

La satisfaction au travail à 24 ans: influence des facteurs psychosociaux, scolaires et organisationnels présents à l'adolescence

Marie-Ève Blackburn

Julie Auclair

Marco Gaudreault

Nadine Arbour



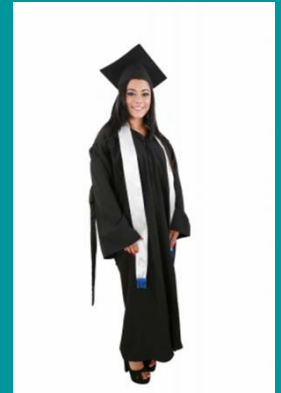
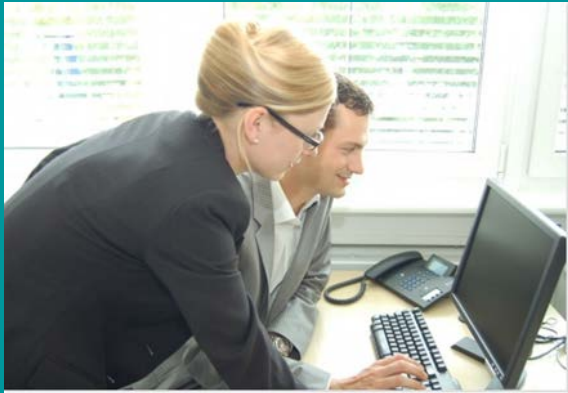
**Présentation au XVIIIème Congrès de
L'Association Internationale de Psychologie
du Travail de Langue Française
Florence (Italie)**

27 août 2014

Plan de la présentation

1. Mise en contexte
2. L'insertion professionnelle : un concept à définir
3. Devis de recherche
4. Description des emplois chez les jeunes de la cohorte
5. Une insertion professionnelle réussie
 1. Méthodologie
 2. Résultats
6. Pistes de réflexion
7. Remerciements

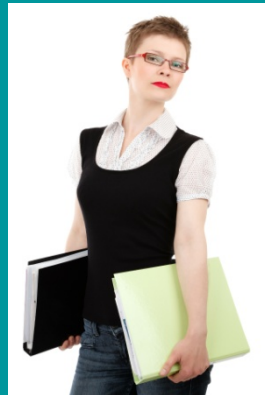
Mise en contexte



Mise en contexte

- Manque de main-d'œuvre qualifiée (MESS, 2008; Emploi-Québec, 2010; Chambre de commerce du Canada, 2012);
- Taux de chômage plus élevé chez les 15-24 ans (13,4 %) comparativement aux autres groupes d'âge (5,7 % à 7,9 %) (ISQ, 2012);
- Des emplois plus atypiques (temporaire, autonome, occasionnel, etc.) que les travailleurs âgés de 25 ans et plus, donc des emplois plus précaires et une plus grande mobilité (Conseil permanent de la jeunesse, 2001 et 2003; Trottier, 2001; Gauthier, 2007);
- Trop rares inscriptions dans certains programmes de formation prometteurs au regard des taux de placement (Conseil interordres de l'éducation au SLSJ, 2009; Turenne, 2010).

Insertion professionnelle : un concept à définir



L'étude des parcours et de l'insertion...

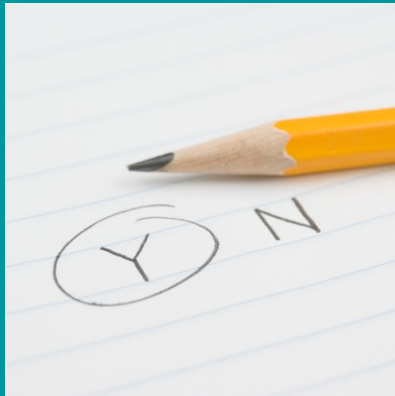
- Les chercheurs insistent sur l'ordre temporel des événements ou situations vécues par les jeunes (Tinto, 1975, 1993; Murtaugh et coll., 1999)
- On ne doit jamais négliger l'influence :
 - De l'origine sociale (Bourdieu et Passeron, 1970; Perron et coll., 1999; Duru-Bellat, 2002)
 - Des facteurs structurels liés à l'origine géographique et au milieu de vie (Perron et coll., 2000, 2005)
 - Des antécédents personnels, scolaires et familiaux
- Une multitude de facteurs (en interaction et en conjugaison) déterminent les choix et les comportements

