

OBSERVATOIRE SOCIÉTAL DES ENTREPRISES

Quel rapport la Gen Z entretient-elle
avec l'entreprise ?

18 Juin 2024

CESI
ÉCOLE D'INGÉNIEURS



SOMMAIRE

Méthodologie

1

Les chefs d'entreprise éprouvent de réelles difficultés à comprendre la Gen Z mais aussi à la fidéliser

2

Qu'en est-il ? Quelles sont les aspirations de la Gen Z ?

3

Mais la Gen Z exprime aussi des attentes très fortes.

4

La Gen Z a le sentiment de bien comprendre les attentes des entreprises, mais elle estime qu'elles ne comprennent pas bien les siennes.

5

Et donc, la Gen Z considère que pour obtenir ce que l'on veut, il faut bouger et le faire vite si on n'obtient pas rapidement une décision.

Méthodologie (1/2)



ÉCHANTILLON

1000 personnes, constituant un échantillon national représentatif de la population française âgée de 18 à 28 ans.



DATES DE TERRAIN

Du 19 avril au 07 mai 2024.



METHODOLOGIE

Échantillon interrogé par Internet via l'Access Panel Online d'Ipsos.

Méthode des quotas : Sexe, âge, profession de la personne interviewée, région.

Ce rapport a été réalisé pour



Ce rapport a été élaboré dans le respect de la norme internationale ISO 20252 « Etudes de marché, études sociales et d'opinion ».
Ce rapport a été relu par Etienne Mercier, co-directeur du département Opinion et Santé (Public Affairs)

Notes de lecture :

Tous les résultats sont exprimés en pourcentages (%)

Lorsqu'un résultat présenté sur la base d'un sous-échantillon est significativement supérieur au résultat d'ensemble (avec un seuil de 95% de confiance*) il est présenté sur fond vert. Si le résultat est significativement inférieur au résultat d'ensemble (avec un seuil de 95% de confiance*), il est présenté sur un fond rouge.
[*Le calcul des différences significatives (avec des seuils à 95%) s'appuie sur la méthode du khi2.]

Méthodologie (2/2)



ÉCHANTILLON

405 chefs d'entreprises constituant un échantillon national représentatif de cette population.



DATES DE TERRAIN

Du 24 avril au 14 mai 2024



METHODOLOGIE

Échantillon interrogé par téléphone sur système CATI (Computer assisted téléphone interviews) via un fichier de contact.

Méthode des quotas appliquée à la taille de l'entreprise, au secteur d'activité et à la région.

Notes de lecture :

Tous les résultats sont exprimés en pourcentages (%)

Lorsqu'un résultat présenté sur la base d'un sous-échantillon est significativement supérieur au résultat d'ensemble (avec un seuil de 95% de confiance*) il est présenté sur fond vert. Si le résultat est significativement inférieur au résultat d'ensemble (avec un seuil de 95% de confiance*), il est présenté sur un fond rouge.

*[*Le calcul des différences significatives (avec des seuils à 95%) s'appuie sur la méthode du khi2.]*

Ce rapport a été réalisé pour :



Ce rapport a été élaboré dans le respect de la norme internationale ISO 20252 « Etudes de marché, études sociales et d'opinion ».

Ce rapport a été relu par Etienne Mercier, co-directeur du département Opinion et Santé (Public Affairs)

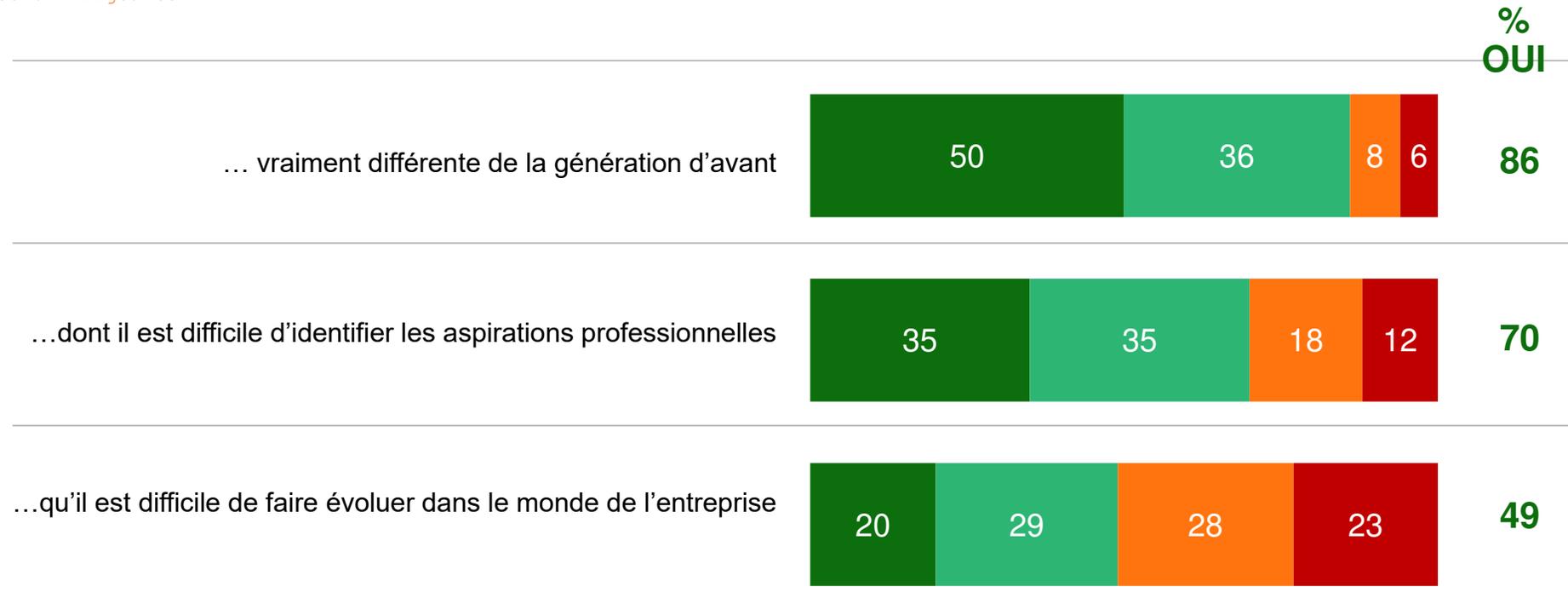
**LES CHEFS D'ENTREPRISE
ÉPROUVENT DE RÉELLES
DIFFICULTÉS À COMPRENDRE
LA GEN Z MAIS AUSSI À LA
FIDÉLISER**

01

De réelles difficultés à identifier les aspirations de la GenZ et à les faire évoluer dans l'entreprise.

Nous allons parler de la GenZ, il s'agit des jeunes âgés de moins de 30 ans. En pensant à cette génération de jeunes salariés, diriez-vous que c'est une génération... ?

 Base : Dirigeants

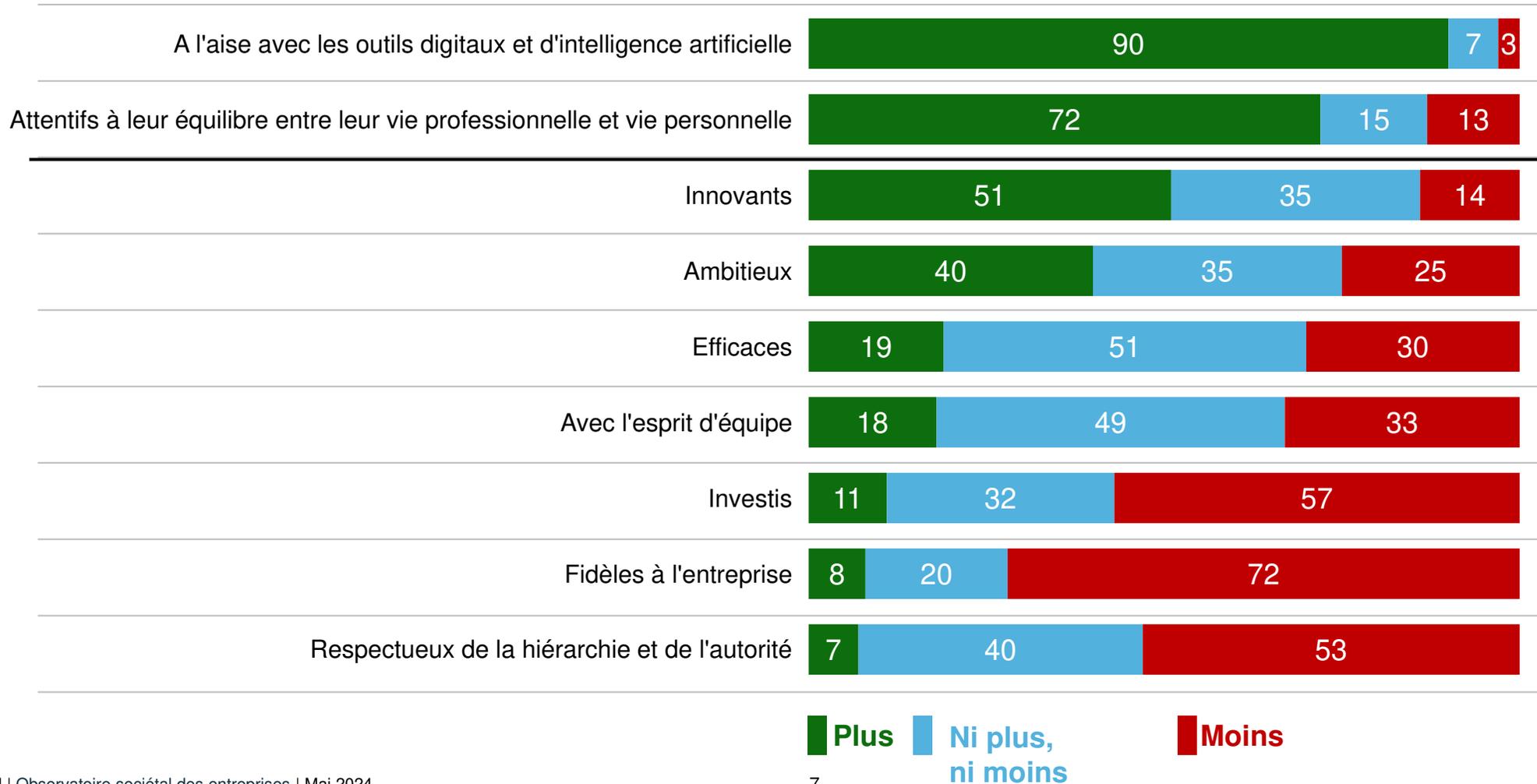


Oui, tout à fait **Oui, plutôt** **Non, plutôt pas** **Non, pas du tout**

Les chefs d'entreprise les perçoivent moins investis, moins fidèles à l'entreprise et moins respectueux de la hiérarchie que leurs aînés.

Pensez-vous que les jeunes au travail sont plus, moins, ni plus ni moins que leurs aînés ...?

