



La satisfaction au travail à 24 ans : identification de facteurs de prédisposition

Julie Auclair, enseignante-chercheuse | julie.auclair@cjonquiere.qc.ca
Marie-Ève Blackburn, chercheuse | marie-eve.blackburn@cjonquiere.qc.ca



Mise en contexte

Plusieurs indicateurs témoignent de difficultés d'insertion professionnelle chez les jeunes adultes :

- manque de main-d'œuvre qualifiée;
- taux de chômage plus élevé chez les 15-24 ans;
- des emplois plus atypiques (temporaire, autonome, occasionnel, etc.).

Pour mieux outiller les intervenants qui travaillent auprès des jeunes, il importe de comprendre davantage les mécanismes sous-jacents aux difficultés d'insertion.



Un devis longitudinal

Enquête longitudinale auprès des élèves saguenéens et jeannois âgés de 14 ans en 2002 (ELESJ-14)

Tableau 1 : L'échantillon

Cycle - Âge	Participants sollicités	n	% de participation
2002 - 14 ans	1176	615	52,3
2004 - 16 ans	589	408	69,3
2006 - 18 ans	535	413	77,2
2008 - 20 ans ^a	519	94	n.a.
2012 - 24 ans	449	370	82,4

^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. Ce cycle n'a pas servi à la présente étude.

Méthodologie

Approche exploratoire

- Questionnaires autoadministrés ≈ 200 questions chacun
- Inspirés de plusieurs études et d'enquêtes de santé

Modélisation du niveau de satisfaction en emploi

- Prise en compte d'une centaine de facteurs mesurés à chacun des cycles à titre de variables indépendantes.
- Régressions linéaires multiples distinctes pour chaque âge de mesure (14, 16, 18 et 24 ans).
- Résultats ajustés pour le sexe et la scolarité de la mère.

Échelle de satisfaction au travail

Différentes façons de mesurer une insertion professionnelle réussie :

- données objectives de qualité d'emploi (salaire, heures, permanence, conditions de travail, etc.);
- données subjectives (satisfaction envers son emploi, avoir l'intention de le conserver, etc.).

Minnesota Satisfaction Questionnaire

- Échelle constituée de 20 items renvoyant à différentes dimensions de l'emploi (Weiss et coll., 1967).
- Traduction française de la version courte du questionnaire (Roussel, 1996).

Cette mesure de la satisfaction au travail est l'une des plus utilisées dans les recherches internationales et présente encore aujourd'hui des qualités psychométriques reconnues dans différents contextes et cultures.

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

...à 14 ans

- Vie intellectuelle ou créative très importante
- Meilleure estime de soi globale

...à 16 ans

- Perception positive de la situation financière familiale
- Meilleure estime de soi globale
- Forte motivation intrinsèque liée à la connaissance

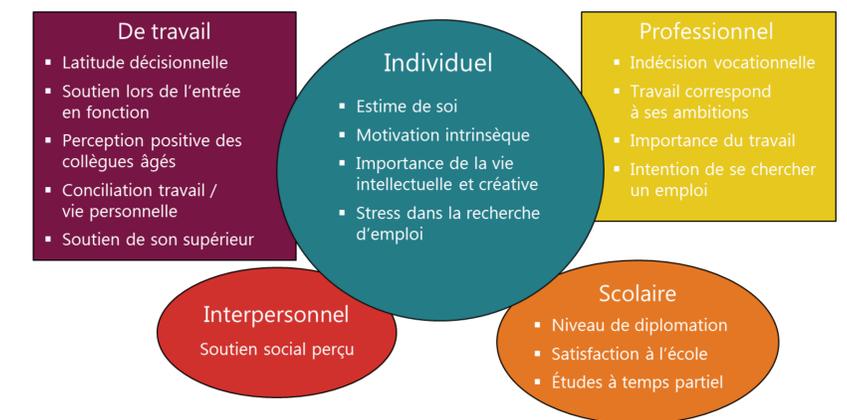
...à 18 ans

- Plus grande satisfaction globale à l'école
- Plus de certitude dans son choix vocationnel
- Plus grand soutien perçu de la part de ses amis

Les déterminants de la satisfaction au travail à 24 ans

- Plus grande latitude décisionnelle dans son travail
- Perception positive à l'égard de son supérieur
- Perception positive à l'égard des collègues plus âgés
- Meilleure estime de soi globale
- Travail correspondant à ce qui est voulu dans la vie
- Travail très important
- Diplôme qualifiant (univ./collégial/professionnel vs DES au plus)
- Intention de se chercher un emploi dans la prochaine année
- Soutien perçu positivement lors de l'entrée en fonction
- Vie intellectuelle et créative très importante
- Stress lors de la recherche d'emploi
- Conciliation travail et vie personnelle difficile
- Études à temps partiel

Schéma 1 : Contextes impliqués dans la satisfaction au travail



Conclusion

Ces résultats illustrent l'importance de travailler en amont pour soutenir les jeunes dans leur insertion professionnelle :

- développer une vision plus réaliste du marché du travail;
- fournir des outils d'aide au choix de carrière et à la recherche d'emploi;
- favoriser le développement :
 - d'une bonne estime de soi,
 - d'une vision positive de son environnement,
 - du plaisir découlant de valeurs axées sur l'apprentissage et la créativité.

Références bibliographiques

ROUSSEL, P. 1996. *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*. Paris, Economica, coll. Recherche en Gestion.

WEISS, D. J., DAWIS, R. V., ENGLAND, G. W. et L. H. LOFQUISE. 1967. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota studies in vocational rehabilitation*, Vocational Psychology Research, University of Minnesota.

Avec la participation financière de Québec