L'insertion professionnelle : un concept à définir

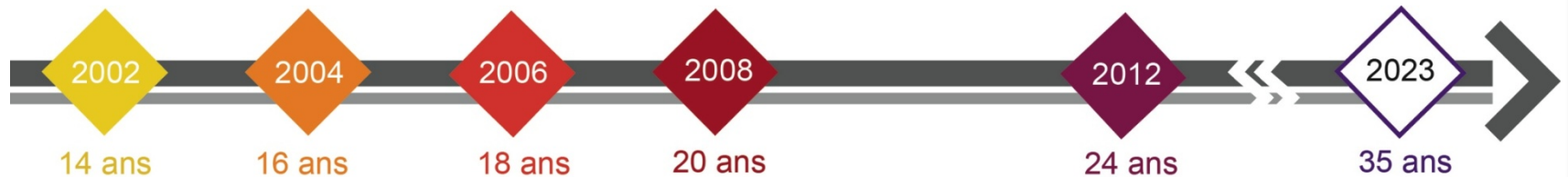
- À l'intersection entre la « préparation professionnelle », la « transition professionnelle » et l'« intégration professionnelle »
- Période de transition qui s'en remet à un ensemble de stratégies situationnelles de plus en plus souples (Vultur, 2003)
- Entrecroisement entre cheminement de formation et insertion au travail, ensemble d'entrées et de sorties (Fournier, 2002)
- De plus en plus une étape floue, un processus long où les jeunes sont en transition pendant un temps indéterminé (Trottier, 2001; ISQ, 2007)