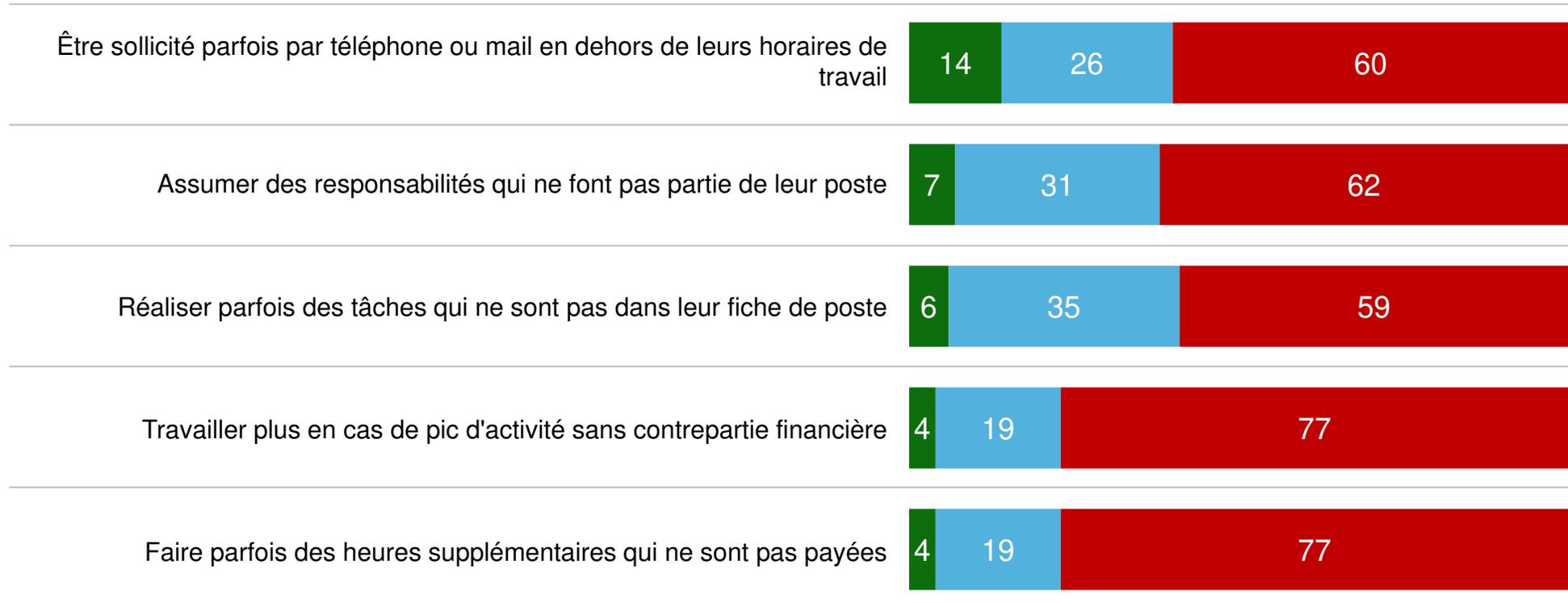
 Base : Dirigeants



La Gen Z est considérée par les chefs d'entreprise comme moins prête à sacrifier son équilibre vie professionnelle / vie privée.

Et toujours à propos des jeunes au travail, pensez-vous qu'ils sont plus ou moins prêts que leurs aînés à faire les choses suivantes ... ?

 Base : Dirigeants

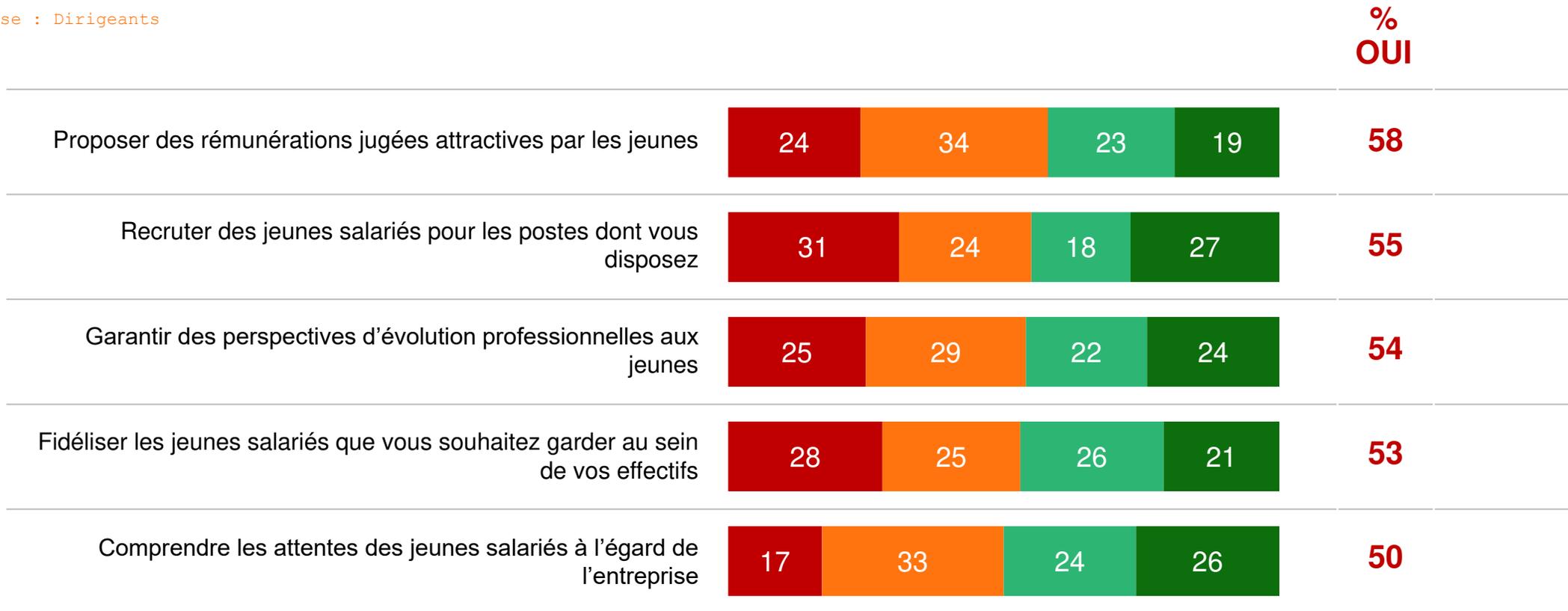


 Plus prêts  Ni plus, ni moins prêts  Moins prêts

La majorité des dirigeants s'estime confrontée à des difficultés pour recruter et fidéliser les jeunes salariés.

Aujourd'hui, au sein de votre entreprise, rencontrez-vous des difficultés pour... ?

 Base : Dirigeants



■ **Oui, tout à fait**
■ **Oui, plutôt**
■ **Non, plutôt pas**
■ **Non, pas du tout**

Fidéliser la GenZ, un problème rencontré par toutes les entreprises, quel que soit leur type, encore plus dans les plus grandes !

Aujourd'hui, au sein de votre entreprise, rencontrez-vous des difficultés pour... ?



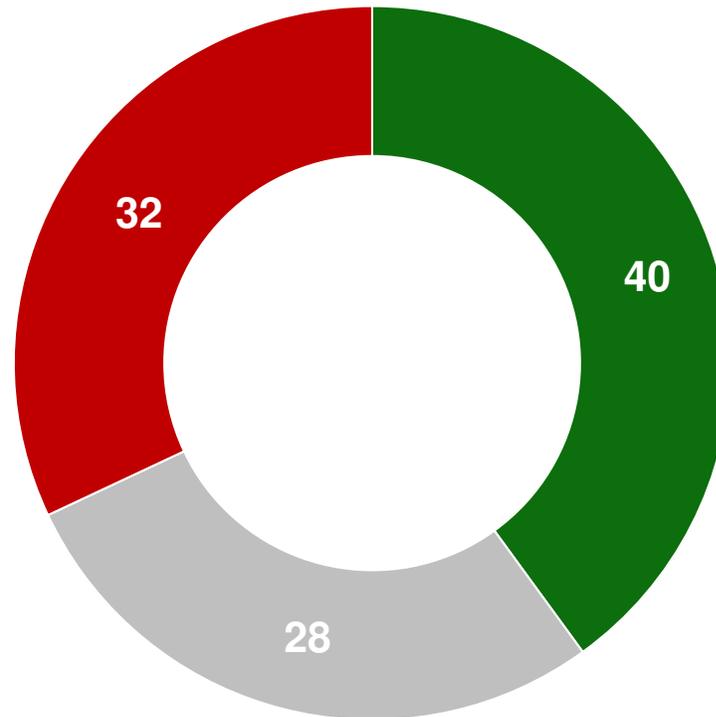
Base : Dirigeants

En % Oui	Ens.	Industrie	Commerce	Services	BTP	Moins de 10 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 249 salariés	Plus de 250 salariés
Proposer des rémunérations jugées attractives par les jeunes	58	80	64	49	46	60	47	62	69
Recruter des jeunes salariés pour les postes dont vous disposez	55	66	61	46	58	53	68	60	67
Garantir des perspectives d'évolution professionnelles aux jeunes	54	54	61	53	45	54	56	46	58
Fidéliser les jeunes salariés que vous souhaitez garder au sein de vos effectifs	53	54	60	49	51	53	54	64	70
Comprendre les attentes des jeunes salariés à l'égard de l'entreprise	50	46	54	53	40	49	57	48	54

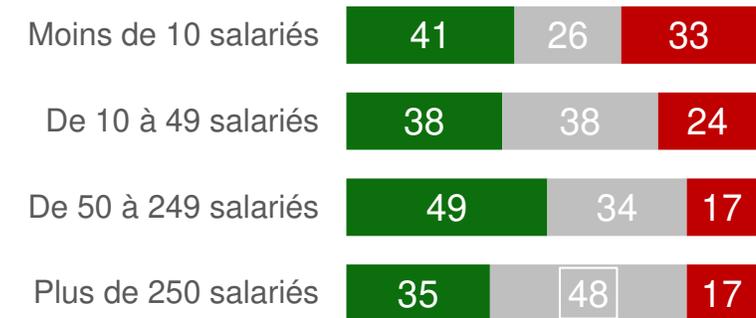
L'avis des dirigeants sur la Gen Z est partagé, toutefois presque 1 sur 3 considère que l'arrivée de ces jeunes salariés dégrade l'organisation du travail.

Selon vous l'arrivée de nouvelles générations dans les entreprises contribue-t-elle plutôt à améliorer ou à dégrader l'organisation du travail ?

 Base : Dirigeants



Selon la taille de l'entreprise



 Elle va plutôt améliorer l'organisation du travail

 Elle ne change rien

 Elle va plutôt dégrader l'organisation du travail

**QU'EN EST-IL ? QUELLES
SONT LES ASPIRATIONS DE LA
GEN Z ?**

02

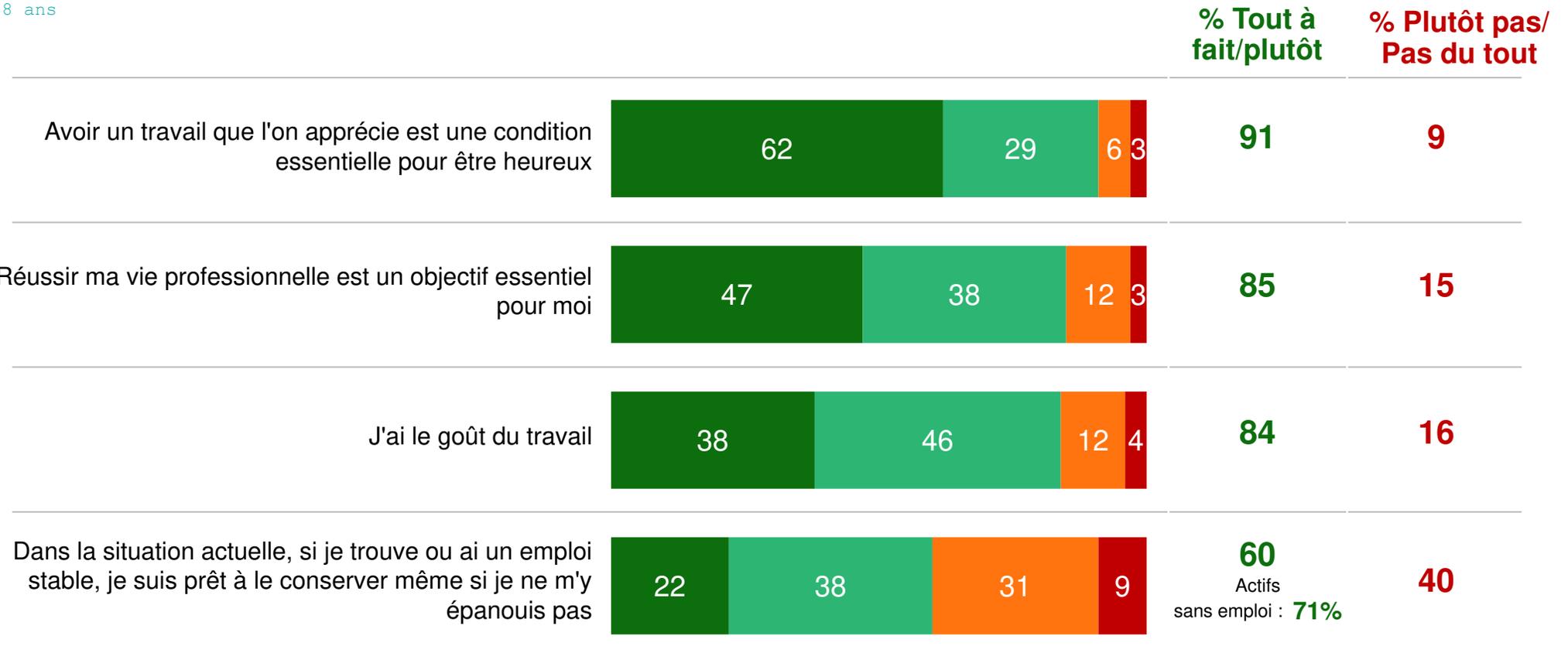
**SUR BIEN DES POINTS POURTANT,
ELLE SEMBLE NE PAS VRAIMENT
DIFFÉRER DES AUTRES
GÉNÉRATIONS.**

