



L'intérêt des 18-24 ans pour les solutions de tutorat et de mentoring

Sondage Ifop pour BASF

N° 117941

Contacts Ifop :

Romain Bendavid / Marie Fevrat

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

Mars 2021

1 | La méthodologie

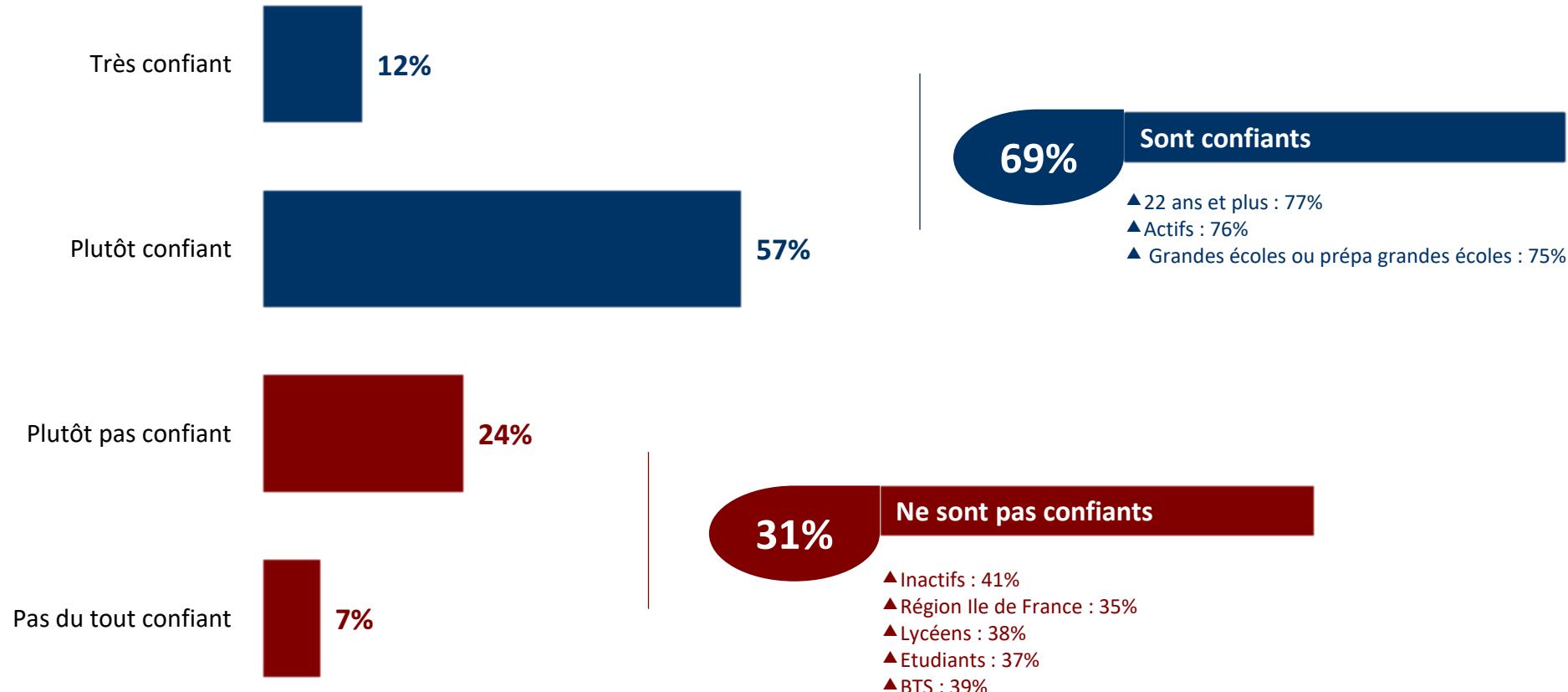
Etude réalisée par l'Ifop pour l'Agence Droit Devant

Echantillon	Méthodologie	Mode de recueil
 L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 1002 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 à 24 ans.	 La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée) après stratification par région et catégorie d'agglomération.	 Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 25 février au 1er mars 2021.

2 | Les résultats de l'étude

Le niveau de confiance à l'égard de son entrée ou ses premières années dans la vie professionnelle

QUESTION : Diriez-vous que vous êtes confiant ou pas confiant pour [votre entrée]¹ / [vos premières années]² dans la vie professionnelle ?



