

Base du travail

Il m'est demandé de préparer une étude sur la perception du travail (en entreprise) des 18-25 ans. Je dois donc dans un premier temps définir l'objectif d'étude, préparer une consigne, un guide d'entretien et un échantillon de personne à interroger.

Objectif d'étude

Connaître la perception du travail en entreprise des 18-25 ans.

L'objectif d'étude est intéressant car il permet d'explorer en profondeur les expériences professionnelles de ceux qui sont simultanément étudiants (car études sur les 18 – 25 ans donc majoritairement des étudiants) et actifs dans le monde du travail en examinant les facteurs influençant leur satisfaction, motivation et engagement. Cette approche offre une occasion d'analyser les multiples facettes de leur vie professionnelle. En examinant les facteurs qui influent sur la satisfaction, la motivation et l'engagement, on peut obtenir des informations précieuses pour améliorer la qualité de la vie au travail.

Prenons le contexte où nous sommes chef d'entreprise par exemple, avec les résultats de l'étude on pourrait mieux appréhender les problématiques qui sont régulièrement rencontrés en entreprise mais qui ne sont pas forcément traité par méconnaissance du fonctionnement humain. Et on pourrait à l'inverse mettre en avant toutes les variables qui font que le travail en entreprise sain et qu'il procure de la satisfaction.

Consignes

Comment le travail et le monde du travail influe sur votre état d'esprit (job étudiant, stage, alternances, autres engagements) ?

En posant cette question, on invite l'interlocuteur à partager son expérience personnelle sur le travail (perception de travail) au sein du monde professionnel. Les éléments de sa réponse peuvent fournir des indications sur sa perception du travail, notamment en ce qui concerne la satisfaction, la motivation, et l'engagement, correspondant ainsi à l'objectif plus large d'exploration de la perception du travail dans ce contexte mais aussi vis-à-vis de son expérience personnelle, l'interlocuteur a alors la possibilité de parler es jobs

étudiants, des stages, de l'alternance, et de son engagement entrepreneurial par exemple, ce sont des contextes qui vont varier et qui sont assez spécifiques tout de même. La question permet d'ouvrir la discussion sur les aspects concrets et vécus de cette perception, offrant ainsi des éléments pour comprendre comment les individus perçoivent le travail en entreprise dans les divers contextes. La question va emmener mon interlocuteur vers une ligne directrice formée comme ceci :

On part du travail au sens large pour se diriger vers la perception du travail

Dans le cas où l'interlocuteur divague et part loin de notre objectif d'études ; on peut essayer de reformuler notre consigne pour rester sur l'objectif et revenir sur notre ligne directrice :

De quelle façon percevez-vous le travail en entreprise ?

Avec cette deuxième consigne, on recentre le sujet et on s'assure que l'interlocuteur sera plus enclin à parler de ce qui nous intéresse. L'introduction du mot « entreprise » permettra d'obtenir des réponses bien en rapport avec notre ligne directrice et surtout l'insertion du mot « perception » par « percevez » recentre bien le sujet, et ainsi éviter de s'éloigner trop du cœur du sujet de l'entretien. La personne pourrait divaguer sur l'établissement qui l'a poussé à effectuer des stages ou des alternances, c'est un facteur de sûreté supplémentaire, pour avoir des entretiens riches et dans le thème.

Guide d'entretien

Hypothèses liées à la consigne.

Capacité du travail à influencer sur la satisfaction :

Un entretien pourrait révéler des témoignages sur la manière dont l'interlocuteur perçoit son niveau de satisfaction à la fois dans son engagement professionnel. L'interlocuteur pourrait partager des expériences, telles que les missions professionnelles en entreprise que ça soit en job d'été, en stage, en alternance ou encore (dans le cadre où l'étudiant est entrepreneur) dans sa propre entreprise qui ont contribué à renforcer sa satisfaction.

Exemple : Il pourrait mentionner comment la réussite d'une mission dans un cadre professionnel a été un des facteurs clés dans son niveau de satisfaction global. Tout ça, ça nous permettrait d'approfondir la compréhension de la manière dont le travail influe sur la satisfaction.

De plus, l'entretien pourrait nous donner des éléments qui influent de manière négative sur la satisfaction, tels que les aspects moins gratifiants du travail en entreprise.