**Le travail est une valeur
essentielle pour la Gen Z.**

Le travail et la réussite professionnelle sont perçus comme essentiels pour leur épanouissement et leur bonheur....et 4 jeunes sur 10 seraient d'ailleurs prêts à quitter leur emploi si ce dernier n'était pas source d'épanouissement.

Pour chacune des affirmations suivantes concernant le travail et la vie professionnelle, dites si elle correspond ou pas à ce que vous pensez ?

Base : 18-28 ans

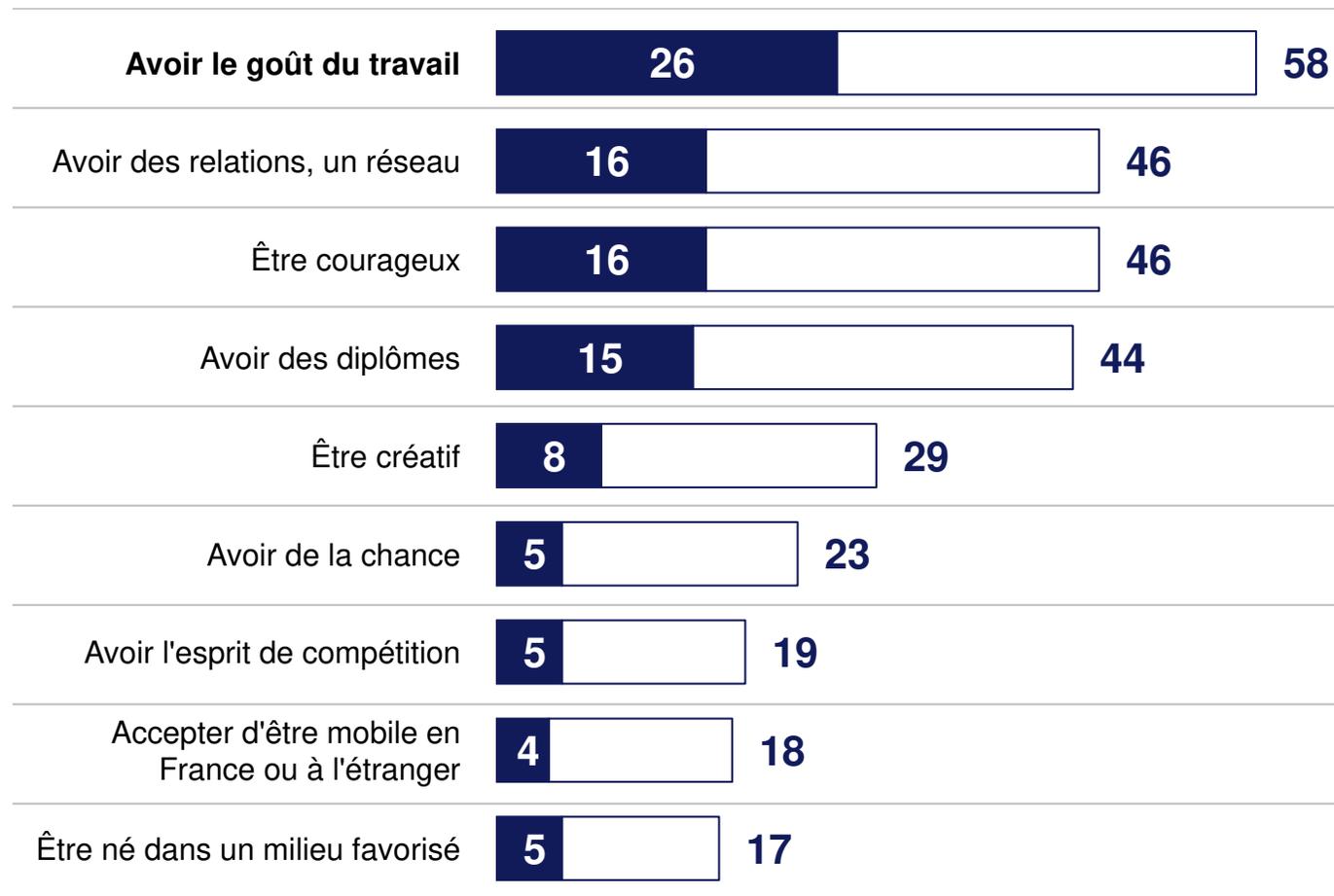


■ Tout à fait
 ■ Plutôt
 ■ Plutôt pas
 ■ Pas du tout

Avoir le goût du travail est perçu comme l'élément le plus important pour réussir sa vie professionnelle, devant le fait d'avoir un réseau et du courage.

Aujourd'hui qu'est-ce qui vous paraît le plus important pour réussir sa vie professionnelle ?

 Base : 18-28 ans - Total supérieur à 100% car plusieurs réponses possibles



En premier

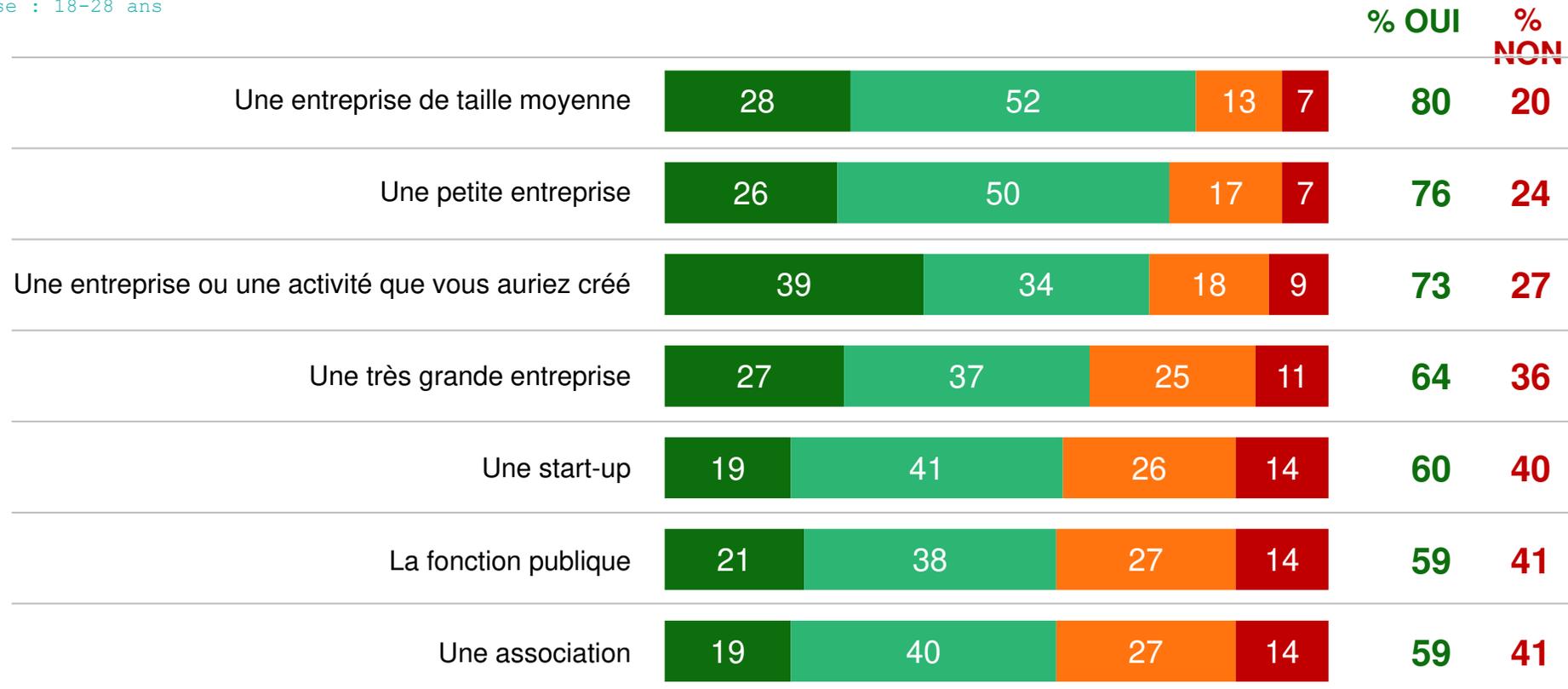
Au total

La Gen Z aime l'entreprise et elle n'en est pas désinvestie.

La Gen Z souhaite travailler en entreprise, devant la fonction publique ou les associations mais créer sa propre activité est une aventure qui tente aussi beaucoup les jeunes.

Personnellement, auriez-vous envie de travailler au sein des organismes suivants ?

 Base : 18-28 ans



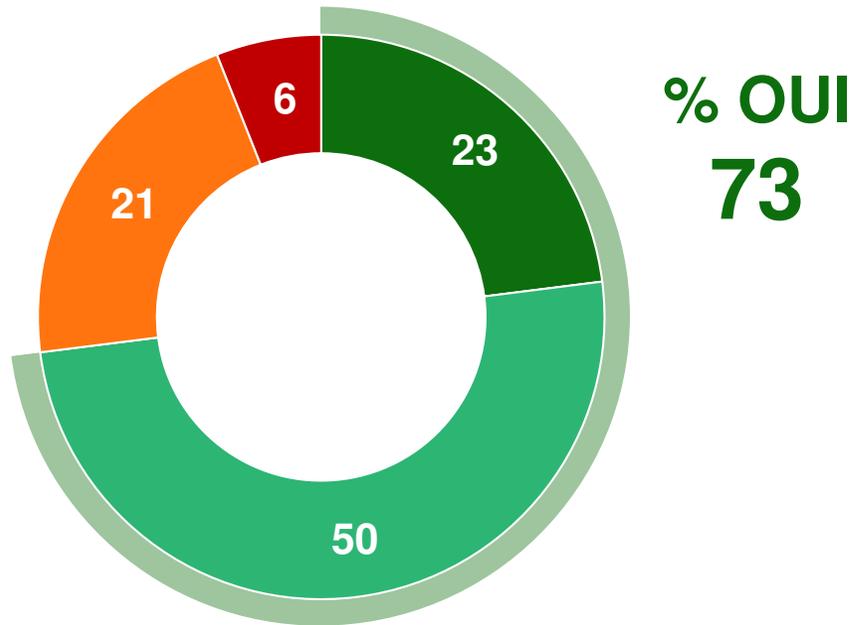
■ Oui, tout à fait
 ■ Oui, plutôt
 ■ Non, plutôt pas
 ■ Non, pas du tout

Contrairement à ce que pensent les chefs d'entreprise, la Gen Z est intéressée par les responsabilités, même lorsqu'elles ne font pas partie de leur fiche de poste.