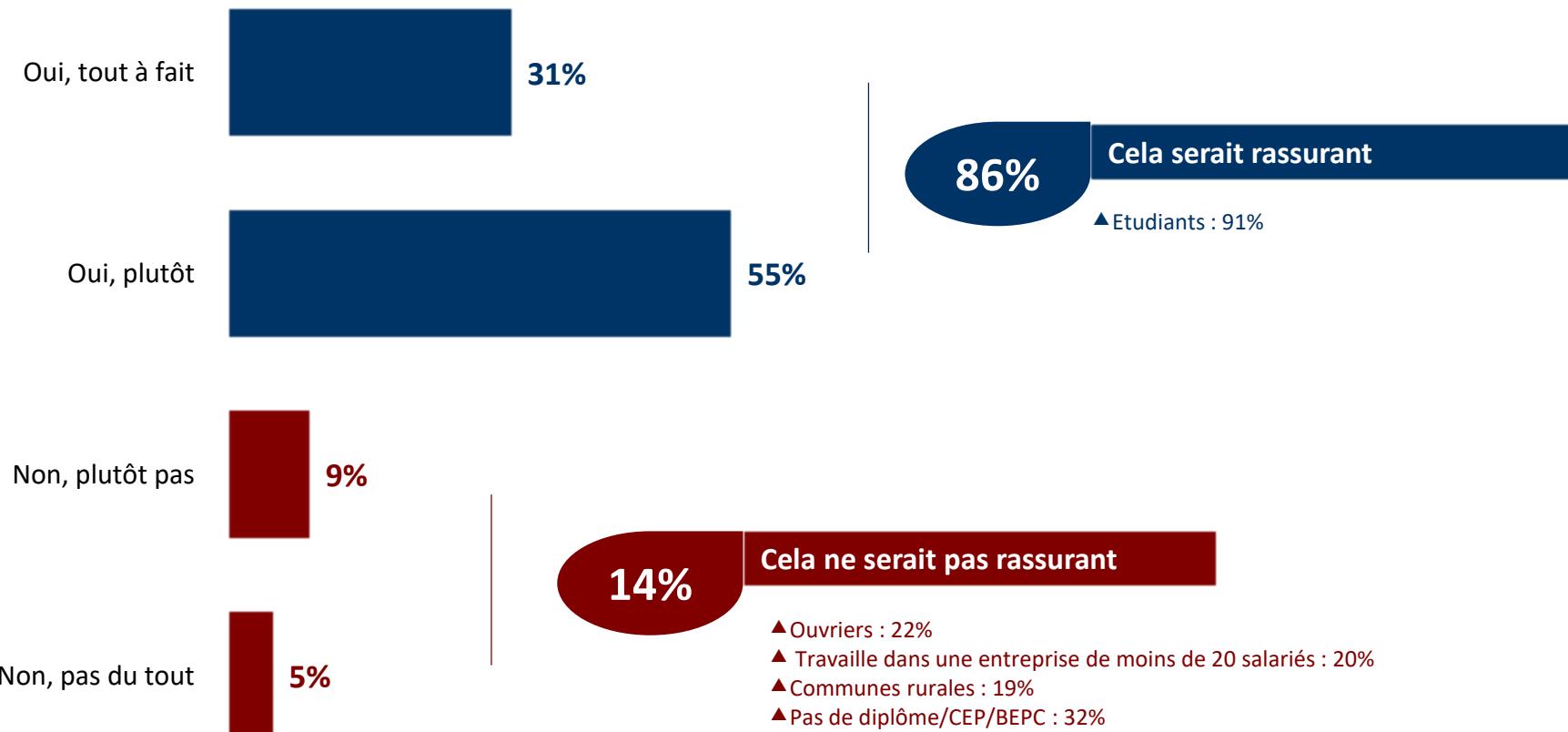
(1) Intitulé posé à ceux qui n'exercent pas d'activité professionnelle ou qui sont à la recherche d'un premier emploi

(2) Intitulé posé à ceux qui exercent une activité professionnelle ou aux chômeurs à la recherche d'un emploi