Devis de recherche

Une approche longitudinale et exploratoire

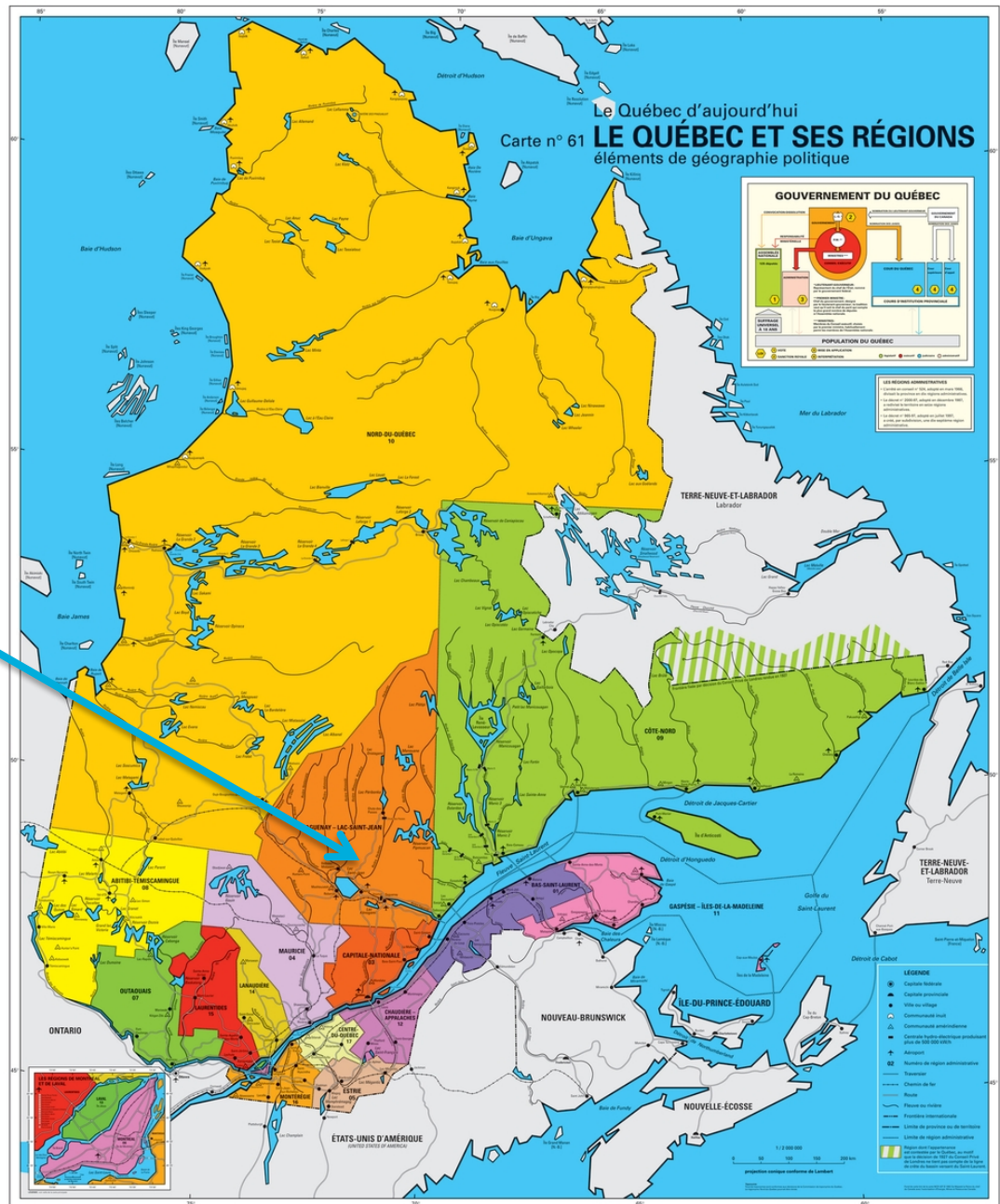


Le devis de recherche



- Population à l'étude :
 - Les élèves du secondaire âgés de 14 ans fréquentant un établissement francophone du **Saguenay-Lac-Saint-Jean** en mai 2002;
- Instruments de mesure :
 - Questionnaires autoadministrés ≈ 200 questions chacun;
 - Inspirés de plusieurs études et d'enquêtes de santé;
 - Mesures répétées et nouvelles problématiques abordées à chacun des cycles.

La région du Saguenay-
Lac-Saint-Jean dans la
province du Québec
(Canada)



L'échantillon

Étapes de collecte		Participants sollicités	Taux de participation		Attrition
Cycle	Âge	n	n	%	%
1. 2002	14 ans	1 176 ^a	615	52,3	–
2. 2004	16 ans	589	408	69,3	4,2
3. 2006	18 ans	535	413	77,2	9,2
4. 2008 ^c	20 ans	519	94 ^a	n.a.	3,0
5. 2012	24 ans	449	370	82,4	13,5

^a Le 4^e cycle se distingue des autres en raison d'un protocole quasi-expérimental mis spécifiquement en place en 2008 pour l'étude du cumul d'activités. Un maximum de participants était établi et ceux-ci devaient rencontrer des critères d'inclusion.

Description des emplois chez les jeunes de la cohorte



Répartition des participants selon leur situation scolaire et professionnelle à 24 ans

Ceux qui travaillent seulement (63,5 %)

1. Travailleurs temps plein, soit 30 h/semaine ou plus (58,3 %);
2. Travailleurs temps partiel, soit moins de 30 h/semaine (5,2 %).

Ceux qui concilient travail et études (20,4 %)

3. Double statut temps plein (3,0 %);
4. Travailleurs temps plein aux études à temps partiel (7,9 %);
5. Travailleurs temps partiel aux études à temps plein (7,1 %);
6. Double statut temps partiel (2,4 %).

Ceux qui sont aux études seulement (10,4%)

7. Étudiants temps plein (9,0 %);
8. Étudiants temps partiel (1,4 %).

Et les autres^a (5,7 %)

9. Ni travailleurs, ni étudiants (5,7 %).

^a Ceux-ci peuvent notamment être à la recherche d'un emploi ou s'occuper des enfants.