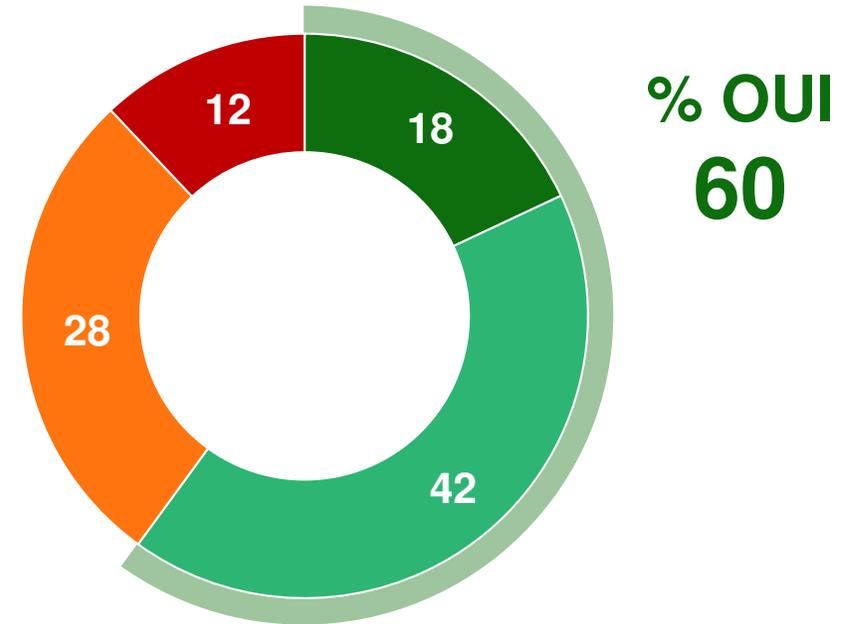
En vous projetant dans votre futur emploi, seriez-vous prêt à faire chacune des choses suivantes ? (aux inactifs)
Actuellement, dans votre poste actuel, êtes-vous prêt à faire chacun des choses suivantes ? (aux actifs)

 Base : 18-28 ans

Réaliser parfois des tâches qui ne sont pas dans votre fiche de poste



Assumer des responsabilités qui ne font pas partie de votre poste



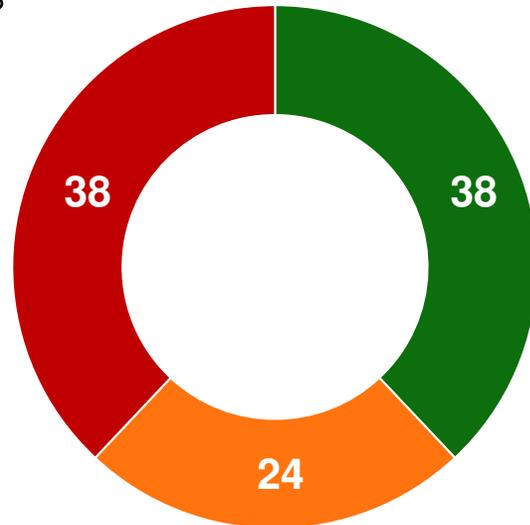

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout

La haute estime de soi et le sentiment de ne pas être recruté à sa juste valeur en termes de poste est en fait minoritaire chez la Gen Z : des résultats qui ne doivent pas occulter le problème de la rémunération.

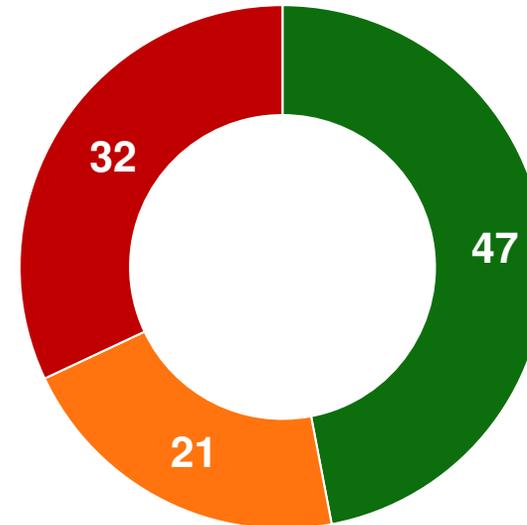
Globalement, estimez-vous que les entreprises emploient les jeunes salariés... ?



Parmi les **18-28 ans**



Parmi les **dirigeants**



Au bon niveau de compétences, les postes sont en adéquation avec leur formation

Au-dessus du niveau de compétence, les jeunes sont recrutés sur des postes pour lesquels ils n'ont pas les compétences ou l'expérience suffisante

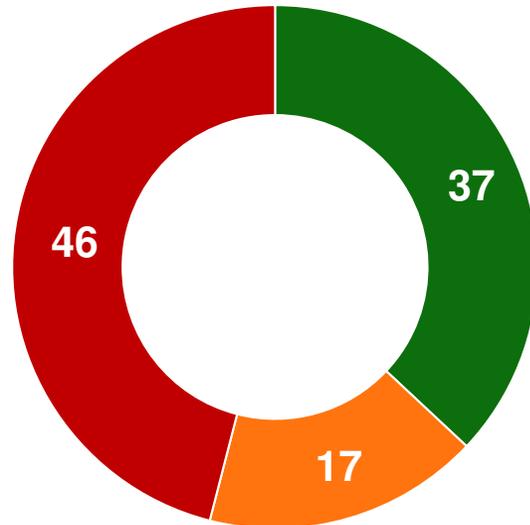
En dessous du niveau de compétence, les jeunes sont recrutés pour des postes en dessous de leur formation

Dans le détail, plus les jeunes sont insérés dans le milieu professionnel, plus ils ont l'impression d'avoir été recrutés à leur bon niveau de compétence.

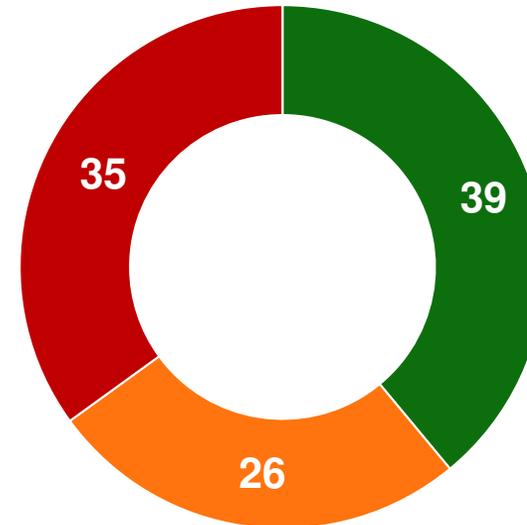
Globalement, estimez-vous que les entreprises emploient les jeunes salariés... ?



Parmi les **étudiants**



Parmi les **jeunes actifs**



Au bon niveau de compétences, les postes sont en adéquation avec leur formation

Au-dessus du niveau de compétence, les jeunes sont recrutés sur des postes pour lesquels ils n'ont pas les compétences ou l'expérience suffisante

En dessous du niveau de compétence, les jeunes sont recrutés pour des postes en dessous de leur formation

**MAIS LA GEN Z EXPRIME
AUSSI DES ATTENTES
TRÈS FORTES.**

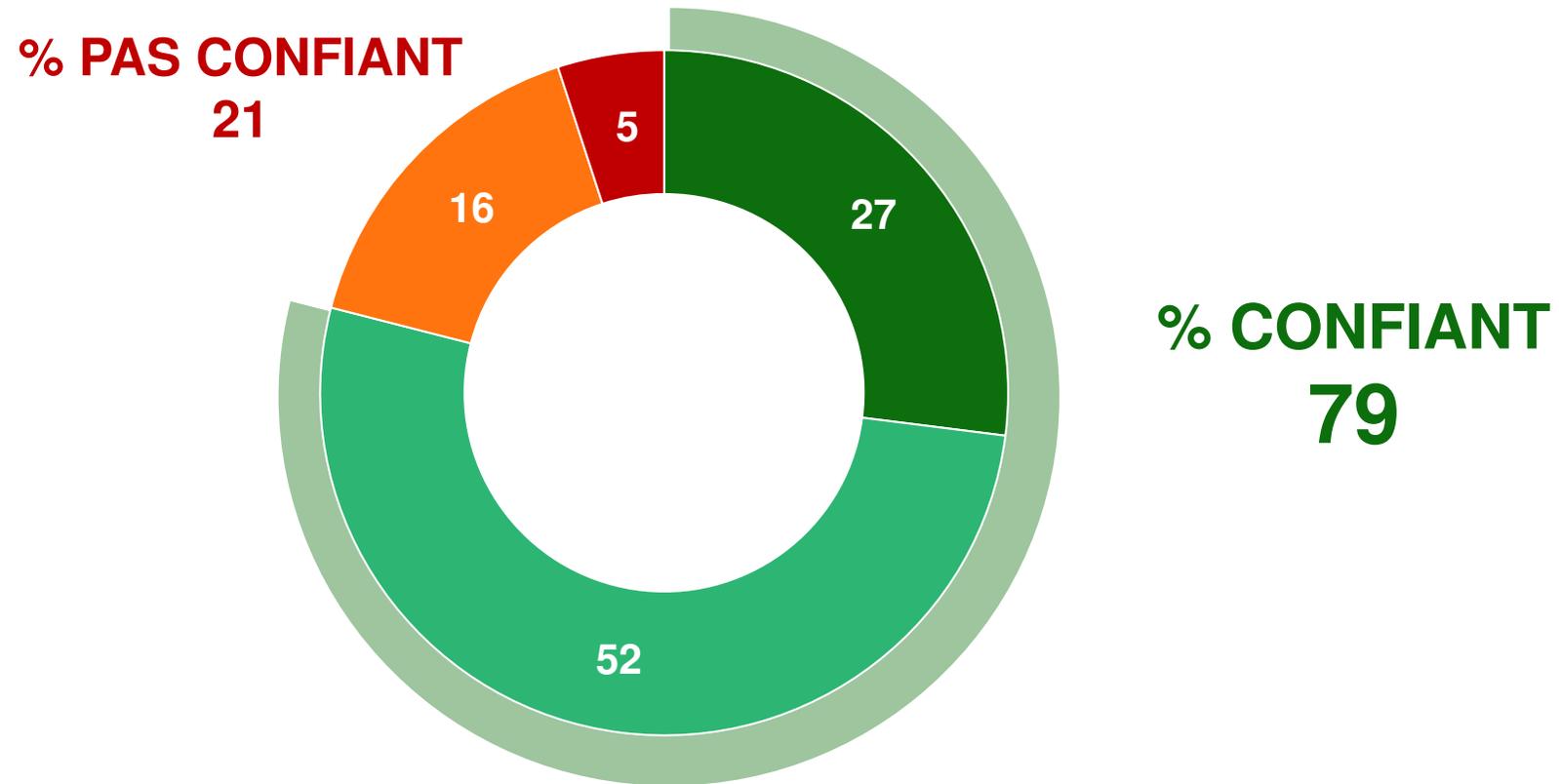
03

La Gen Z exprime une réelle confiance dans son avenir professionnel qui nourrit probablement un fort sentiment de liberté.

La Gen Z est confiante dans son insertion professionnelle et cela change probablement pas mal de chose dans son rapport au travail.

Aujourd'hui, êtes-vous confiant ou pas en ce qui concerne votre insertion professionnelle dans le monde du travail ?