Exemple : Dans le même contexte, on peut imaginer qu'une personne ait énormément travaillé sur une tâche donnée par son supérieur, mais que cette personne ne soit pas satisfaite. Cela nous donnera des pistes d'amélioration pour les méthodologies d'apprentissage dans l'entreprise en question par exemple.

Ses deux exemples vont venir influencer positivement ou négativement sur la satisfaction du travail en entreprise. Les variables comme la satisfaction font partie intégrante de la perception, ce thème est bien pertinent et il révèle les enjeux du travail sur notre moral.

Influence du travail sur la motivation :

Un entretien qui aborde ce thème va nous révéler des choses intéressantes sur la manière dont la personne perçoit l'impact du travail (positif ou négatif d'ailleurs) sur son engagement dans le monde professionnel.

Exemple et hypothèses : La personne peut se rendre compte en abordant ce thème que les choses qu'elle apprend en entreprise par le biais du travail lui servent dans son engagement professionnel. Si je prends mon exemple le stage de première année m'a appris que la vente est omniprésente dans le monde du travail, et que plus ou moins tous les secteurs utilisent (consciemment ou inconsciemment) des techniques de vente. Ce qui me motive et m'encourage à être à 100% de mes capacités dans mes stages pour que cela me serve à long terme (aussi au développement de mon entreprise). Tout ça est ou a été source de motivation pour les personnes mis face à cette réalité.

Et encore une fois ce thème en entretien peut révéler en quoi le travail en entreprise n'est pas une source de motivation.

Exemple : Le travail du stage de première année par exemple a été source de motivation par la prise de conscience que la vente est omniprésente partout.

Mais il aurait pu dégrader ma motivation dans le cadre où ce stage ait engendré beaucoup de fatigue par les grandes quantités de choses à faire (là en l'occurrence on parle du stage de première année, où l'on n'avait pas énormément de choses à fournir, donc l'exemple est peu représentatif).

La difficulté ici est de faire la distinction entre satisfaction et motivation. Ce n'est pas la même chose, les deux sujets font bien partie de la perception du travail. Mais ils sont différents car l'un va explorer ce que procure ce travail à l'interlocuteur. Et l'autre va expliquer ce qui donne envie (ou pas) à l'interlocuteur de fournir du travail.

Influence de la charge de travail sur l'humeur/les émotions :

Un entretien parlant de ce sujet-là va nous donner des informations sur la manière dont l'interrogé perçoit l'impact de la charge de travail en entreprise.

En entreprise, ce genre de données pourrait donner des informations pertinentes pour les managers par exemples. Ils comprendraient ainsi si le travail fourni est trop exigeant et adapter tout ça en conséquence.

D'un autre côté, on pourrait aller plus loin pour comprendre les facteurs engendrant du stress pour les employés et agir contre cela. Ici, on va chercher à comprendre comment la charge de travail influe sur les émotions et l'humeur chez les personnes qui font des jobs d'été ; stages et alternances. Ce que ressentent ses personnes peut potentiellement être appliqué au reste des salariés. Ainsi cette étude et ce thème pourrait déjouer les problèmes rencontrés au sein de l'entreprise.

C'est un thème très riche et il mérite d'être mentionné par les divers aspects qu'il permet d'explorer. L'humeur que l'on ressent vis-à-vis d'une situation ou un concept est intimement lié à la perception de cette chose ce qui est logique, le thème est bien adapté.

Influence des relations au travail sur le bien être :

Ici en abordant ce sujet, on va plutôt aborder une sphère quotidienne du travail en entreprise. On va aborder les relations quotidiennes avec nos collègues.

Exemple : On pourrait aborder ses relations au travail dans le cadre des stages et de l'alternance par exemple. On pourrait ici chercher à comprendre ce qui a fait que le stage c'est bien passé la personne peut donc aborder la nature des relations qu'elle avait avec ses collègues. Si je prends mon exemple personnel, si je venais à aborder ce thème je dirais que ses relations avec mes collègues étaient très saines et très bonnes ce qui a contribué à mon bien être dans l'intégralité du stage, ce qui a réduit mon stress et l'anxiété que je pouvais appréhender pendant ce stage.

On va chercher à comprendre l'environnement autour du travail de l'interrogé. Cet environnement est directement lié au travail et à sa perception. Être entouré de personnes bienveillantes et être entouré de personnes malhonnêtes ce n'est pas la même chose et ça se ressent dans la perception qu'on a du monde du travail dans le futur. C'est pour cette raison que ce thème mérite d'être mentionné.