Situation d'emploi à 24 ans

Taux d'emploi

- 84,1 % de la cohorte est sur le marché du travail (n = 311).
- La majorité des travailleurs consacre 30 heures ou plus par semaine à leur emploi (82,5 %).

Cumul d'emploi

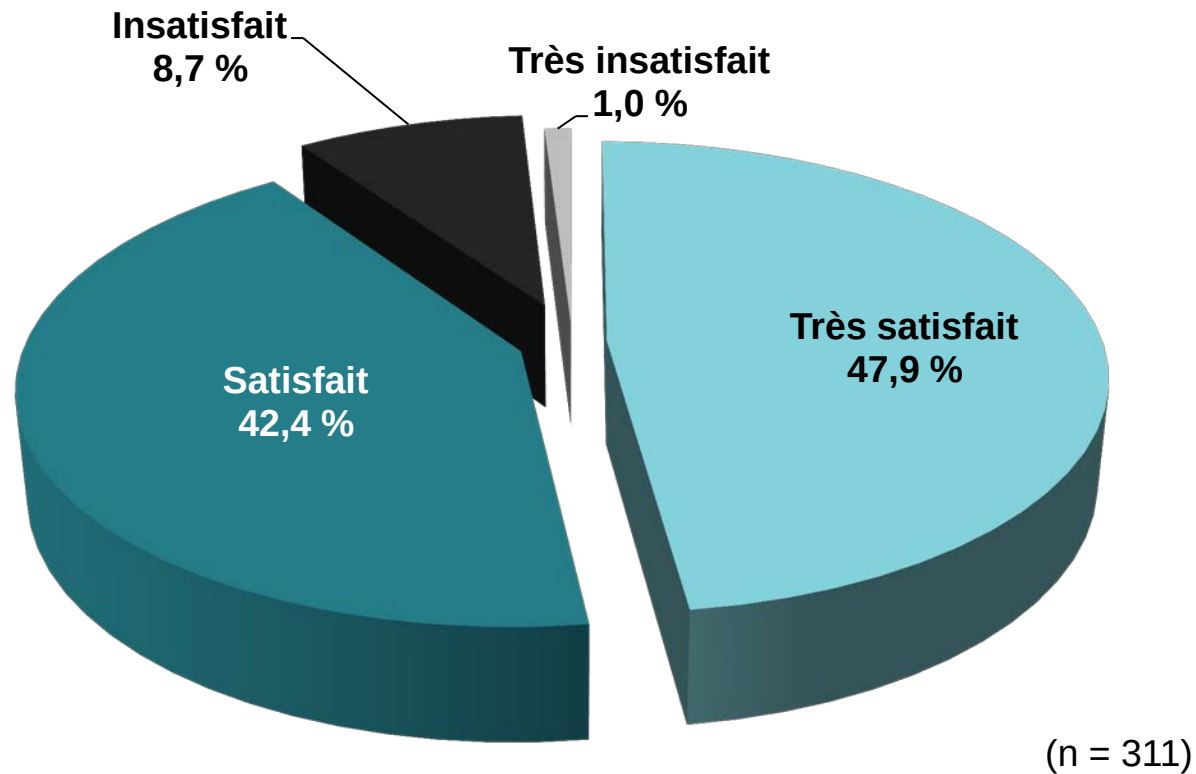
- La plupart des travailleurs n'occupe qu'un seul emploi (86,2 %).
- Environ 1 travailleur sur 10 en cumule deux (10,3 %).
- 3,5 % en occupent concurremment trois ou quatre.

Secteurs d'emploi principalement occupés^a (20 % chacun)

- Santé;
- Vente et services;
- Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion.

^a Secteurs établis à partir de l'édition 2011 de la Classification nationale des professions.