 Base : 18-28 ans



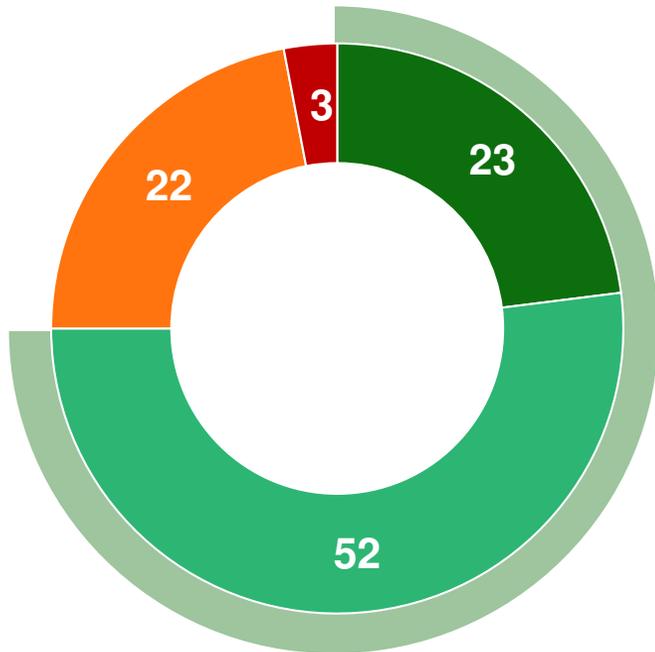
Très confiant **Assez confiant** **Pas vraiment confiant** **Pas du tout confiant**

Et cette confiance augmente lorsque la Gen Z se retrouve en poste, au sein de l'entreprise.

Aujourd'hui, êtes-vous confiant ou pas en ce qui concerne votre insertion professionnelle dans le monde du travail ?

 Base : 18-28 ans

 Parmi les **étudiants**

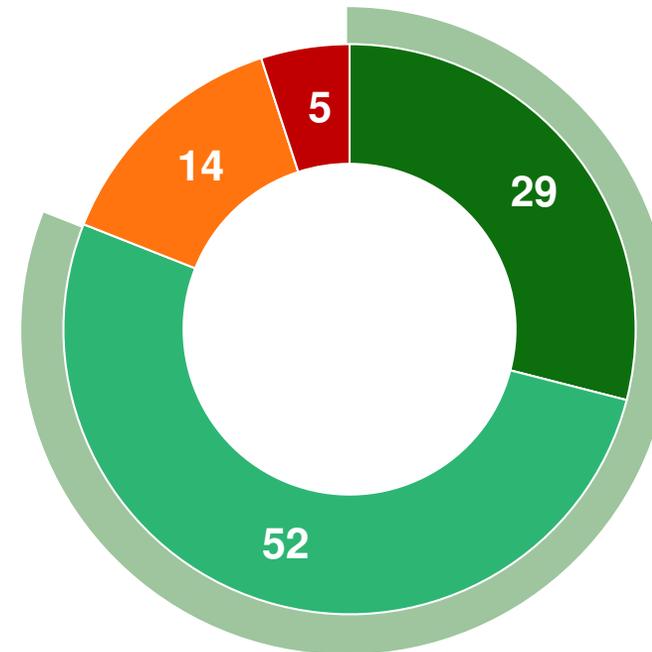


% CONFIAANT
75

Niveau licence ou équivalent  69

Niveau master ou équivalent  83

 Parmi les **jeunes actifs**



% CONFIAANT
81

En emploi  86

Sans emploi  66

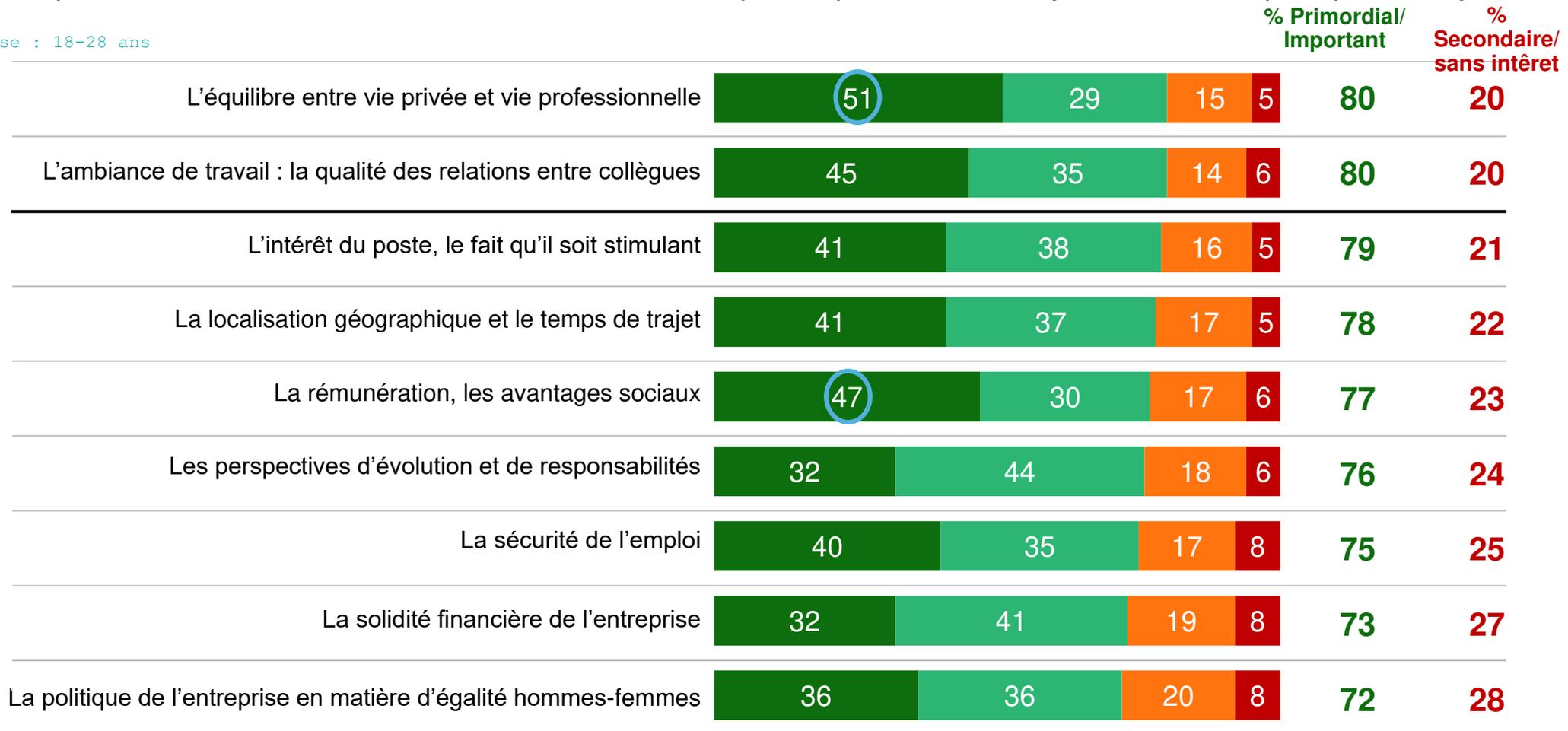

■ Très confiant ■ Assez confiant ■ Pas vraiment confiant ■ Pas du tout confiant

**Un très fort attachement
à la rémunération et à l'équilibre
vie professionnelle / vie privée.**

Les critères d'attractivité d'un poste : d'abord l'équilibre vie privée/vie professionnelle et la rémunération (ou les avantages sociaux) mais aussi l'intérêt du poste, l'ambiance et les perspectives d'évolution...

Pour vous personnellement, chacun des critères suivants est-il important pour choisir de rejoindre une entreprise pour aller y travailler ?

 Base : 18-28 ans



 C'est primordial

 C'est important mais pas primordial

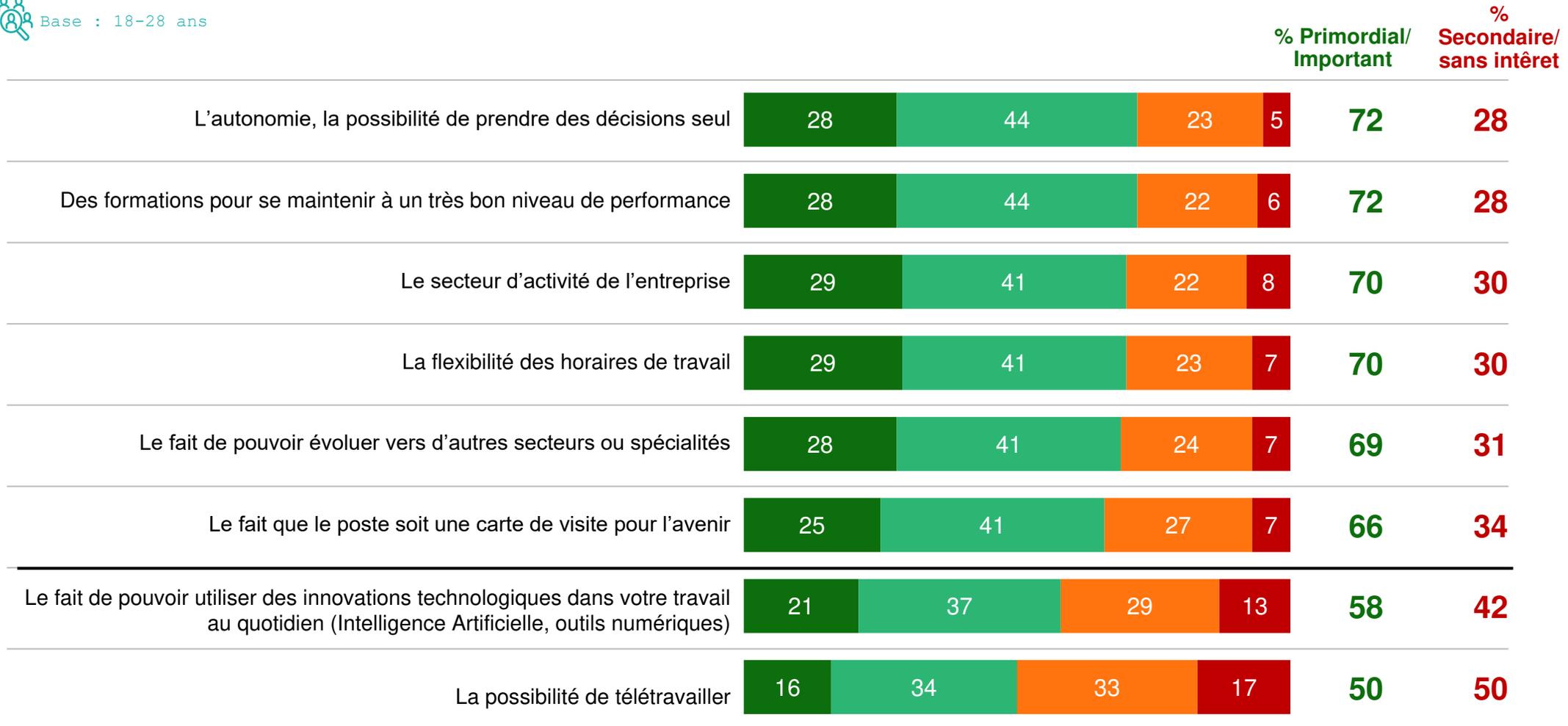
 C'est secondaire

 C'est sans intérêt

Une très forte attention est aussi accordée aux facteurs d'autonomisation : la flexibilité, la formation ou encore la possibilité d'évoluer.

Pour vous personnellement, chacun des critères suivants est-il important pour choisir de rejoindre une entreprise pour aller y travailler ?