Ce guide d'entretien reflète ce que j'ai jugé bon d'aborder pendant l'entretien ça reflète donc mes propres hypothèses.

Échantillon

Mon hypothèse est la suivante : La perception du monde du travail est influencée par des facteurs tels que les raisons de cette relation avec le monde du travail qui vont être les suivants : jobs d'été ; stages ; alternances ; autres engagements. Ici on s'adresse à une majorité d'étudiants (les 18 – 25 ans car forcé par l'étude) donc les relations avec le monde du travail seront majoritairement faites à travers ses 4 raisons. J'é mets également l'hypothèse suivante : le genre peut être également un facteur qui va donner des réponses plus ou moins différentes les expériences vont être différentes puisque d'un genre à l'autre, les personnes n'ont pas été mises en relations avec le monde du travail de la même manière, elles n'ont pas été affiliés aux mêmes secteurs d'activité de manière générale (cf. exemple).

Exemple : J'ai tenté d'interroger des personnes de genres différents pour comprendre par quels secteurs les genres étaient respectivement attirés (de manière générale évidemment). De cette petite étude auprès de mes amis est ressortit que en général le genre masculin est plus attiré par le monde du sport, du numérique et le domaine culturel. Et que le genre féminin était plus attiré par

le luxe, le cosmétique et l'habillement. Ce sont des simples résultats d'une étude à une échelle très réduite mais ça suffit pour formaliser l'hypothèse.

Le travail ici nous oblige à fournir 4 entretiens, ce qui veut dire que mon échantillon est forcément constitué de 4 personnes. Pour avoir un échantillon le plus représentatif possible il aurait fallu doubler ce chiffre. En interrogeant 4 personnes du genre masculin, ayant été davantage mis en contact avec le travail de 4 manières différentes (une personne qui a majoritairement réalisé des jobs d'été ; une personne qui a majoritairement réalisé des stages ; une personne qui a majoritairement réalisé de l'alternance et une personne qui réalise cette connexion avec le monde du travail par d'autres engagement comme l'entrepreneuriat par ex). Et 4 autres personnes du genre féminin en reprenant ce schéma.

$$\underline{2 \times 4 = 8}$$

Ici nous devons fournir 4 entretiens donc on se limitera a deux personnes du genre masculin qui ont plus été mis en relation à l'alternance et à la catégorie « autres engagements ». Et on se limitera a deux personnes du genre féminin qui ont été mis en relation avec les jobs étudiants et les stages.

On interroge 4 personnes, voilà comment j'aurais réparti cela :

Caractéristique 1 : Type d'engagement professionnel (4)	Caractéristique 2 : Genre (2)	Nombre de personnes à interroger
Alternance	Homme	1
Job d'été	Femme	1
Stage	Femme	1
Autre	Homme	1

La première caractéristique choisie, le type d'engagement professionnel, offre une perspective cruciale sur la diversité des expériences professionnelles au sein du groupe ciblé. En interrogeant des étudiants impliqués dans des jobs étudiants, des stages, des contrats d'alternance, et d'autres engagements, nous pouvons anticiper des variations significatives dans leurs perceptions du travail en entreprise. Par exemple, les jobs étudiants pourraient être associés à des tâches plus courtes et variées, tandis que les stages pourraient offrir une

immersion plus approfondie dans un domaine spécifique. Les alternants, en intégrant le travail et l'apprentissage à l'IUT pourraient fournir des perspectives sur la balance entre théorie et pratique. Dans la catégorie « autres engagements » on peut s'attendre à interroger des jeunes entrepreneurs, en tant qu'acteurs de leur propre entreprise, ils pourraient révéler des défis uniques et des sources de satisfaction distinctes. Cette caractéristique est intéressante, elle offre une opportunité de comprendre comment différents types d'engagements professionnels façonnent la perception du travail chez les jeunes adultes.