Le caractère rassurant du fait d'être accompagné(e) par un tuteur ou un mentor dans les premières années d'expérience professionnelle

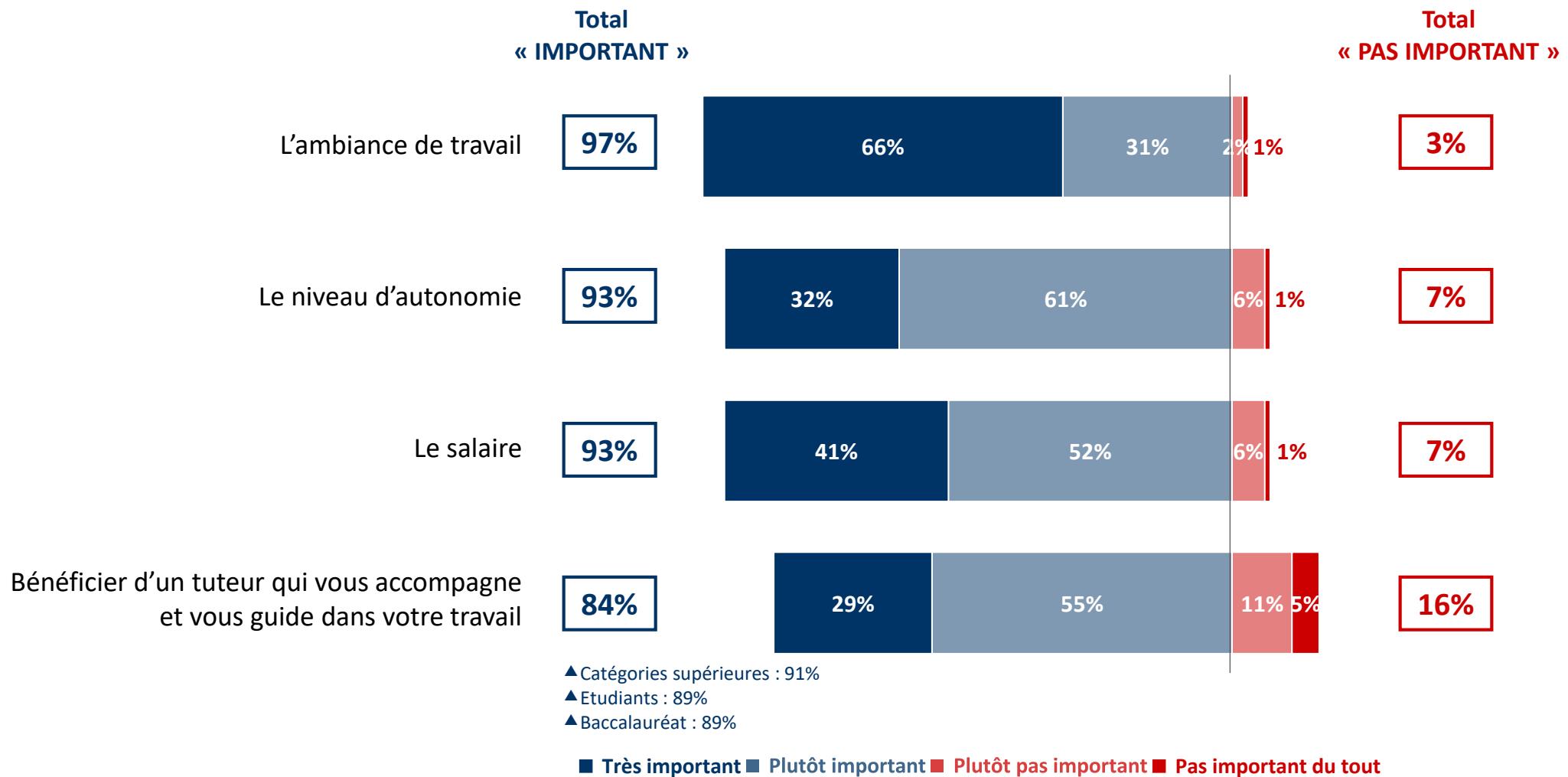
QUESTION : Un « tuteur » ou un « mentor » désigne une personne qui partage son expérience et ses connaissances dans son domaine avec quelqu'un de moins expérimenté.