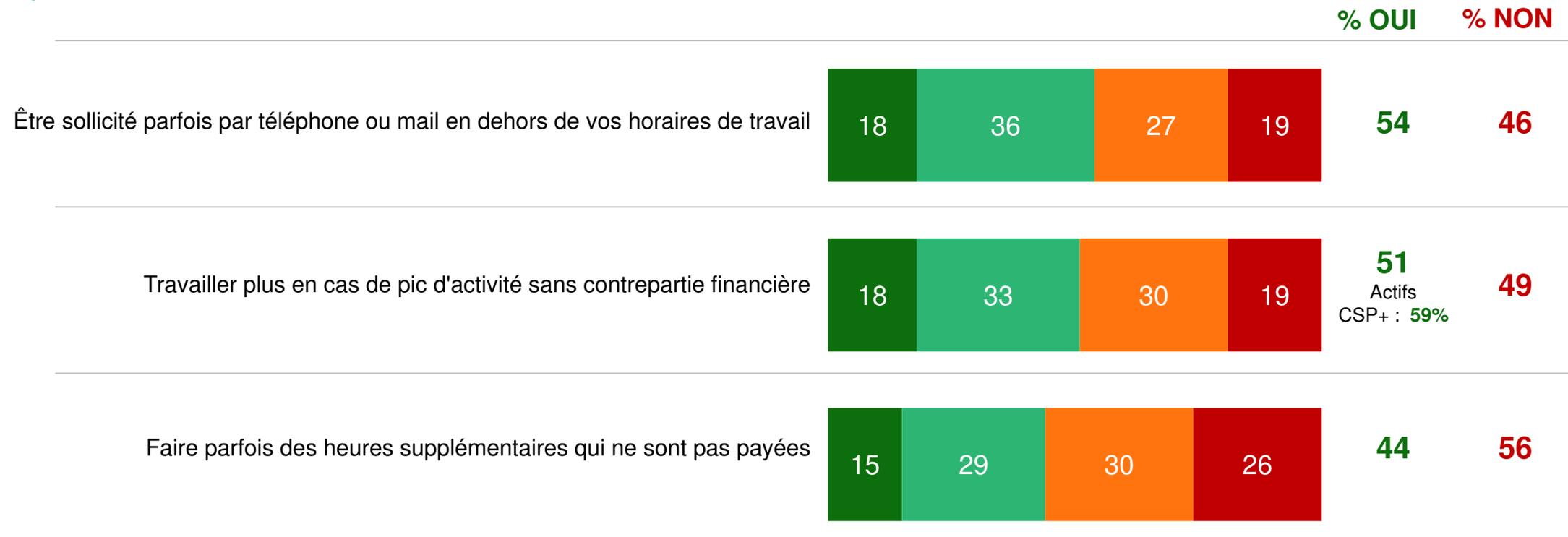
 Base : 18-28 ans



La Gen Z n'est pas prête à « sacrifier » son temps à l'entreprise, surtout si c'est sans contrepartie financière.

En vous projetant dans votre futur emploi, seriez-vous prêt à faire chacune des choses suivantes ? (aux inactifs)
 Actuellement, dans votre poste actuel, êtes-vous prêt à faire chacun des choses suivantes ? (aux actifs)

 Base : 18-28 ans



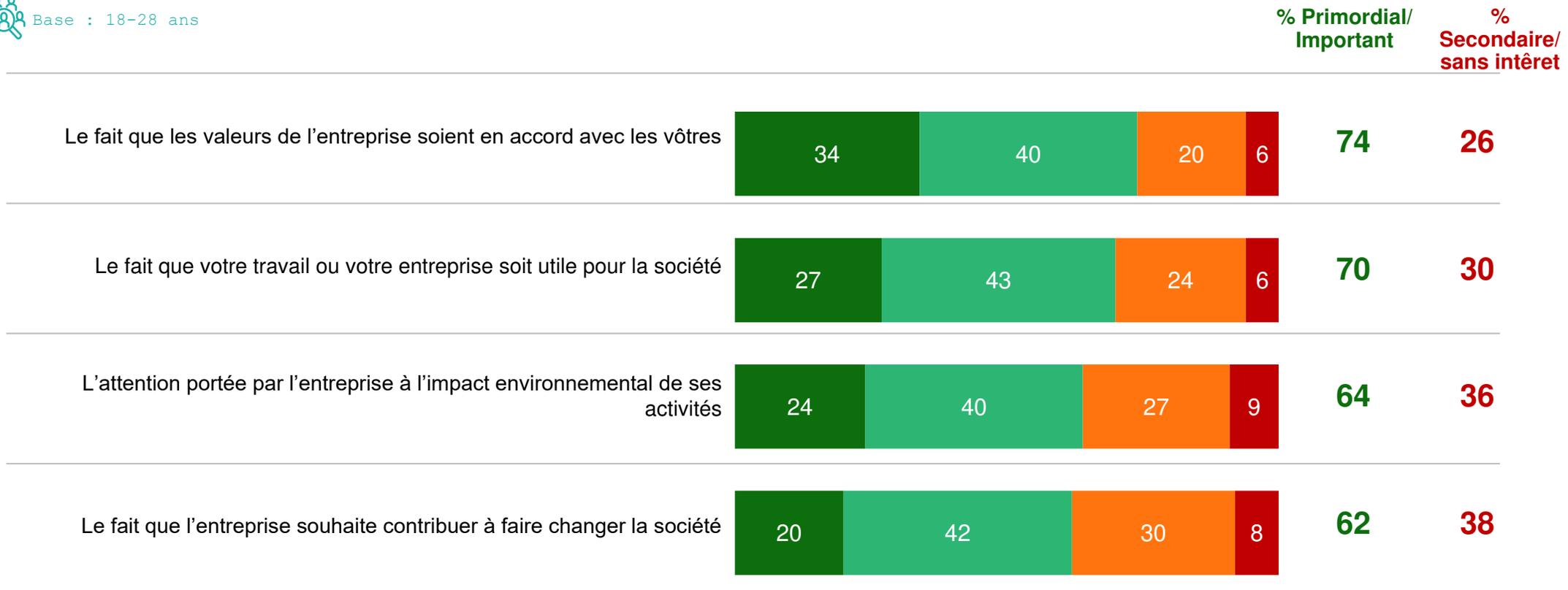
■ Oui, tout à fait
 ■ Oui, plutôt
 ■ Non, plutôt pas
 ■ Non, pas du tout

**Une réelle attention portée
aux valeurs de l'entreprise
et aux engagements RSE.**

Pour la Gen Z, les valeurs de l'entreprise et ses engagements RSE sont des critères importants de choix d'une entreprise, même si c'est moins que la rémunération, l'équilibre vie privée/vie professionnelle et l'intérêt du poste.

Pour vous personnellement, chacun des critères suivants est-il important pour choisir de rejoindre une entreprise pour aller y travailler ?

 Base : 18-28 ans



 C'est primordial

 C'est important mais pas primordial

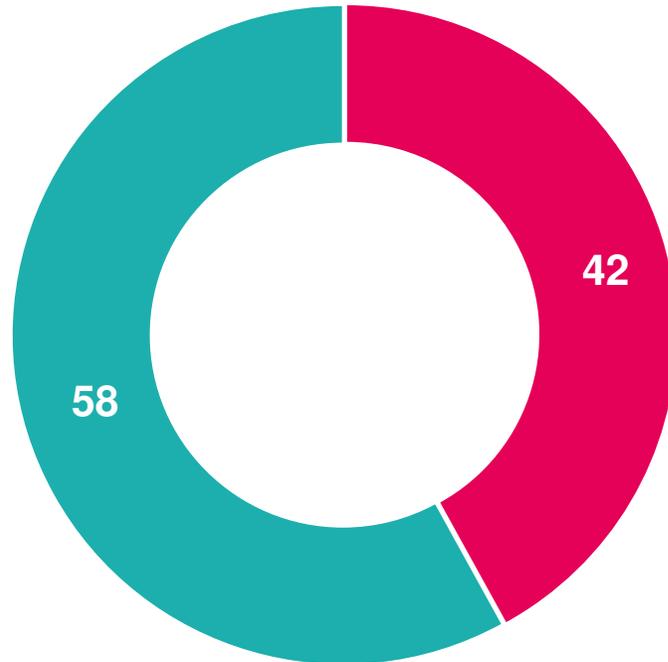
 C'est secondaire

 C'est sans intérêt

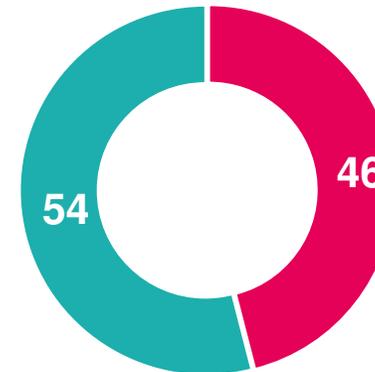
Pour obtenir plus d'engagement des entreprises en matière sociale ou environnementale, près de 2 jeunes sur 5 estiment qu'il vaut mieux refuser de travailler pour elles.

Pensez-vous que le meilleur moyen d'obtenir plus d'engagement des entreprises en matière sociale ou environnementale, c'est :

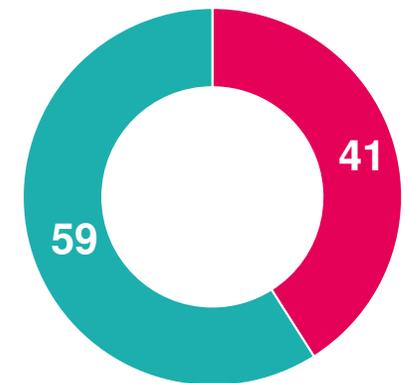
 Base : 18-28 ans



 Parmi les **étudiants**



 Parmi les **jeunes actifs**



 De refuser de travailler au sein des entreprises qui n'ont pas de réels engagements sociétaux/environnementaux

 D'intégrer les entreprises qui n'ont pas de réels engagements sociétaux/environnementaux pour les faire changer de l'intérieur

**Mais aussi un niveau d'anxiété
extrêmement élevé**

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU TEST CLINIQUE GAD-7

une échelle de dépistage destinée à évaluer la prévalence de trouble d'anxiété généralisée

ÉVALUER



L'évaluation au sein de la population française de la prévalence du trouble d'anxiété généralisée a été réalisée au moyen du questionnaire (GAD-7). C'est un instrument en sept points utilisé pour mesurer ou évaluer la gravité du trouble d'anxiété généralisée (TAG).

DÉTERMINER



Le score GAD-7 est calculé en attribuant des scores de 0, 1, 2 et 3 aux catégories de réponse « pas du tout », « plusieurs jours », « plus de la moitié des jours » et « presque tous les jours », puis additionnant les scores pour les sept questions.

IDENTIFIER



Les scores de 5, 10 et 15 représentent des seuils pour l'anxiété légère, modérée et sévère, respectivement.
Un score total supérieur strictement à 7 doit faire suspecter un trouble anxieux généralisé.

70%

des 18-28 ans
sont touchés
par des
troubles
d'anxiété

73% des étudiants
69% des actifs

Absence d'anxiété
Seuil 0-4

30

Anxiété légère
Seuil 5-9

28

Anxiété modérée
Seuil 10-14

27

Anxiété sévère
Seuil 15 et plus

15

Calcul du score T

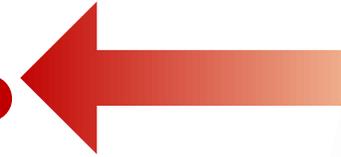
Précisions sur la construction des seuils mesurés dans le cadre de l'outil GAD7 (source : Spitzer et al., 2006)
Les items sont cotés sur une échelle de 0 à 3. Le score maximum est de 21. Le score total s'obtient en additionnant le score obtenu à chaque item.

Au cours des deux dernières semaines, à combien de reprises avez-vous été gêné(e) par l'un des problèmes suivants ?