Le choix de la caractéristique du genre apporte une dimension importante à notre étude en examinant comment la perception du travail en entreprise peut varier entre les genres. Cette caractéristique peut permettre d'explorer d'éventuelles différences dans la manière dont les hommes et les femmes abordent, expérimentent et évaluent leur participation au monde professionnel. Par exemple, des études antérieures suggèrent que les femmes peuvent accorder plus d'importance aux relations interpersonnelles au travail, tandis que les hommes pourraient mettre davantage l'accent sur les opportunités de progression. En intégrant le genre comme variable, nous pourrions découvrir des choses importantes sur la dynamique de genre en milieu professionnel, contribuant ainsi à une compréhension de la perception du travail dans cette tranche d'âge spécifique.

Risque

Le risque de ne pas interroger à la fois un homme et une femme dans chaque catégorie d'engagement professionnel réside dans le potentiel manque de compréhension de ce qui explique les différences entre chaque expérience. Les différences de perspectives entre les sexes pourraient influencer la manière dont les individus perçoivent et interagissent avec leur travail, compromettant ainsi la richesse et la diversité des données recueillies.

Corps du travail

Il m'est demandé de réaliser 4 entretiens, sur la base du travail fournit ci-dessus. Je dois parler des personnes à interroger, parler du temps de parole de chacun, analyser les graphiques relatifs à tous les entretiens, et formuler 3 analyses thématiques.

Personnes interrogées

Avant même leur interrogation, je savais qui serait disposé à me parler de leur engagement et de leur connexion avec le monde professionnel.

La solution la plus évidente pour la personne qui est connectée au monde du travail via « d'autres engagement » (je rappelle que cette personne doit être un homme). Ça sera Enzo, avec son entreprise Maïros. Pourquoi lui et pas un autre ? Simplement car on est amis et que je pense que cette connexion amicale mettra Enzo beaucoup plus à l'aise et je pense qu'il sera beaucoup plus enclin à me partager son point de vue sur ce thème étant donné qu'on est ami. J'aurai pu interroger des 3^{ème} années par exemple qui ont lancé leurs entreprises, mais je suis certain que l'entretien aurait été moins riche en contenu à analyser. Enzo pourra aborder sa satisfaction ainsi que sa motivation à effectuer les missions au sein de son entreprise, qui seront selon moi positives car travailler pour soi c'est bénéfique.

Antoine partagera ses expériences en alternance, où il jongle entre les études et le travail. Il abordera la valeur ajoutée de cette expérience mixte, notamment comment elle prépare les jeunes à la réalité du monde du travail et développe des compétences transversales. Ses commentaires sur l'impact de l'alternance sur sa vision professionnelle future, ainsi que sur la gestion du stress et la recherche d'un équilibre travail-études seront essentiels pour saisir les aspects pratiques et émotionnels de l'alternance.

Nina, qui apportera une perspective féminine sur les stages, discutera de la manière dont ces expériences façonnent la compréhension professionnelle des étudiants. Elle évoquera les défis spécifiques auxquels les femmes peuvent être confrontées dans le monde professionnel par exemple, ainsi que les opportunités d'apprentissage et de développement personnel que les stages offrent. Sa réflexion sur son stage effectué dans le cadre de ses études sera un

élément clé pour évaluer l'efficacité des stages comme outil de préparation au marché du travail.

Eva examinera le rôle des jobs d'été dans l'acquisition d'expérience professionnelle chez les jeunes femmes. Elle explorera comment ces emplois temporaires contribuent à la compréhension de divers environnements de travail et à l'élaboration d'un sens de la « professionnalisation ». Elle partagera ses réflexions sur la flexibilité, les compétences acquises et la manière dont ces jobs d'été influencent l'orientation de carrière et les aspirations professionnelles à long terme. On explorera également sa motivation pour cette activité coûteuse en termes de temps. Son expérience permettra de dégager des perspectives sur la valeur des emplois saisonniers dans le parcours professionnel des jeunes adultes.

Temps de parole

Le temps total d'enregistrement de mes entretiens et d'une durée d'une heure et trois minutes. C'est un temps selon moi assez classique et plutôt bon je dirais. De ces une heure d'enregistrements vont ressortir des analyses fructueuses.

