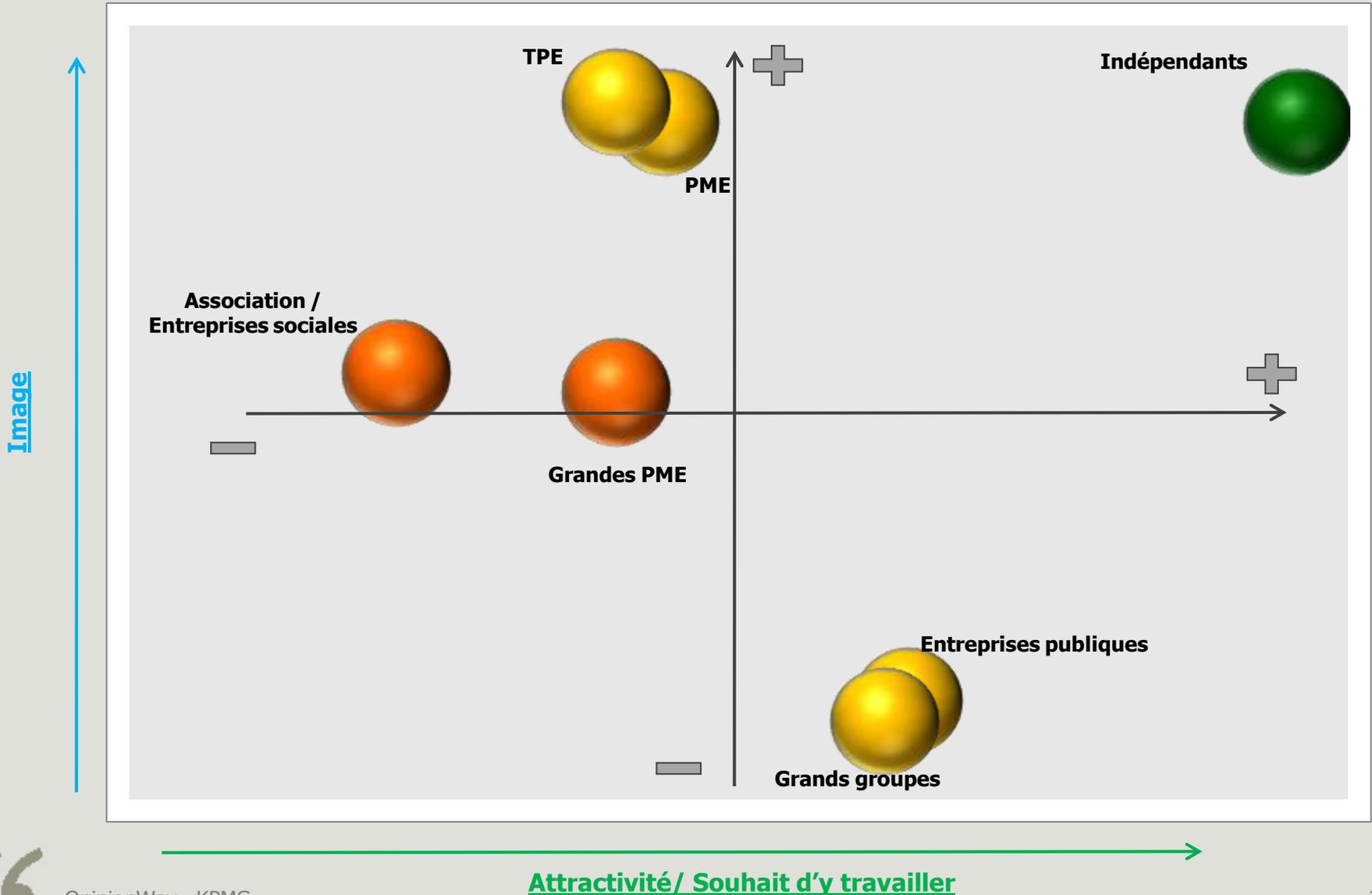
Q6 : Globalement, diriez-vous que vous avez une bonne image ou une mauvaise image des...?

ST BONNE IMAGE	Ensemble	Talents	Age		Taille de l'entreprise (Actifs)		
			18-24	25-31	TPE	PME	GE
Très Petites Entreprises (de 1 à 19 salariés)	86%	85%	86%	86%	95%	83%	83%
Entreprises sans salariés / travailleurs indépendants	85%	83%	85%	86%	90%	84%	83%
Entreprise de taille moyenne (entre 20 et 249 salariés)	85%	89%	87%	83%	96%	77%	84%
Associations / Entreprises sociales	72%	70%	71%	74%	70%	69%	73%
Grandes PME (entre 250 et 1000 salariés)	71%	82%	72%	69%	62%	71%	74%
Entreprises publiques	55%	41%	57%	50%	50%	50%	63%
Grands groupes (plus de 1000 salariés)	54%	56%	55%	54%	43%	51%	61%