Niveau de satisfaction envers l'emploi principal occupé à 24 ans



Pour cette mesure directe de satisfaction en emploi, le participant était invité à répondre à la question « En pensant à ton emploi rémunéré principal uniquement, et en considérant tous les aspects de cet emploi, quel est ton degré de satisfaction envers celui-ci? »

Une insertion professionnelle réussie

Méthodologie



La qualité de l'insertion professionnelle

- Plusieurs façons de mesurer une insertion professionnelle réussie :
 - Avec des données objectives de qualité d'emploi (salaire, heures, permanence, conditions de travail, etc.);
 - Avec des données subjectives (satisfaction envers son emploi, avoir l'intention de le conserver, etc.).
- Puisque la cohorte à l'étude est très hétérogène du point de vue des emplois occupés et des parcours scolaires empruntés, une évaluation subjective de la qualité de l'insertion a été retenue

Recours à l'échelle validée et reconnue du Minnesota Satisfaction Questionnaire.

Minnesota Satisfaction Questionnaire

Très insatisfait... à.... très satisfait

- 
1. De tes possibilités d'avancement;
 2. Des conditions de travail;
 3. Des possibilités de faire des choses différentes de temps en temps;
 4. De ton importance aux yeux des autres;
 5. De la manière dont ton supérieur dirige ses employés (rapports humains);
 6. De la compétence de ton supérieur dans les prises de décisions (compétences techniques);
 7. Des possibilités de faire des choses qui ne sont pas contraires à ta conscience;
 8. De la stabilité de ton emploi;
 9. Des possibilités d'aider les gens dans l'entreprise;
 10. Des possibilités de dire aux gens ce qu'il faut faire;
 11. Des possibilités de faire des choses qui utilisent tes capacités;
 12. De la manière dont les règles et les procédures internes de l'entreprise sont mises en application;
 13. De ton salaire par rapport à l'importance du travail que tu fais;
 14. Des possibilités de prendre des décisions de ta propre initiative;
 15. Des possibilités de rester occupé tout le long de la journée de travail;
 16. Des possibilités d'essayer tes propres méthodes pour réaliser le travail;
 17. Des possibilités de travailler seul dans ton emploi;
 18. De la manière dont tes collègues s'entendent entre eux;
 19. Des compliments que tu reçois pour la réalisation d'un bon travail;
 20. Du sentiment d'accomplissement que tu retires de ton travail.

Modèles d'analyse multiple

Quels sont les déterminants d'une plus grande satisfaction en emploi chez les jeunes travailleurs?

Analyses statistiques

- Modèles de régression linéaire multiple distincts pour chaque âge de mesure (14, 16, 18 et 24 ans)
- Prise en compte d'une centaine de facteurs mesurés à chacun des cycles à titre de variables indépendantes
- Étapes de modélisation du niveau de satisfaction (recherche du meilleur ajustement)
 1. Analyses unidimensionnelles (9 dimensions)
 2. Analyse multidimensionnelle incluant des variables de contrôle ainsi que tous les facteurs retenus au seuil de 25 % dans les modèles unidimensionnels

Les dimensions considérées

1. Caractéristiques sociodémographiques, économiques et origine sociale
2. Soutien social et relations interpersonnelles
3. Habitudes de vie et santé
4. Valeurs et comportements
5. Vécu psychoaffectif
6. Expérience scolaire
7. Aspirations professionnelles et choix de carrière
8. Conditions de travail à 24 ans
9. Appréciation de l'environnement de travail à 24 ans

Résultats

Déterminants d'une plus grande satisfaction en emploi chez les travailleurs à 24 ans



Facteurs de prédisposition à **14 ans** d'une plus grande satisfaction au travail à 24 ans



Considérer sa vie intellectuelle
ou créative très importante

Corrélation
semi-partielle

0,17**



Avoir une meilleure estime de soi
globale

0,14*

(n = 301)

*p < 0,05; ** p < 0,01.

Les résultats sont ajustés pour le sexe, la scolarité de la mère, le degré d'ambition et le niveau de motivation intrinsèque. Le potentiel explicatif du modèle est de 10,1 %.