L'entretien avec Enzo, d'une durée de 16 minutes, a été particulièrement dense en contenu. En tant qu'ami, il aurait été facile de dévier sur des sujets personnels, pourtant, Enzo a su rester concentré sur son engagement dans le monde professionnel, offrant des perspectives sur l'autogestion et les défis de l'entrepreneuriat par exemple (qu'il a très souvent lié à la salle de sport). Il a exprimé une satisfaction envers sa capacité à influencer directement les résultats de son entreprise, reflétant l'importance de la passion et de l'autonomie dans le travail. Pour Enzo, l'influence du travail sur la motivation était palpable ; gérer Maïros lui confère un sentiment d'accomplissement qui alimente sa motivation quotidienne. La satisfaction tirée de son entreprise fait partie de sa vision du succès de manière générale. La charge de travail, bien qu'énorme, n'affecte pas négativement son humeur, car il y voit un investissement vers un but valorisant (il a quand même parlé des aspects négatifs de la charge de travail). Les relations au travail, ont été plus légères car il est entrepreneur mais il a quand même développé et c'est mis à la place de personnes dans deux situations (il a évoqué son stage également).

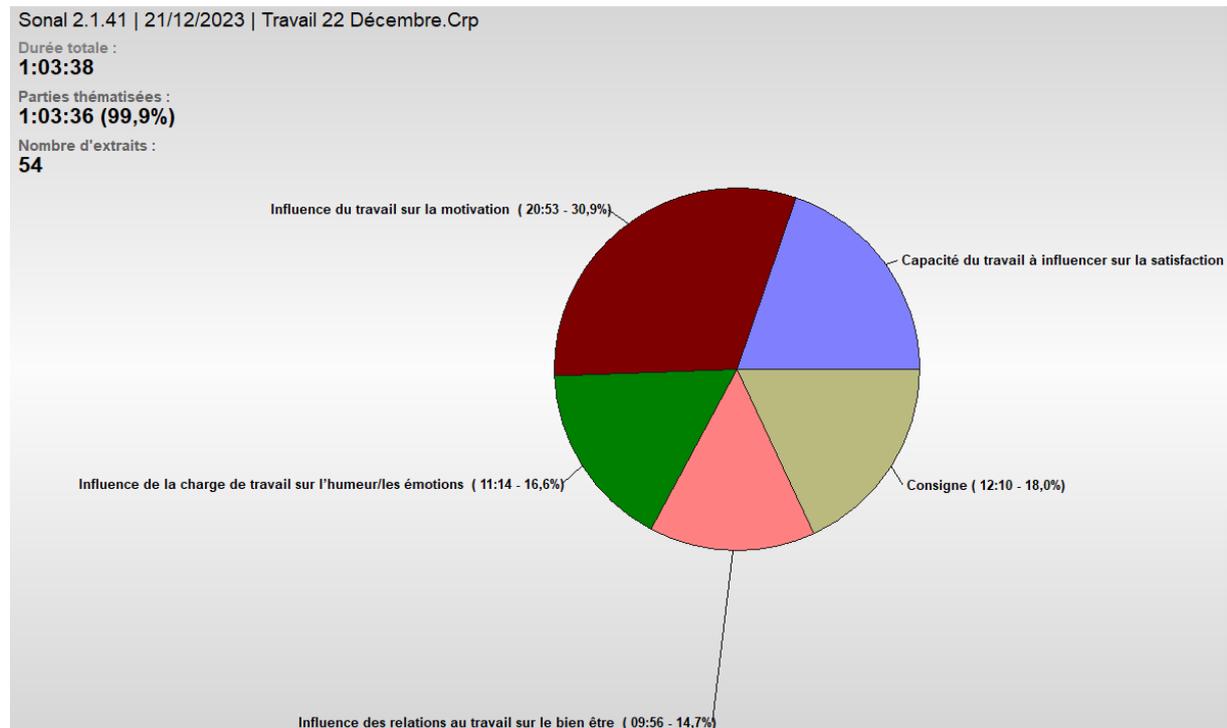
Antoine, lors de notre entretien de 13 minutes et 30 secondes, a montré des signes de « nervosité ». Malgré notre amitié, discuter de son expérience

d'alternance semblait sortir de sa zone de confort, ce qui est normal dans ce genre d'exercices, moi-même je ne suis pas vraiment à l'aise et je me perds facilement dans mes mots. Cela a peut-être limité l'expression de ses véritables opinions sur le sujet. Néanmoins, il a pu articuler l'impact de l'alternance sur sa vie étudiante et professionnelle, offrant un aperçu de la manière dont il équilibre les pressions de l'école et du travail (en parlant par exemple du contraste IUT/Travail dans la partie « Influence de la charge de travail sur l'humeur »). Antoine a reconnu que l'alternance renforce sa motivation et sa satisfaction par l'application pratique de ses études. La charge de travail, élevée, peut peser sur son humeur, mais les relations positives au sein de son entreprise atténuent ce stress.