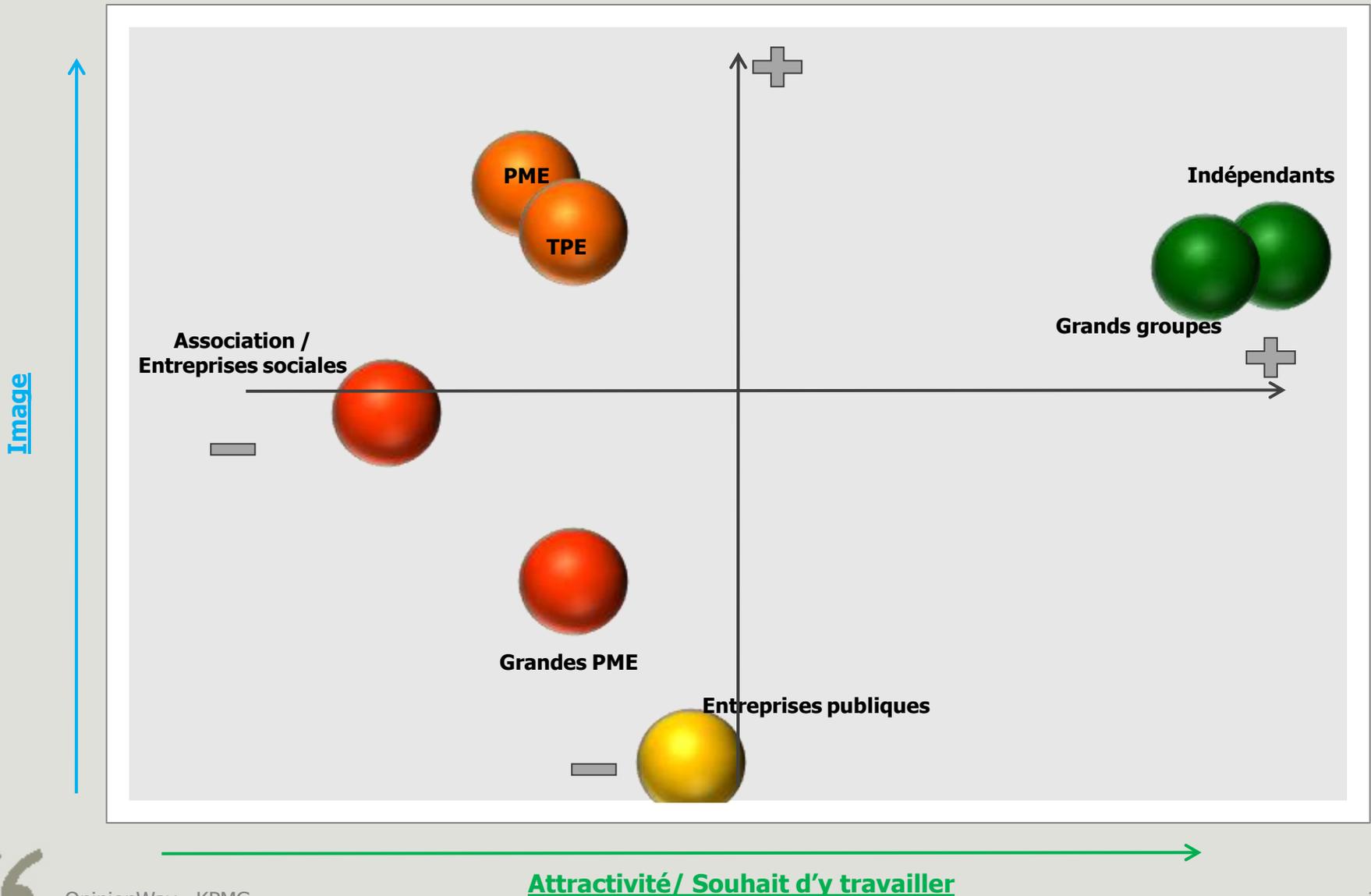


Mapping Attractivité/ Image

« Small is beautiful ... but security is useful »



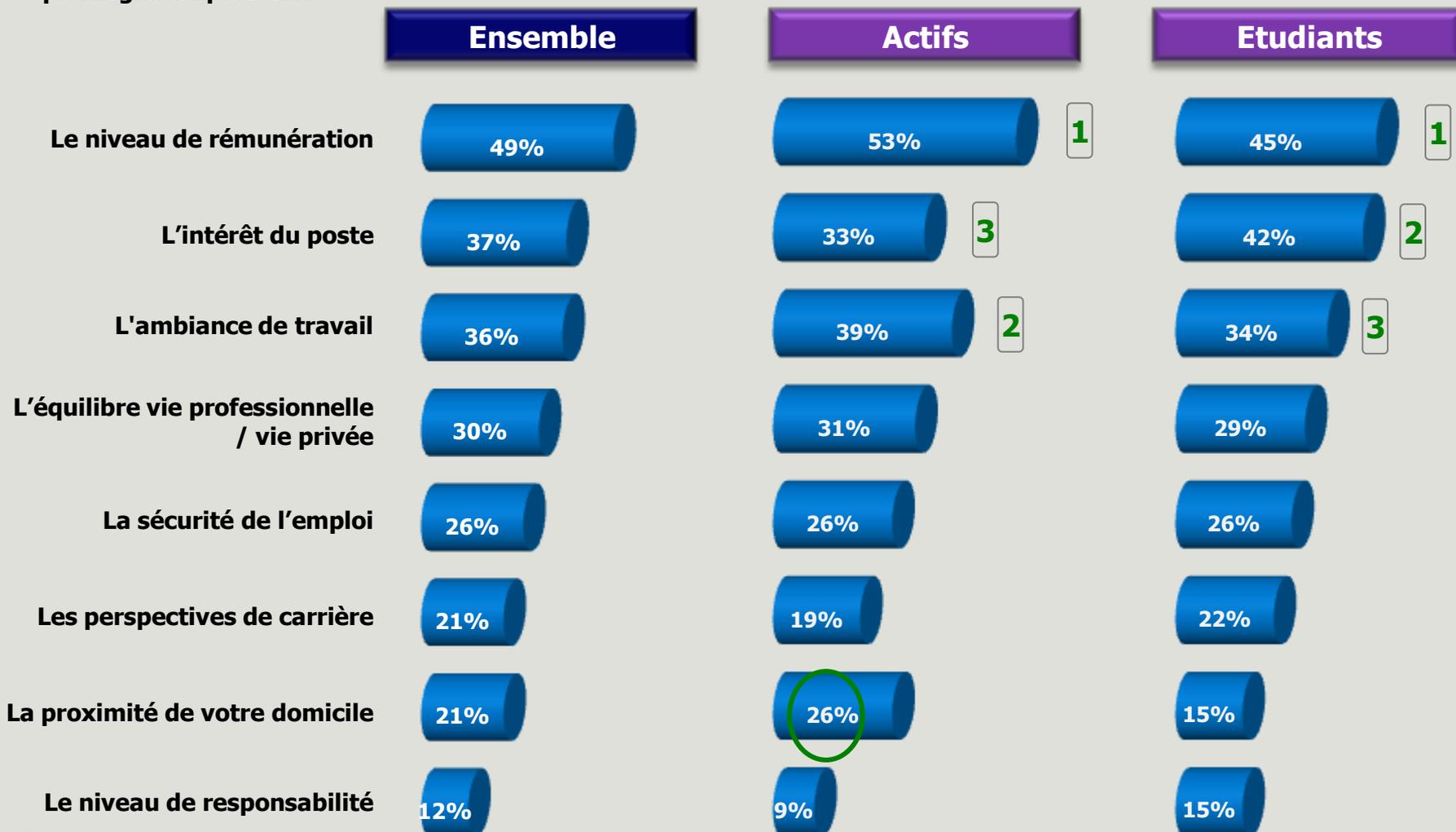
Mapping Attractivité/ Image : Auprès des « TALENTS »



Les critères de choix d'un emploi (1/2)

Des priorités axées autour de la rémunération, de l'épanouissement et de la sécurité