Base (18-28 ans)

Score supérieur ou égal à 10

42%



Score inférieur à 10

58%

Suspicion d'un trouble anxieux généralisé modéré ou sévère

Des différences selon :

- **le genre** : femmes (48%) vs hommes (36%)
- **le statut d'occupation** : en recherche d'emploi (52%) vs étudiants (41%)
- **le niveau de confiance vis-à-vis de son insertion professionnelle** : pas confiant (52%) vs confiant (39%)

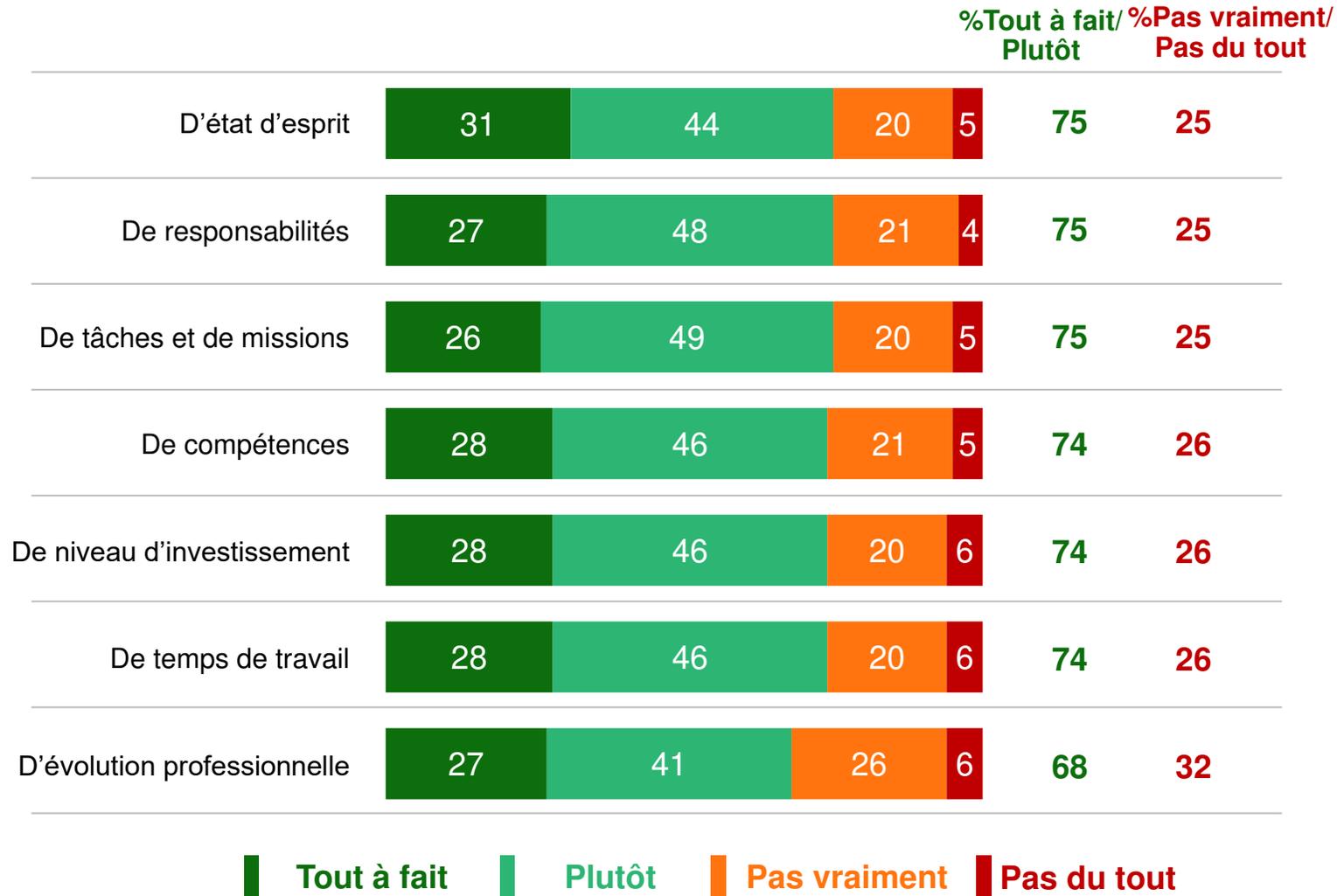
LA GEN Z A LE SENTIMENT DE BIEN COMPRENDRE LES ATTENTES DES ENTREPRISES, MAIS ELLE ESTIME QU'ELLES NE COMPRENENT PAS BIEN LES SIENNES.

04

La Gen Z a le sentiment de bien comprendre ce que les entreprises attendent d'elle.

Aujourd'hui, avez-vous le sentiment qu'il est facile ou pas de comprendre ce que les entreprises attendent des jeunes comme vous en termes... ?

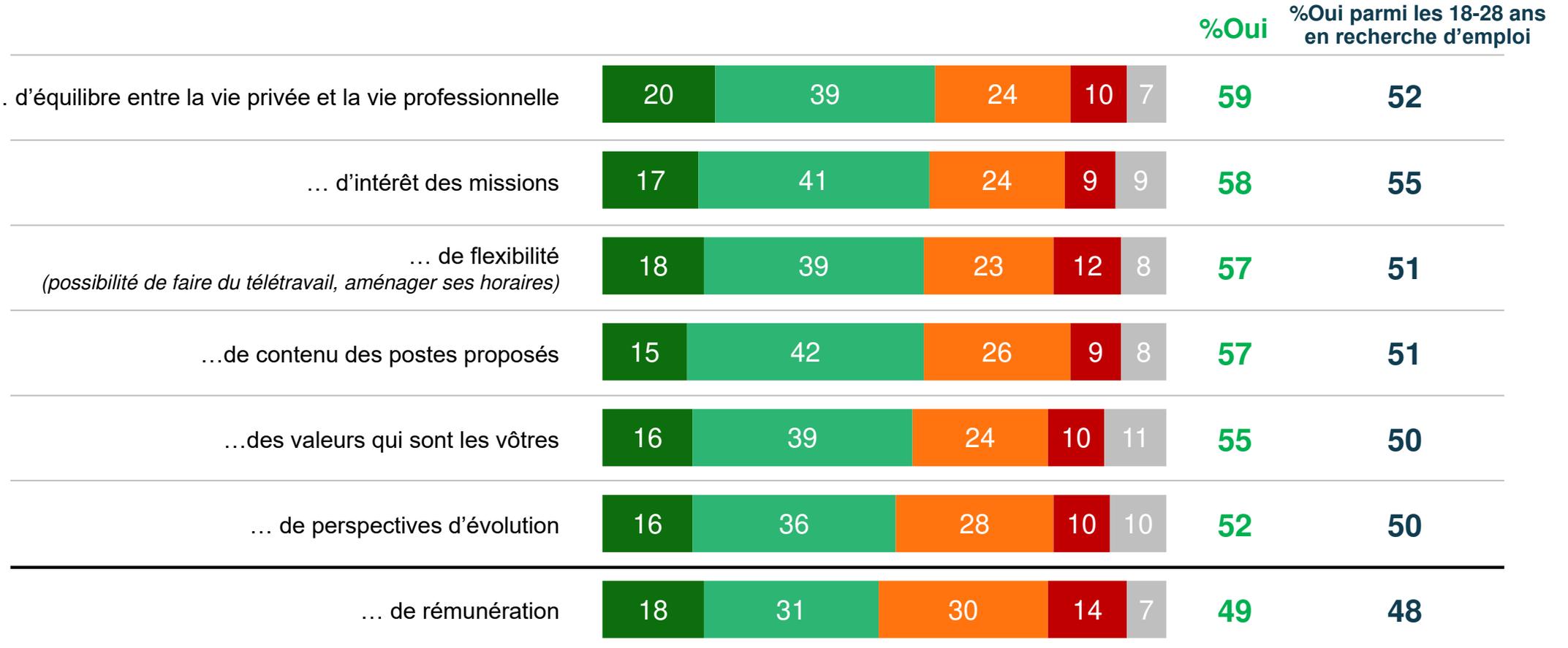
 Base : 18-28 ans



Mais la Gen Z est beaucoup plus partagée sur la capacité des entreprises à comprendre ce qu'ils attendent d'elle.

Globalement, avez-vous l'impression que les offres d'emploi des entreprises répondent à vos attentes en termes... ?

 Base : 18-28 ans

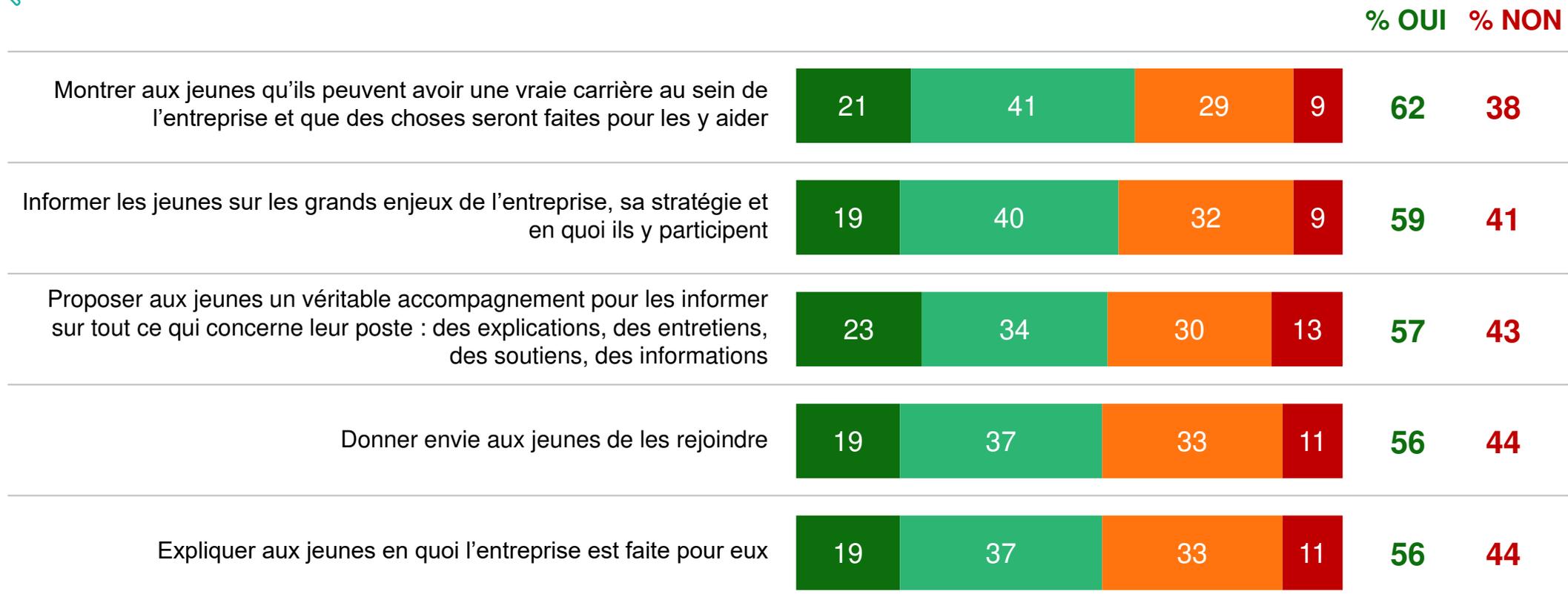


■ Oui, tout à fait
 ■ Oui, plutôt
 ■ Non, plutôt pas
 ■ Non, pas du tout
 ■ Vous ne savez pas

De nombreux jeunes estiment surtout que les entreprises n'en font pas assez pour leur donner envie de les rejoindre et de les fidéliser.

Et globalement, pensez-vous que les entreprises font suffisamment les choses suivantes avec les jeunes salariés ?