Avec Nina, pendant 21 minutes, nous avons plongé dans une analyse détaillée de ses stages. En tant qu'amie, elle était à l'aise pour discuter ouvertement des avantages et des défis liés à ses expériences. Elle a pu partager des anecdotes personnelles qui ont illustré comment ces stages ont façonné sa préparation à une carrière future dans le monde du luxe, notamment certains exemples qu'elle a mis en avant vis à vis de sa responsable de stage. Nina a illustré comment ses stages renforcent sa motivation grâce à l'acquisition de compétences nouvelles. La satisfaction est dérivée de la reconnaissance de ses efforts par sa responsable, bien que l'humeur puisse fluctuer avec la charge de travail (surtout la nature de ce travail). Des relations de stage bienveillantes avec ses collègues ont été cruciales pour son épanouissement.

L'entretien avec Eva, qui a duré 14 minutes, a été tout aussi fructueux. Malgré la brièveté de notre échange, notre conversation a permis d'aborder en profondeur ses expériences de jobs d'été. Elle a détaillé les compétences pratiques acquises (gestion de la caisse, relation client...) et comment ces emplois temporaires ont enrichi sa perspective sur le travail et l'autonomie. Malheureusement, Eva ne m'a pas énormément parlé de sa satisfaction vis-à-vis de ses jobs d'étés, c'est ma faute car je n'ai pas forcément réussi à rebondir en face d'elle, c'est le premier entretien sur le sujet que j'ai effectué donc c'était un peu plus brouillon de mon côté. Eva a trouvé que les jobs d'été stimulaient sa motivation par la rémunération, ou le fait d'entretenir de bonnes relations avec ses collègues et les clients. Elle retire une grande satisfaction de ces rôles variés, malgré une charge de travail parfois lourde (merchandising, caisse...), qui peut affecter son humeur. Les bonnes relations avec ses collègues sont logiquement essentielles à son bien-être pendant ces périodes.

Analyse chronométrique des entretiens



Graphique d'analyse chronométrique – 4 entretiens.

Vue tabulaire

Rafraichir

Options: % li % col.

	Pas de thématique	Capacité du travail à influencer sur la	Influence du travail sur la motivation	Influence de la charge de travail sur	Influence des relations au travail sur le	Consigne	HS	Total
Laborde = travail	---	02:58	04:10	02:36	02:11	02:15	---	14:10
Enzo = travail	---	03:29	04:53	02:24	02:01	03:29	---	16:16
Nina = travail	---	05:12	05:21	03:31	02:40	04:05	---	20:49
Eva = Travail	---	01:38	06:29	02:43	03:04	02:21	---	16:15
Total	00:00	13:17	20:53	11:14	09:56	12:10	00:00	1:07:30

Tableau d'analyse chronométrique – 4 entretiens.

Clarification des pourcentages :

Influence du travail sur la motivation : 30.9%

Capacité du travail à influencer sur la satisfaction : 19.8%

Influence de la charge de travail sur l'humeur et les émotions : 16,6%

Influence des relations au travail sur le bien-être : 14,7%

Consigne : 18%

Un pourcentage significatif, 30,9%, est attribué à l'influence du travail sur la motivation. Cette statistique met en évidence l'importance cruciale que les 18-25 ans accordent à la stimulation et à l'inspiration que leur travail leur procure. Il semble que l'aspect le plus valorisé dans leur travail est la capacité de celui-ci à les pousser à exceller et à se surpasser, les raisons de cette motivation peuvent être pécuniaires par exemple ou encore le fait que le travail effectué servira tôt ou tard.

Ensuite, avec 19,8%, la capacité du travail à influencer la satisfaction est également jugée importante, mais dans une moindre mesure par rapport à la motivation. Cela pourrait indiquer que, bien que le travail procure une certaine satisfaction, l'impulsion de la motivation interne est un facteur plus déterminant dans l'engagement et le bien-être des 18-25 ans. À noter que pour un entretien celui d'Eva, le concept de satisfaction était je pense assez flou car elle n'a pas naturellement développé sur ce dernier comme les autres ont plus ou moins fait.