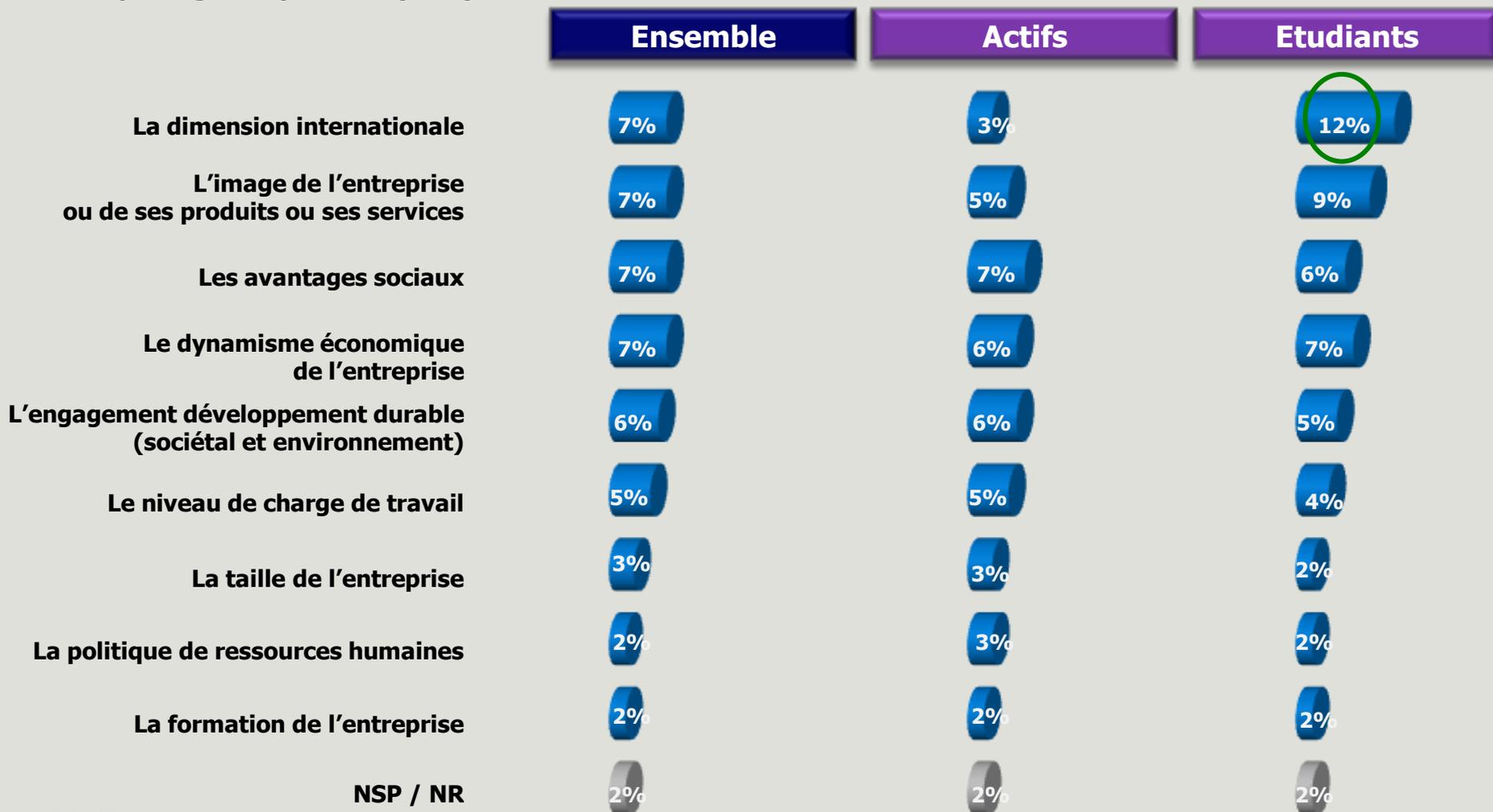
Q7 : Parmi les critères suivants pour choisir un emploi, diriez-vous que personnellement vous privilégieriez plutôt...?



Les critères de choix d'un emploi (2/2 suite des items)

La dimension internationale intéresse plus les étudiants

Q7 : Parmi les critères suivants pour choisir un emploi, diriez-vous que personnellement vous privilégieriez plutôt...? (suite)



Les critères de choix d'un emploi

Les jeunes talents privilégient l'intérêt du poste et son niveau de responsabilité

Q7 : Parmi les critères suivants pour choisir un emploi, diriez-vous que personnellement vous privilégieriez plutôt ?

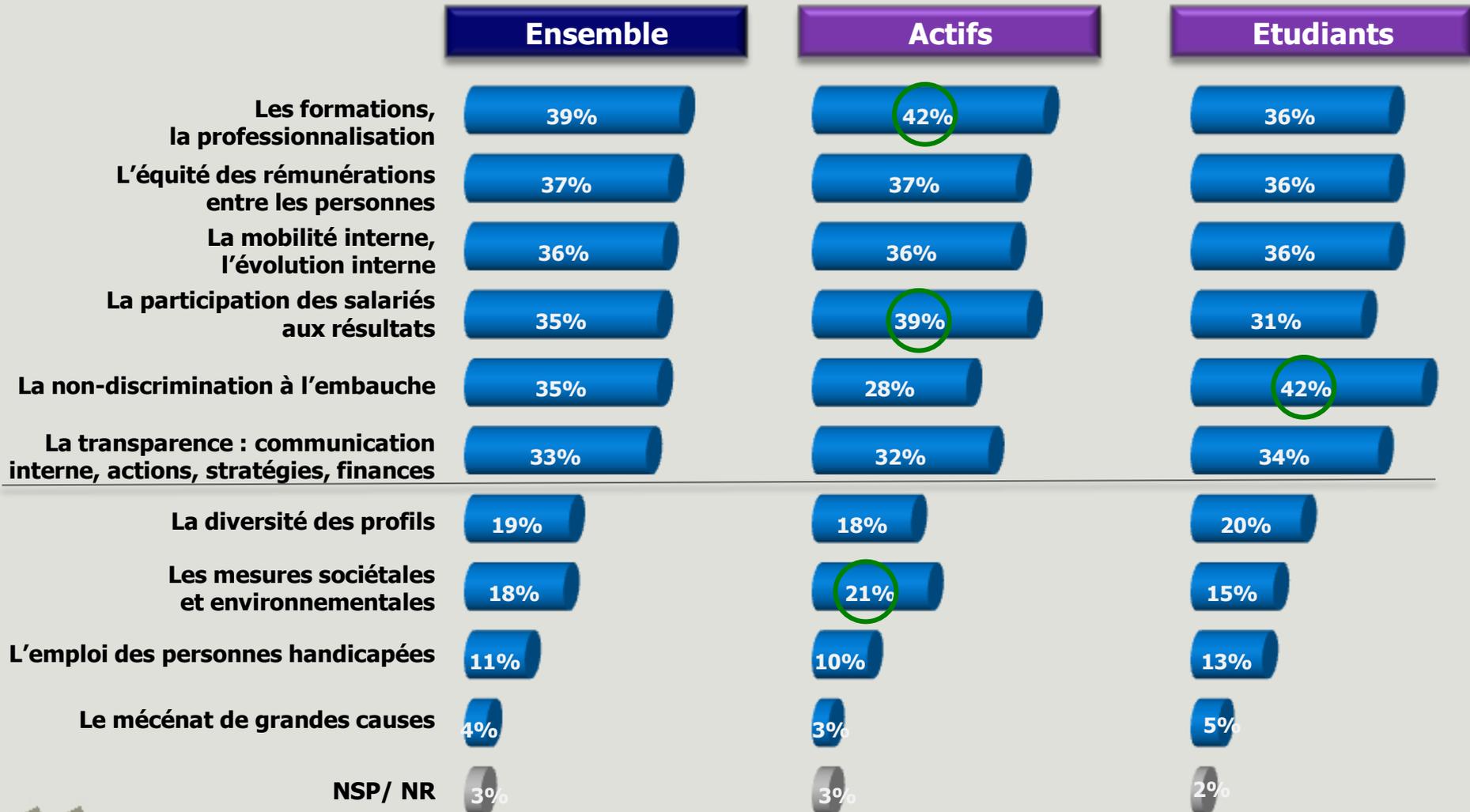
	Ensemble	Talents	Age		Taille de l'entreprise (Actifs)		
			18-24	25-31	TPE	PME	GE
Le niveau de rémunération	49%	47%	48%	51%	57%	55%	48%
L'intérêt du poste	37%	46%	36%	41%	23%	33%	39%
L'ambiance de travail	36%	26%	37%	36%	45%	39%	34%
L'équilibre vie professionnelle/ vie privée	30%	36%	27%	36%	28%	30%	33%
La sécurité de l'emploi	26%	17%	27%	26%	31%	21%	29%
Les perspectives de carrière	21%	26%	21%	19%	22%	19%	18%
La proximité de votre domicile	21%	12%	20%	23%	30%	28%	22%
Le niveau de responsabilité	12%	18%	11%	13%	11%	8%	8%
La dimension internationale	7%	14%	8%	5%	2%	4%	2%
L'image de l'entreprise ou de ses produits ou ses services	7%	5%	8%	4%	6%	3%	7%
Les avantages sociaux	7%	4%	6%	9%	5%	5%	10%
Le dynamisme économique de l'entreprise	7%	12%	8%	4%	7%	8%	3%
L'engagement développement durable	6%	8%	7%	3%	7%	8%	3%
Le niveau de charge de travail	5%	1%	5%	3%	7%	5%	4%
La taille de l'entreprise	3%	3%	3%	2%	2%	5%	2%
La politique de ressources humaines	2%	4%	3%	1%	2%	4%	1%
La formation de l'entreprise	2%	2%	2%	1%	1%	1%	4%



Les engagements prioritaires des entreprises

Une gestion des carrières autant attendue que l'équité des rémunérations

Q8 : Selon vous, quels sont les engagements prioritaires d'une entreprise?