Facteurs de prédisposition à **16 ans** d'une plus grande satisfaction au travail à 24 ans

	Corrélation semi-partielle
 Percevoir positivement la situation financière familiale	0,14*
 Avoir une meilleure estime de soi globale	0,14*
 Forte motivation intrinsèque liée à la connaissance	0,13*

(n = 240)

*p < 0,05

Les résultats sont ajustés pour le sexe et la scolarité de la mère. Le potentiel explicatif du modèle est de 7,5 %.

Facteurs de prédisposition à **18 ans** d'une plus grande satisfaction au travail à 24 ans

	Corrélation semi-partielle
 Manifester une plus grande satisfaction globale à l'école	0,22***
 Démontrer de la certitude dans son choix vocationnel	0,18**
 Percevoir un plus grand soutien de la part des amis	0,14*

(n = 233)

*p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Les résultats sont ajustés pour le sexe et la scolarité de la mère. Le potentiel explicatif du modèle est de 15,5 %.

Les déterminants de la satisfaction au travail à 24 ans

	Avoir de la latitude décisionnelle dans son travail	0,22***		Avoir l'intention de se chercher un emploi dans la prochaine année	-0,08*
	Soutien perçu positivement de la part du supérieur	0,20***		Soutien perçu positivement lors de l'entrée en fonction	0,07*
	Avoir une perception positive des collègues plus âgés	0,16***		Considérer sa vie intellectuelle ou créative très importante	0,07*
	Avoir une meilleure estime de soi globale	0,11***		Être stressé lors de la recherche d'emploi	-0,07*
	Avoir un travail correspondant à ce qui est voulu dans la vie	0,11***		Conciliation travail et vie personnelle difficile	-0,07*
	Considérer le travail comme très important	0,08**		Être aux études à temps partiel	-0,06*
	Avoir un diplôme qualifiant (universitaire, collégial ou professionnel vs DES au plus)	-0,08*			

(n = 267)

*p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.

Les résultats sont ajustés pour le sexe, la scolarité de la mère, la situation financière, le fait de vivre avec une figure parentale, avoir des enfants, le temps travaillé et l'ancienneté dans l'emploi.

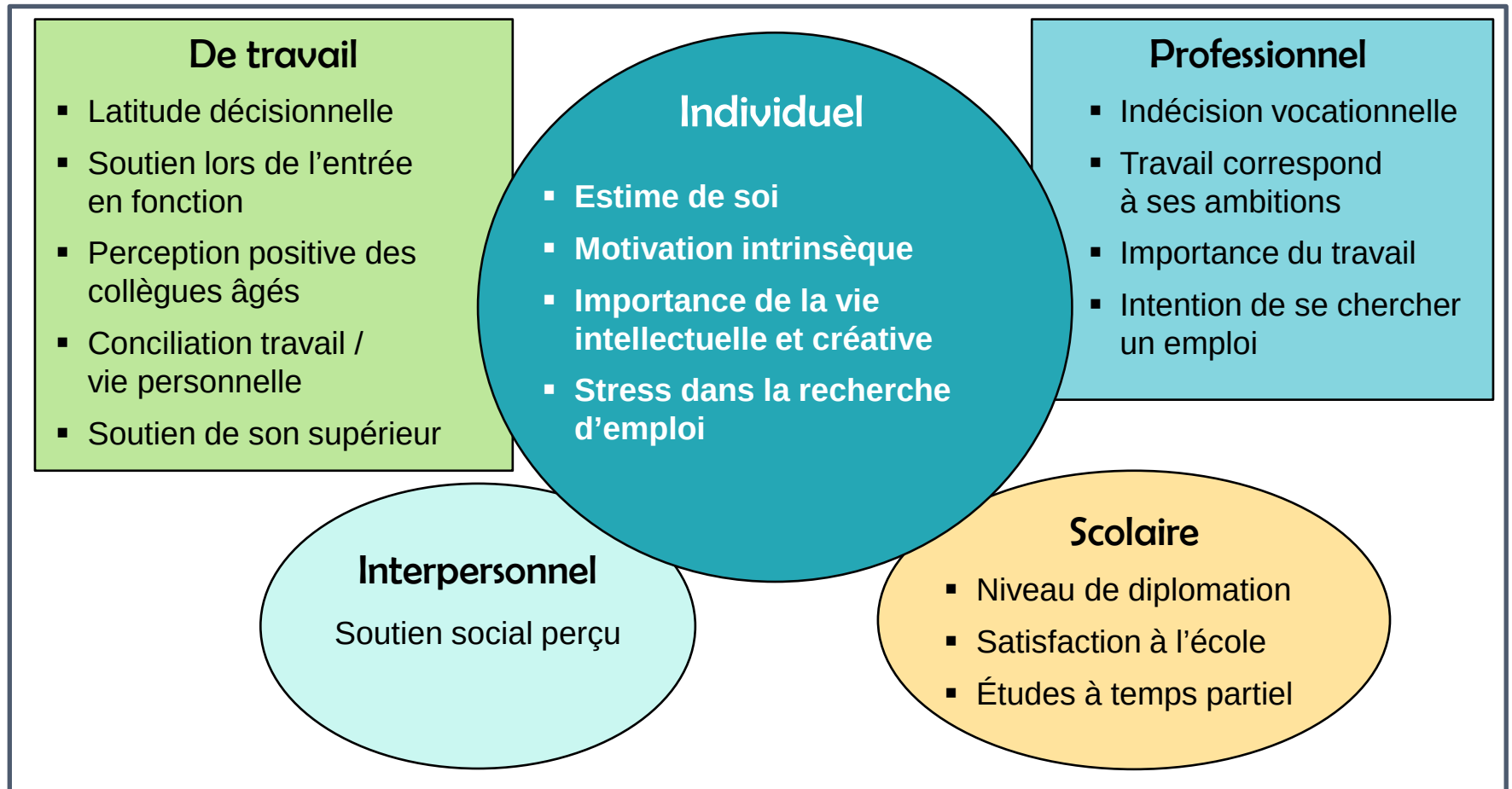
Le potentiel explicatif du modèle est de 77,7 %.