Le fait d'être accompagné dans vos premières années d'expérience professionnelle par un tuteur ou un mentor dans votre entreprise, serait-il pour vous rassurant ?



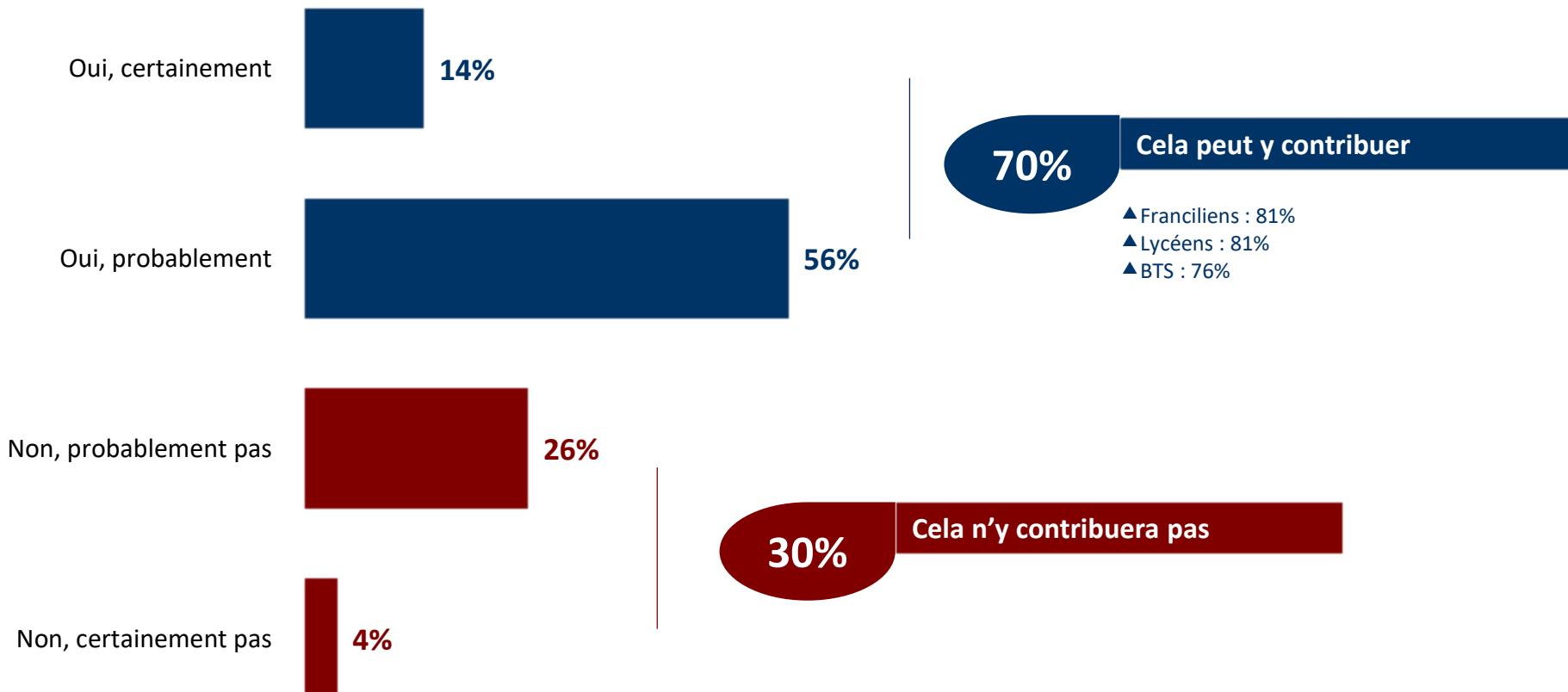
L'importance de différents éléments pour débuter sa carrière dans les meilleures conditions

QUESTION : Diriez-vous que chacun des éléments suivants est important ou pas important pour débuter votre carrière professionnelle dans les meilleures conditions ?



L'impact du degré de digitalisation d'une entreprise dans le cadre d'une recherche de travail

QUESTION : Dans le cadre d'une recherche de travail, le degré de digitalisation d'une entreprise (production, logistique, RH...), peut-il contribuer à vous faire choisir cette entreprise par rapport à une entreprise concurrente ?