Les engagements prioritaires des entreprises

Des jeunes talents plus attentifs à l'évolution et à la communication des entreprises

Q8 : Selon vous, quels sont les engagements prioritaires d'une entreprise?

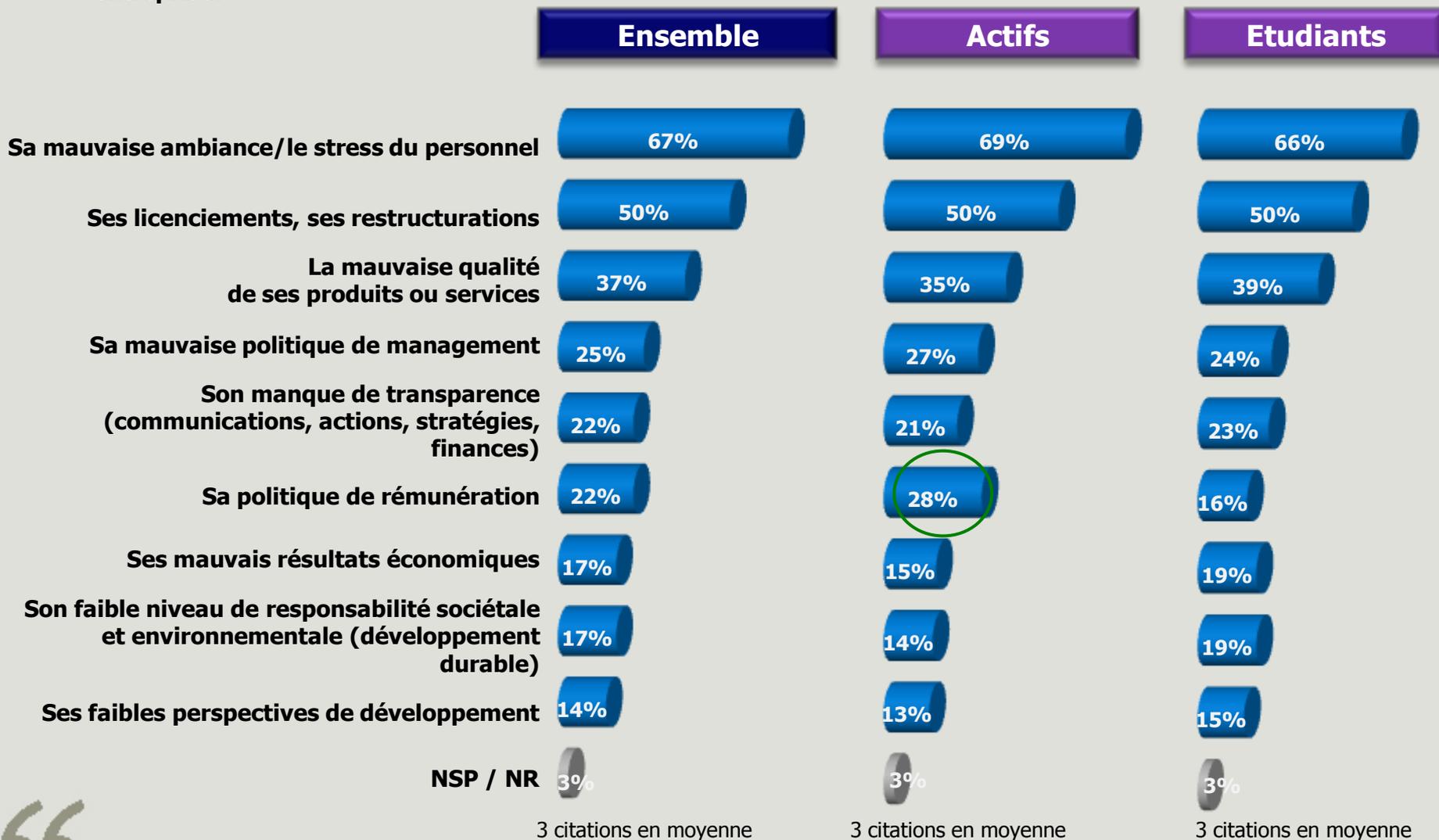
	Ensemble	Talents	Age		Taille de l'entreprise (Actifs)		
			18-24	25-31	TPE	PME	GE
Les formations, la professionnalisation	39%	34%	39%	40%	37%	47%	39%
L'équité des rémunérations entre les personnes	37%	29%	37%	36%	49%	35%	31%
La mobilité interne, l'évolution interne	36%	44%	33%	41%	26%	39%	39%
La participation des salariés aux résultats	35%	34%	30%	43%	36%	44%	34%
La non-discrimination à l'embauche	35%	32%	38%	27%	26%	25%	32%
La transparence : communication interne, actions, stratégies, finances	33%	44%	30%	39%	33%	39%	24%
La diversité des profils	19%	18%	20%	17%	16%	19%	18%
Les mesures sociale et environnementale	18%	18%	19%	16%	32%	13%	22%
L'emploi des personnes handicapés	11%	11%	14%	6%	7%	9%	12%
Le mécénat de grandes causes	4%	7%	5%	1%	6%	1%	2%



Les facteurs d'image négative d'une entreprise

Stress et licenciements : de puissants facteurs d'image négative

Q9 : Selon vous, quels sont les critères qui contribuent le plus à vous donner une mauvaise image d'une entreprise?



Les facteurs d'image négative d'une entreprise

Des « talents » plus sensibles au management, à la communication et aux démarches RSE

Q9 : Selon vous, quels sont les critères qui contribuent le plus à vous donner une mauvaise image d'une entreprise?