Pistes de réflexion



Déterminants d'une insertion professionnelle réussie

Contexte



Pour soutenir les jeunes et leur insertion professionnelle : **travailler en amont**

- Les mesures significatives à 14, à 16 et à 18 ans démontrent l'importance :
 - d'une bonne estime de soi;
 - d'une vision positive de son environnement;
 - d'un système de valeurs axées sur l'apprentissage et de la créativité et le plaisir qui en découle;
 - le choix vocationnel,
 - et l'origine sociale.

Pour soutenir les jeunes et leur insertion professionnelle : **développer une vision plus réaliste du marché du travail**

- Les diplômés d'études postsecondaires semblent subir une désillusion une fois confronté au marché du travail, comparativement aux travailleurs sans diplôme qualifiant qui manifestent en moyenne un plus fort niveau de satisfaction dans leur travail.

Pour soutenir les jeunes et leur insertion professionnelle : **fournir des outils d'aide à l'emploi**

- Les résultats suggèrent que les personnes stressées par la recherche d'un emploi vont davantage accepter le compromis d'une situation professionnelle inconfortable.
- Il en est de même pour les travailleurs démontrant une plus faible estime d'eux-mêmes. Entretenir des attitudes et des perceptions plus favorables à son égard seraient ainsi un gage de satisfaction en emploi.
- Rendre disponible des outils pour la recherche d'emploi, pour mieux se connaître, mieux s'apprécier et augmenter la confiance en ses capacités.

Pour un complément d'informations

Rapport de recherche

« Relever les défis de l'insertion professionnelle chez les jeunes adultes »

[En ligne]

http://www.cegepjonquiere.ca/media/ecobes/InsertionProfessionnelle_juillet2014.pdf

Marie-Ève Blackburn, Ph.D.

ÉCOBES – Recherche et transfert,
Cégep de Jonquière

marie-eve.blackburn@cjonquiere.qc.ca

418 547-2191, poste 422

Merci aux partenaires qui ont participé à la réflexion sur le sujet en étant sur l'équipe de projet