3 | Les principaux enseignements

Les principaux enseignements

Si plus des 2/3 des jeunes se montrent confiants pour leur avenir professionnel proche, cet état d'esprit est fortement influencé par le niveau d'insertion dans la vie professionnelle.

69% des 18-24 ans affirment être confiant sur le plan professionnel, que ce soit pour leur entrée dans cette nouvelle vie (lorsqu'ils n'ont jamais travaillé) ou pour leurs premières années (s'ils sont déjà actifs) contre 31% qui ne le sont pas. Ce résultat s'inscrit dans une tendance générale constatée par l'Ifop dans d'autres enquêtes, à savoir un optimisme souvent inhérent à cette classe d'âge, quel que soit le sujet.

Dans le détail, **cette confiance pour son avenir professionnel proche est davantage mise en avant par les jeunes actifs** (76% déclarent être confiant dont, de façon homogène, 79% des CSP+, 83% des professions intermédiaires et 74% des CSP-). Le fait d'avoir un travail (qui est bien souvent le premier) et de franchir une nouvelle étape clé dans sa vie représente ainsi une forte réassurance, source de sérénité et de sécurité. De surcroît, les incertitudes actuelles liées à la crise sanitaire appuient un peu plus ce constat. On observe en parallèle un niveau de confiance, certes toujours majoritaire, mais moindre auprès des interviewés inactifs (59% contre 69% en moyenne) dont 62% auprès des lycéens et 63% auprès des étudiants (avec seulement 52% chez les étudiants en université). **Le clivage qui traverse cette classe d'âge ne repose donc pas tant sur des critères sociaux que dans le fait d'être inséré ou non dans la vie active.**

Une quasi-unanimité se dessine pour reconnaître le caractère rassurant de l'accompagnement en entreprise par un tuteur.

Après rappel du concept, **86% des 18-24 ans sont d'accord avec le fait qu'être accompagné par un tuteur ou un mentor lors de ses premières années professionnelles est rassurant**. En outre, 31% l'affirment avec conviction (« oui, tout à fait »). Ce score massif permet donc de transcender le clivage précédemment observé sur le fait d'être ou non inséré professionnellement. L'accompagnement par un tuteur peut dès lors être vu comme un levier permettant de consolider, pérenniser la confiance manifestée par une majorité de jeunes et comme un levier de réassurance, un filet de sécurité pour ceux pas encore insérés professionnellement qui sont aussi moins nombreux à se déclarer confiants pour leur avenir. Auprès de ces derniers, cette proposition séduit ainsi très fortement les étudiants (91% contre 86% en moyenne, dont 36% « tout à fait » contre 31% en moyenne).

Les principaux enseignements

Replacée dans un contexte plus général parmi d'autres critères professionnels, l'importance du recours à un tuteur est reconnue au même titre que des enjeux centraux comme l'ambiance de travail, le niveau d'autonomie ou le salaire.

Assez logiquement, respectivement 97%, 93% et 93% des interviewés soulignent l'importance de l'ambiance de travail, du niveau d'autonomie et du salaire pour débuter sa carrière professionnelle (avec des scores de « très important » oscillant entre 32% et 66%). Légèrement en retrait, cet enjeu étant aussi plus spécifique, **la très grande majorité des 18-24 ans (84%) déclare que le fait de bénéficier d'un tuteur qui les accompagne et les guide dans leur travail, constitue un élément important pour débuter sa carrière dans les meilleures conditions (dont 29% « très important »).** Les mesures annoncées par le président de la République Emmanuel Macron lors de sa visite en Seine-Saint-Denis le 1^{er} mars vont d'ailleurs dans le sens du développement des mentors dans les prochains mois pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

Le degré de digitalisation d'une entreprise constitue un atout « marque employeur » considérable.

Cette génération « Digital Native » se montre particulièrement sensible à cet enjeu. Dans le cadre d'une recherche de travail, **70% des interviewés (dont 14% « certainement » et 56% « probablement ») affirment en effet que le degré de digitalisation d'une entreprise (production, logistique, RH...) est de nature à contribuer à les faire choisir cette entreprise par rapport à une entreprise concurrente.** Cette proportion s'élève même à 81% auprès des jeunes franciliens et chez les lycéens.