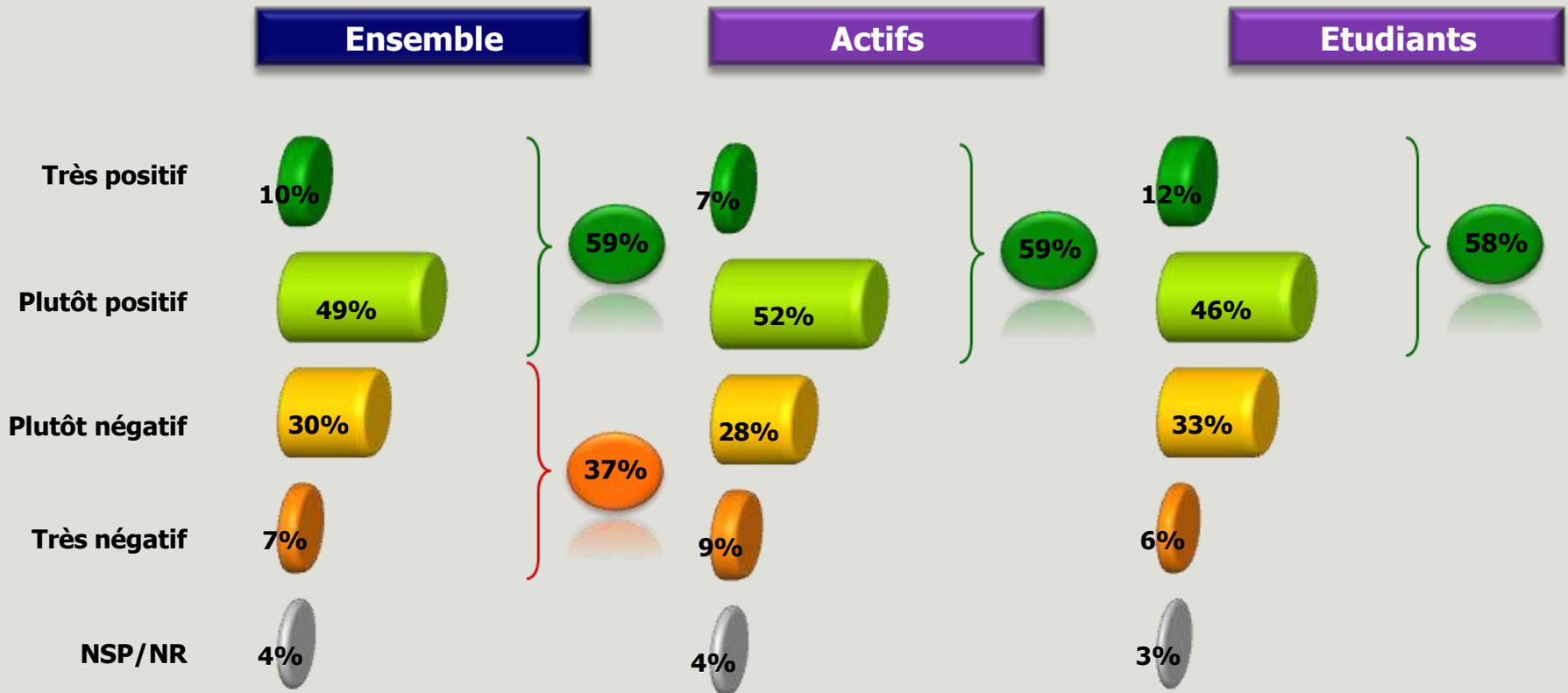
	Ensemble	Talents	Age		Taille de l'entreprise (Actifs)		
			18-24	25-31	TPE	PME	GE
Sa mauvaise ambiance/ le stress du personnel	67%	60%	67%	68%	75%	72%	61%
Ses licenciements, ses restructurations	50%	44%	49%	53%	44%	50%	56%
La mauvaise qualité de ses produits ou services	37%	32%	35%	40%	49%	27%	32%
Sa mauvaise politique de management	25%	30%	25%	25%	25%	31%	23%
Son manque de transparence (communications, actions, stratégies, finances)	22%	31%	20%	27%	17%	26%	19%
Sa politique de rémunération	22%	19%	20%	25%	26%	30%	26%
Ses mauvais résultats économiques	17%	16%	18%	15%	17%	12%	18%
Son faible niveau de responsabilité sociétale et environnementale (développement durable)	17%	21%	19%	12%	17%	12%	14%
Ses faibles perspectives de développement	14%	19%	16%	10%	11%	17%	9%



L'impact des NTIC sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle

Une génération qui considère ces outils comme plutôt bénéfiques aux conditions de travail

Q10 : Selon vous, l'impact des nouveaux outils de communication (Internet, Blackberry / Iphone...) sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle, est-il plutôt...?



	Ensemble	Talents	Age		Taille de l'entreprise		
			18-24	25-31	TPE	PME	GE
ST POSITIF	59%	55%	59%	56%	64%	60%	54%



3

Intégration en entreprise

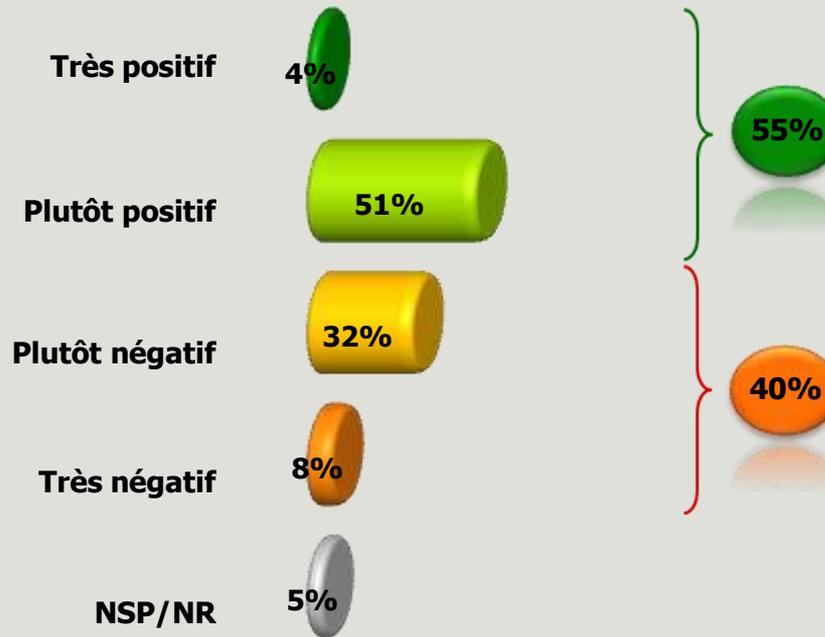
Aux Actifs uniquement

“

L'évolution de l'image de l'entreprise

Aux Actifs – Une évolution mitigée, en particulier auprès des moins diplômés et dans les grandes structures

Q11 : Diriez-vous que l'image que vous avez aujourd'hui de votre entreprise, par rapport à l'image que vous en aviez avant votre embauche, a évolué de manière...?