 Base : 18-28 ans



■ **Oui, tout à fait**
■ **Oui, plutôt**
■ **Non, plutôt pas**
■ **Non, pas du tout**

**ET DONC, LA GEN Z CONSIDÈRE
QUE POUR OBTENIR CE QUE
L'ON VEUT, NOTAMMENT EN
TERMES DE RÉMUNÉRATION, IL
FAUT BOUGER ET LE FAIRE VITE
SI ON N'OBTIENT PAS
RAPIDEMENT UNE DÉCISION.**

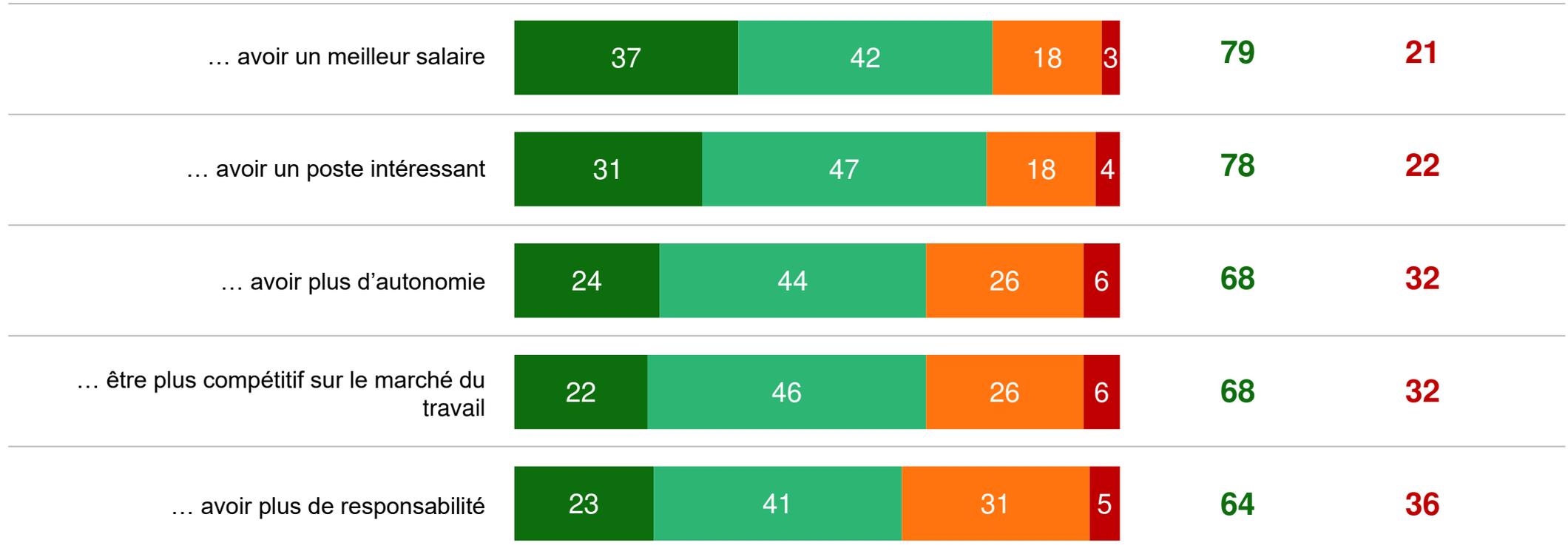
05

Par principe, la Gen Z considère que le mouvement est aujourd'hui indispensable pour obtenir ce qui lui semble le plus essentiel.

Selon vous, et d'après ce que vous en savez, est-il aujourd'hui indispensable ou non de changer d'entreprise régulièrement pour.. ?

 Base : 18-28 ans

% Indispensable Pas indispensable %



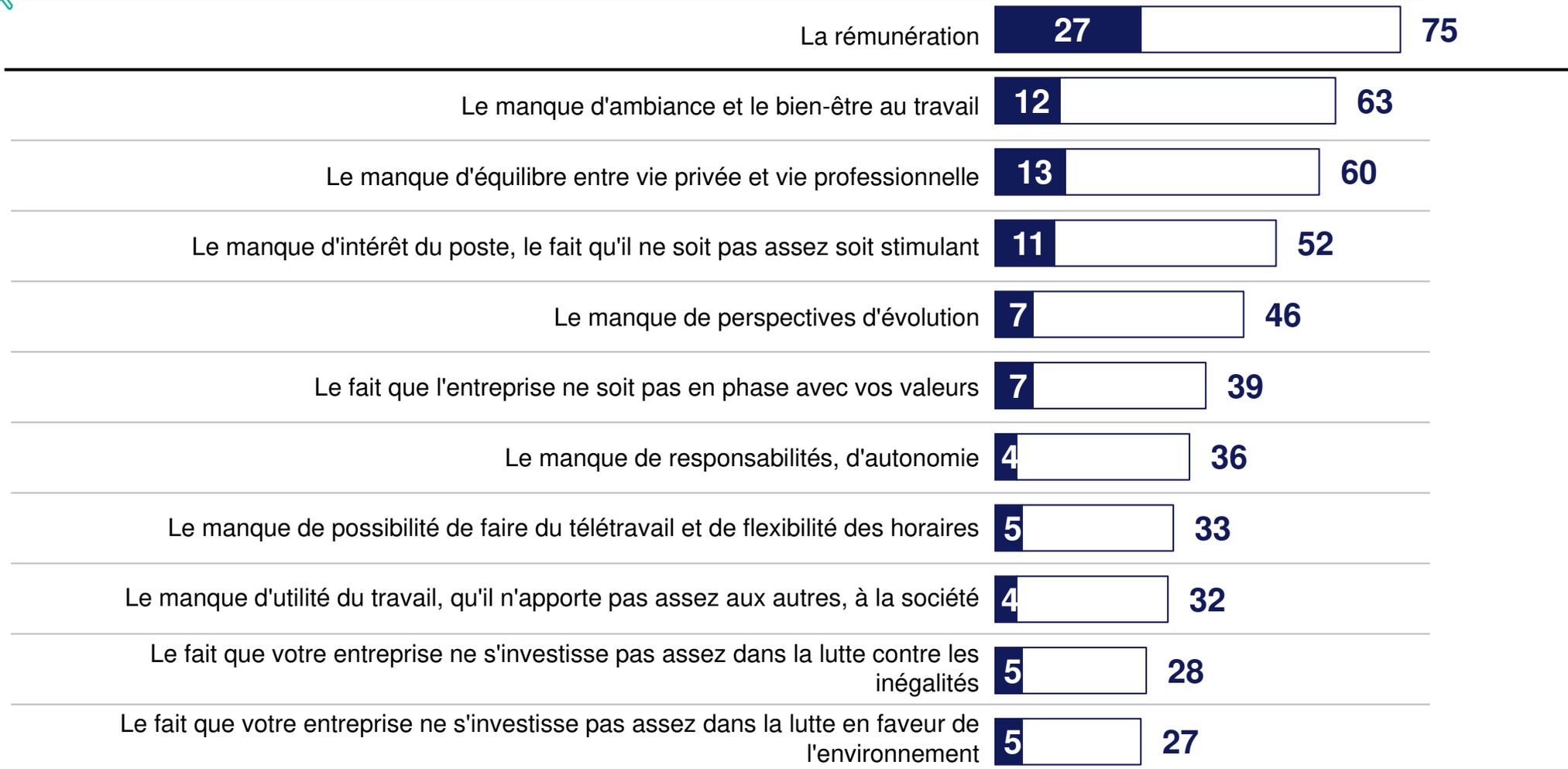
■ Tout à fait indispensable
 ■ Plutôt indispensable
 ■ Plutôt pas indispensable
 ■ Pas du tout indispensable

Pour autant, la Gen Z n'envisage pas de démissionner sur un coup de tête mais sur des sujets essentiels pour elle : d'abord et avant tout la rémunération mais aussi le temps libre et les perspectives d'évolution.

Parmi les éléments suivants, quels sont les 5 qui pourraient le plus vous amener à démissionner de votre futur poste ?* / votre poste actuel ?**



Base : 18-28 ans - Total supérieur à 100% car 5 réponses possibles



*aux étudiants
** aux jeunes actifs

En premier
Au total

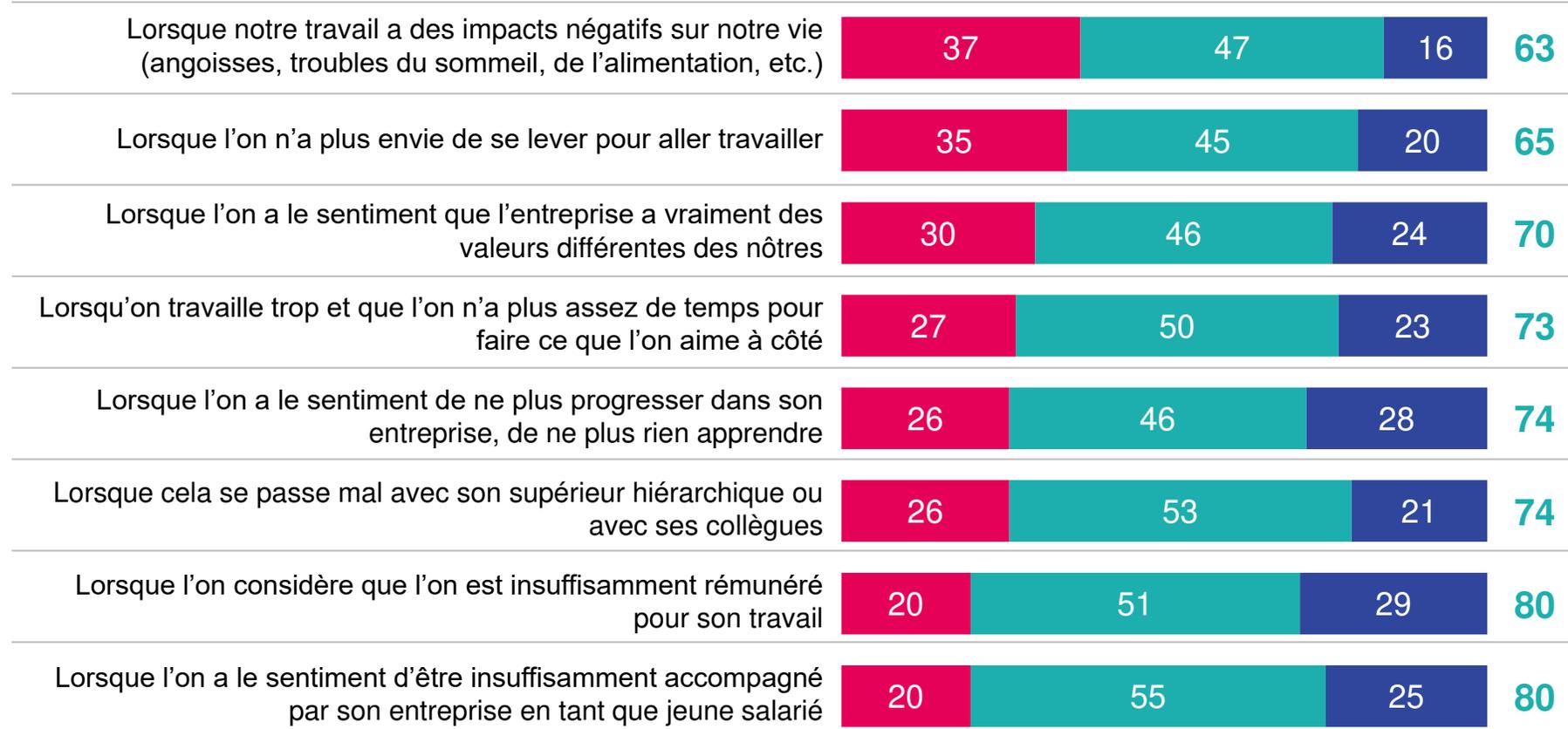
Si la Gen Z privilégie le dialogue à la démission, les décisions doivent le plus souvent intervenir rapidement : quelques semaines, pas plus !

Selon vous, que faut-il faire lorsque l'on rencontre les situations suivantes dans son entreprise ?

%En parler



Base : 18-28 ans



Il faut chercher rapidement à partir sans chercher à en parler, cela ne sert pas à grand-chose d'attendre et on perd du temps

Il faut en parler avec son entreprise et voir si la situation évolue dans le bon sens dans les quelques jours ou semaines qui suivent, sinon il faut partir vite

Il faut en parler avec son entreprise et se laisser quelques mois pour laisser le temps à l'entreprise de trouver une solution efficace

Un mode de fonctionnement que la grande majorité des chefs d'entreprise interprètent comme de l'infidélité.

72%

des dirigeants d'entreprises pensent que les jeunes sont **moins fidèles** à l'entreprise que leurs aînés

MERCI