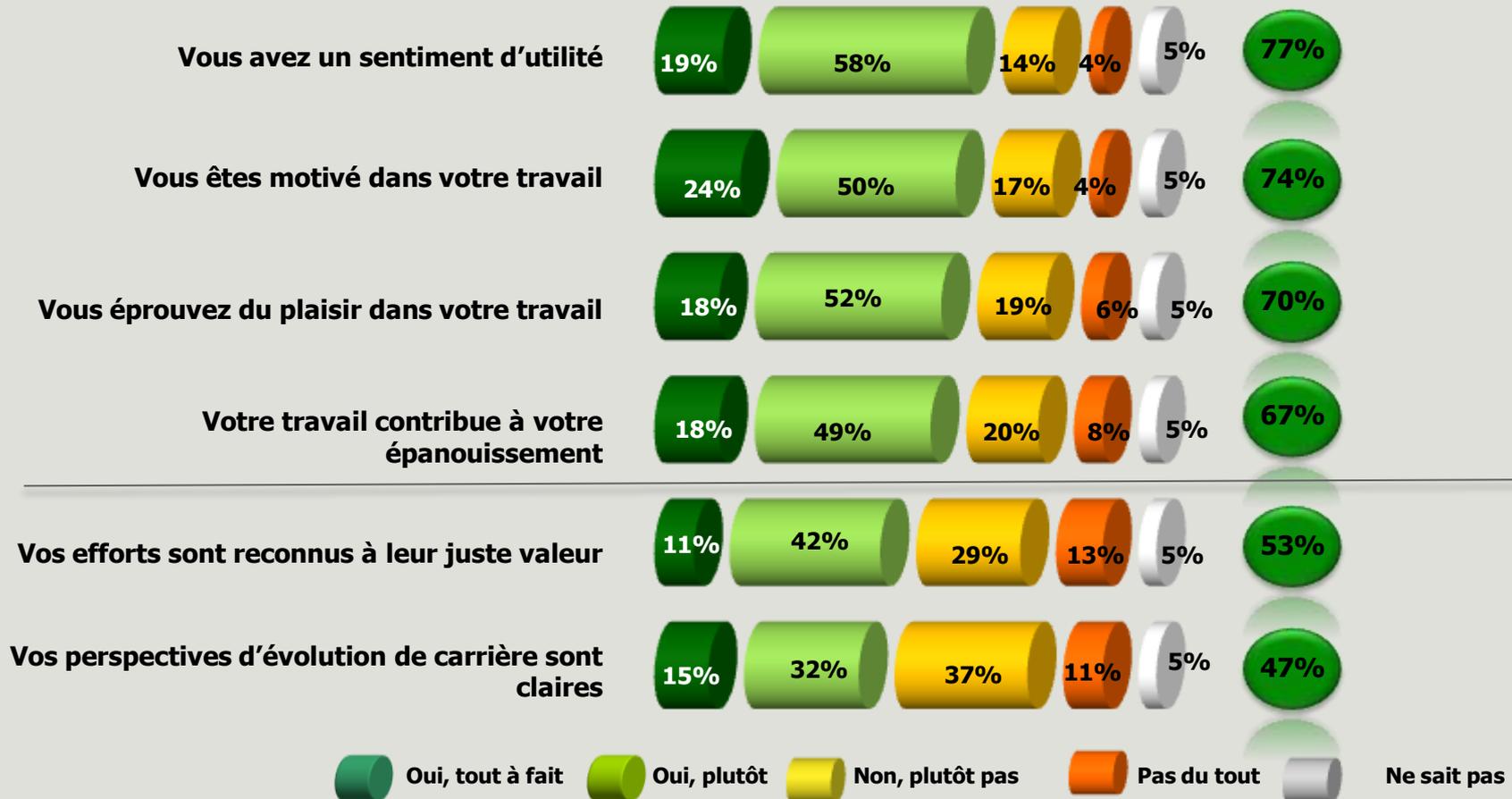
ST POSITIF	ACTIFS	Talents	Secteur			Taille de l'entreprise		
			Industrie	Commerce	Services	TPE	PME	GE
	55%	63%	57%	60%	54%	69%	50%	53%



Vision du travail

Aux Actifs – Une génération motivée, qui travaille avec plaisir mais inquiète pour son évolution

Q12 : Diriez-vous que ...?



Vision du travail

Aux Actifs – Les jeunes talents et ceux qui travaillent dans les services sont plus motivés

Q12 : Diriez-vous que ...?

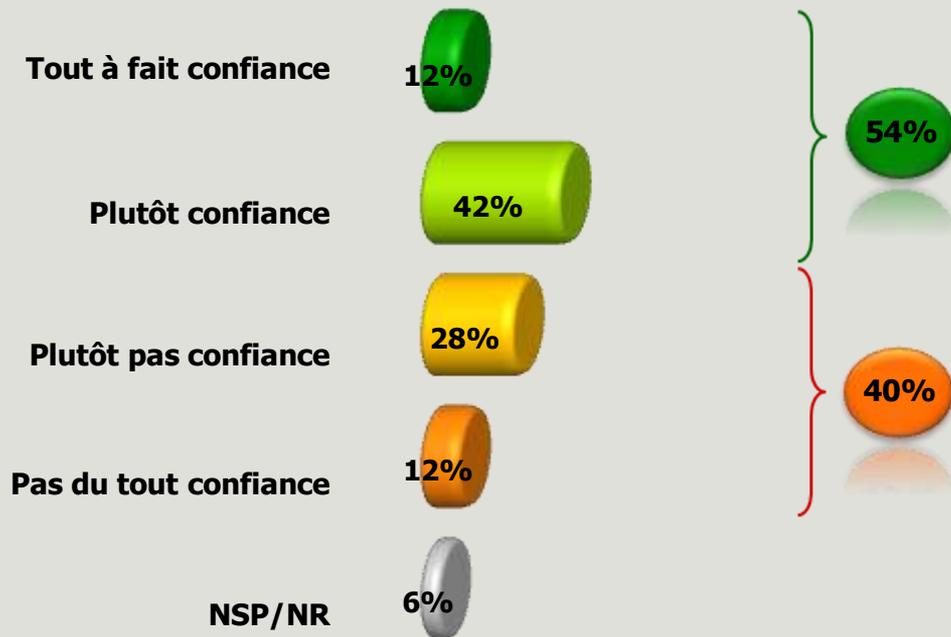
ST OUI	ACTIFS	Talents	Secteur			Taille de l'entreprise (Actifs)		
			Industrie	Commerce	Services	TPE	PME	GE
Vous avez un sentiment d'utilité	77%	74%	78%	71%	80%	84%	72%	78%
Vous êtes motivé dans votre travail	74%	81%	70%	71%	78%	80%	68%	78%
Vous éprouvez du plaisir dans votre travail	70%	74%	61%	67%	76%	72%	65%	75%
Votre travail contribue à votre épanouissement	67%	74%	62%	62%	70%	65%	64%	71%
Vos efforts sont reconnus à leur juste valeur	53%	63%	50%	53%	54%	58%	47%	56%
Vos perspectives d'évolution de carrière sont claires	47%	54%	50%	30%	50%	45%	48%	46%



Confiance envers le manager

Aux Actifs – Un niveau de confiance mitigé concernant le rôle du manager pour l'évolution

Q13 : Diriez-vous que vous avez confiance ou pas confiance dans votre manager, au quotidien, pour vous soutenir et vous faire évoluer au sein de votre entreprise?



ST CONFIANCE	ACTIFS	Talents	Secteur			Taille de l'entreprise (Actifs)		
			Industrie	Commerce	Services	TPE	PME	GE
	54%	66%	54%	50%	56%	59%	51%	55%



Confiance envers les collègues et la hiérarchie

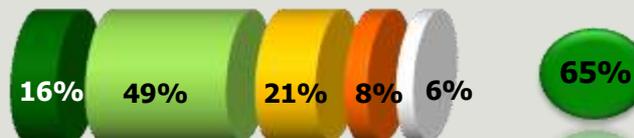
Aux Actifs – Une confiance liée à la proximité des personnes, mais peu critique

Q14 : Depuis votre embauche, faites-vous tout à fait confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas du tout confiance à...?

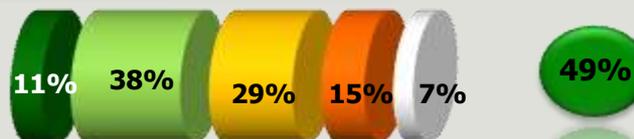
Vos collègues de travail



Votre responsable hiérarchique direct : N+1



La Direction des Ressources Humaines



La direction générale



Tout à fait confiance



Plutôt confiance



Plutôt pas confiance



Pas du tout confiance



Ne sait pas



Confiance envers les collègues et la hiérarchie

Aux Actifs – Peu de différences selon les profils sur ces niveaux de confiance

Q14 : Depuis votre embauche, faites-vous tout à fait confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas du tout confiance à...?

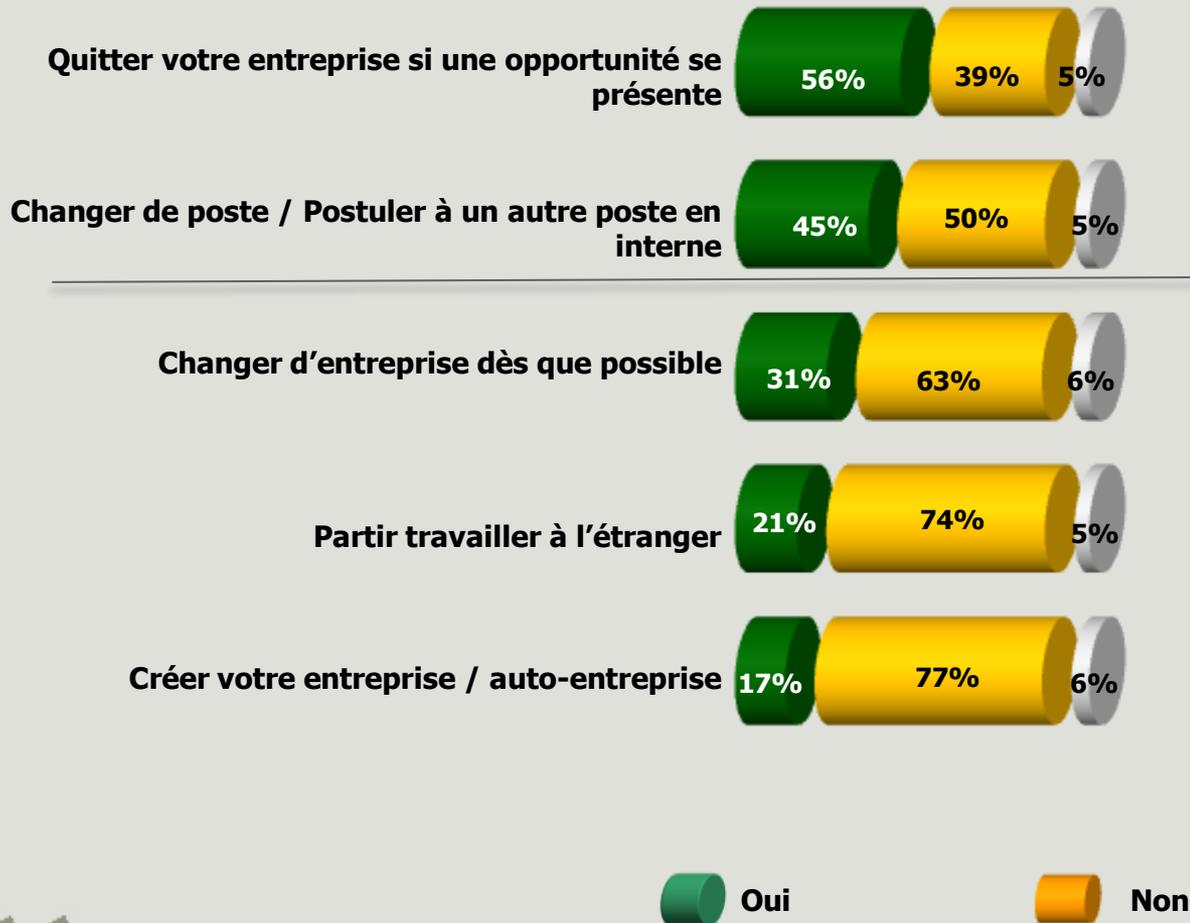
ST Confiance	ACTIFS	Talents	Secteur			Taille de l'entreprise (Actifs)		
			Industrie	Commerce	Services	TPE	PME	GE
Vos collègues de travail	76%	90%	67%	71%	83%	75%	78%	76%
Votre responsable hiérarchique direct : N+1	65%	68%	56%	67%	68%	63%	65%	66%
La Direction des Ressources Humaines	49%	52%	48%	47%	51%	58%	49%	43%
La direction générale	47%	48%	45%	47%	49%	55%	44%	46%



Projets concernant le travail

Aux Actifs – Un désir de mobilité qui reste élevé malgré la crise

Q15: Au cours de l'année, envisagez-vous de...?



Projets concernant le travail

Aux Actifs – Le désir de mobilité est plus fort auprès des jeunes talents

Q15: Au cours de l'année, envisagez-vous de...?

OUI	ACTIFS	Talents	Secteur			Taille de l'entreprise (Actifs)		
			Industrie	Commerce	Services	TPE	PME	GE
Quitter votre entreprise si une opportunité se présente	56%	49%	56%	66%	52%	49%	65%	48%
Changer de poste / Postuler à un autre poste en interne	45%	41%	38%	52%	46%	38%	42%	53%
Changer d'entreprise dès que possible	31%	38%	35%	47%	26%	29%	37%	27%
Partir travailler à l'étranger	21%	29%	24%	31%	17%	21%	24%	18%
Créer votre entreprise / auto-entreprise	17%	17%	15%	20%	17%	14%	17%	18%



4

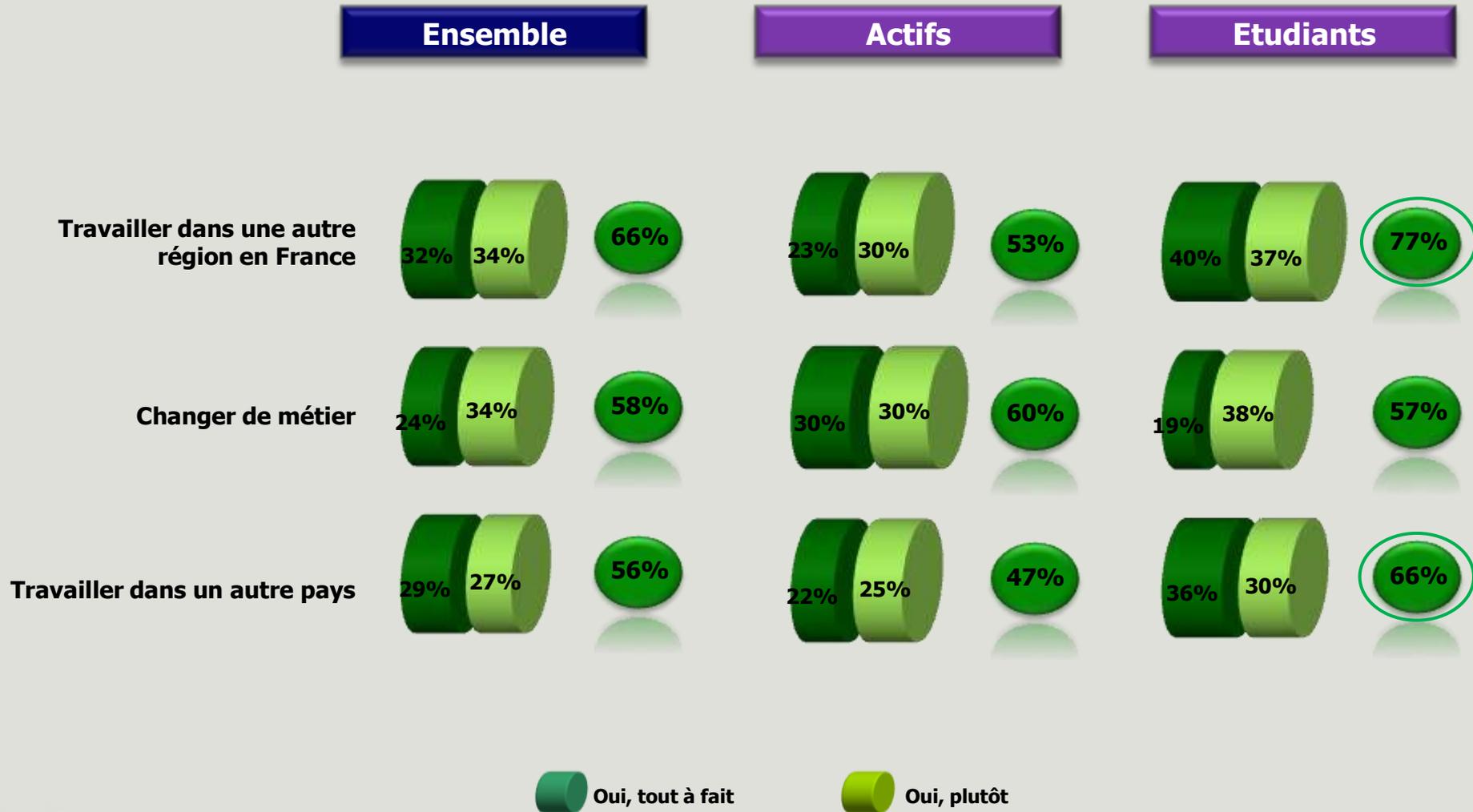
Recherche d'emploi



Mobilités potentielles

A tous – Les étudiants sont nettement plus mobiles et désireux d'aller à l'étranger

Q16: Seriez-vous prêt(e) à...?



Lieu et nature du métier souhaités

A tous – Les jeunes talents sont également plus mobiles à l'international

Q16: Seriez-vous prêt(e) à...?

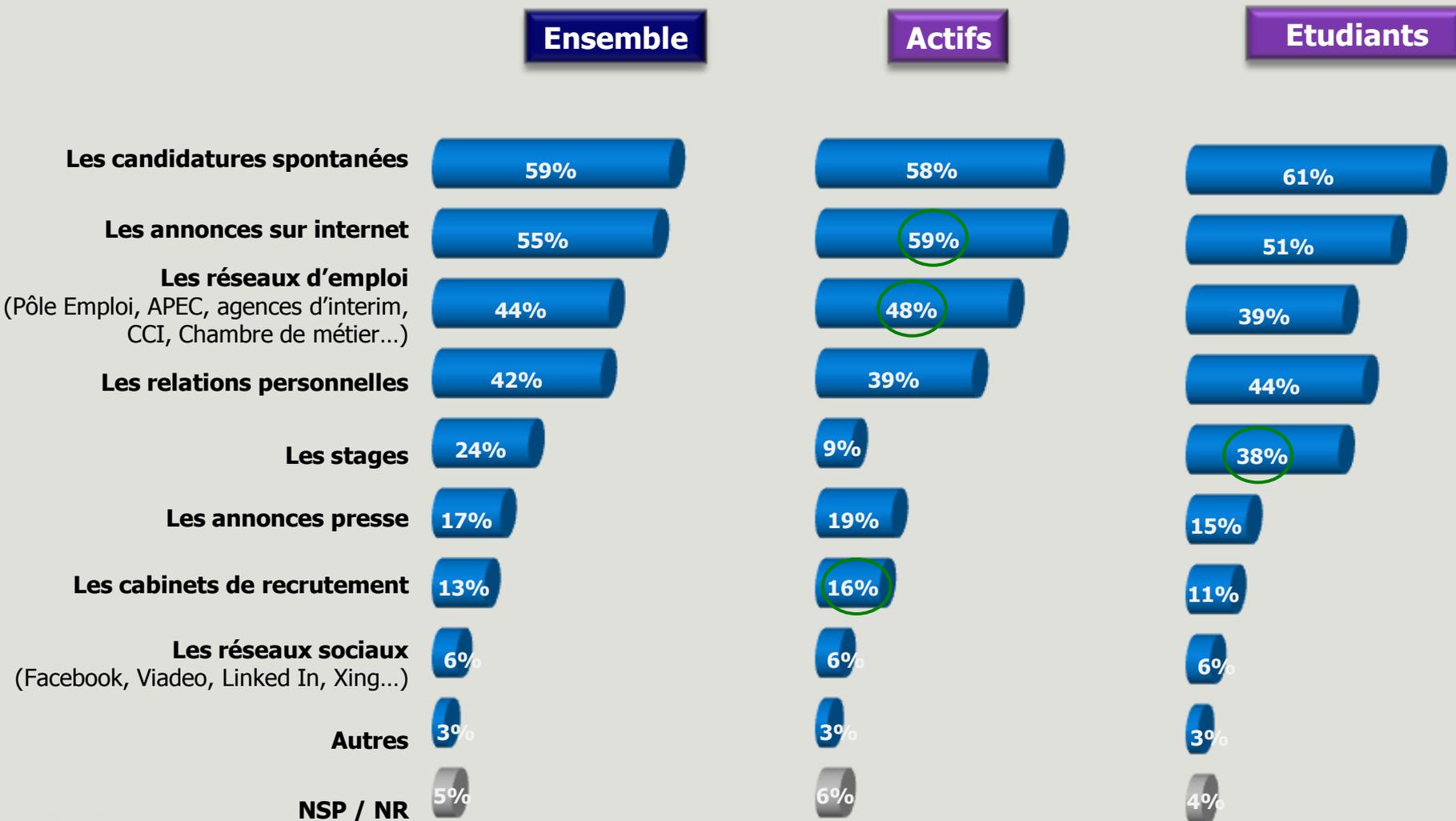
ST OUI	Ensemble	Talents	Age		Taille de l'entreprise (Actifs)		
			18-24	25-31	TPE	PME	GE
Travailler dans une autre région en France	66%	65%	69%	60%	51%	52%	58%
Changer de métier	58%	53%	56%	63%	50%	64%	62%
Travailler dans un autre pays	56%	72%	59%	52%	39%	49%	50%



Les outils de recherche de travail les plus utilisés

A tous – Les jeunes actifs utilisent plus Internet et les réseaux ou cabinets

Q17: Quels moyens privilégiez-vous le plus pour trouver un emploi ?



Les outils de recherche de travail les plus utilisés

A tous

Q17: Quels moyens privilégiez-vous le plus pour trouver un emploi ?

	Ensemble	Talents	Age		Taille de l'entreprise (Actifs)		
			18-24	25-31	TPE	PME	GE
Les candidatures spontanées	59%	55%	58%	61%	64%	57%	55%
Les annonces sur Internet	55%	51%	50%	64%	49%	59%	66%
Les réseaux d'emploi	44%	38%	42%	48%	51%	50%	44%
Les relations personnelles	42%	40%	41%	43%	43%	38%	36%
Les stages	24%	33%	31%	9%	10%	12%	5%
Les annonces presse	17%	8%	17%	16%	27%	16%	16%
Les cabinets de recrutement	13%	22%	13%	14%	4%	17%	24%
Les réseaux sociaux	6%	10%	6%	6%	1%	9%	6%
Autres	3%	4%	4%	2%	7%	3%	1%