La charge de travail et son impact sur l'humeur et les émotions représentent 16,6%. Cette donnée suggère que bien que les 18-25 ans reconnaissent l'impact de la charge de travail sur leur état émotionnel, ils la considèrent peut-être comme un aspect moins « critique » comparé à la motivation et à la satisfaction. Cela pourrait être interprété comme une acceptation de la charge de travail comme un élément inévitable du monde professionnel. Je pense notamment que y'a une prise de conscience par rapport à ça, on est souvent décrit nous (la génération Z et la génération Y – les millenials) comme étant des personnes ne « savant pas bosser ». On entend ses dires souvent chez les personnes dans des travaux manuels, qui ont de moins en moins de main d'œuvre, et de personnes qui ont le goût du travail. De nos jours lors de

nos connexions avec le monde professionnels, on est souvent face à une charge de travail assez élevée ce qui nous fait comprendre les enjeux de cette charge.

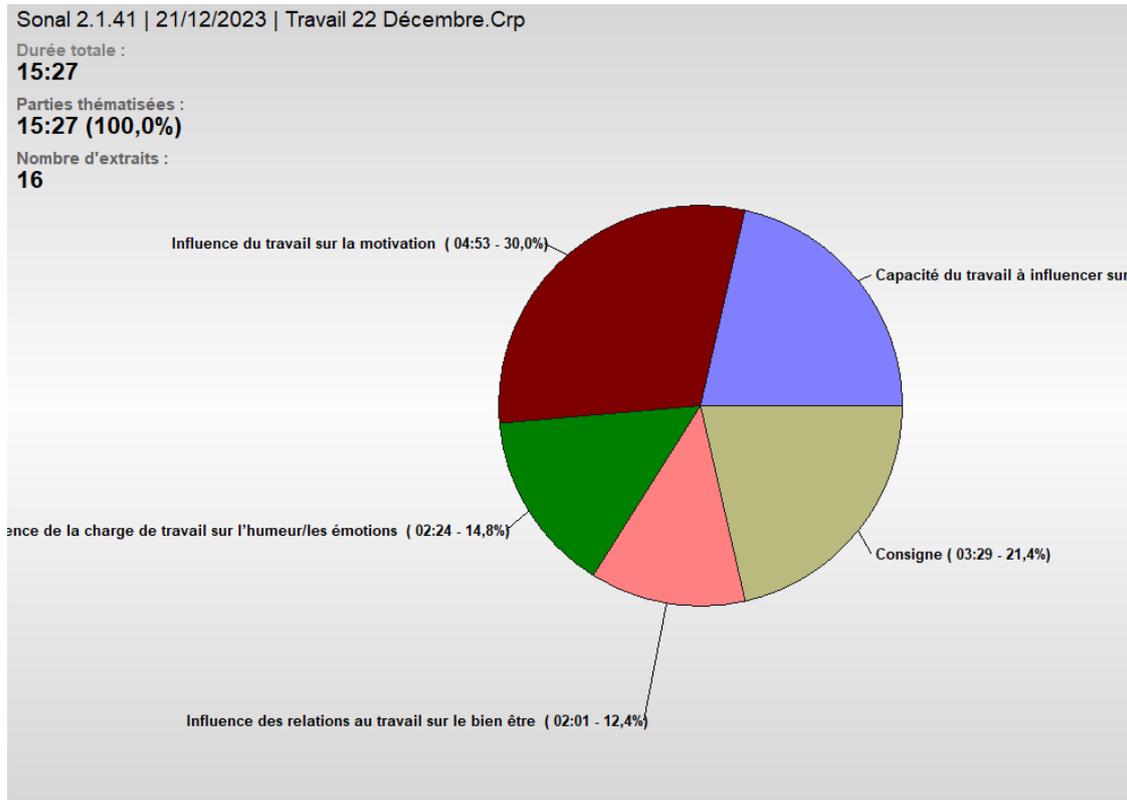
Cependant, les relations au travail et leur influence sur le bien-être, bien qu'importantes, semblent occuper une place moins centrale, avec seulement 14,7%. Ce chiffre indique que les participants valorisent les relations interpersonnelles au travail, mais ne les placent pas au même niveau de priorité que la motivation personnelle ou la satisfaction au travail. Ils ont parlé presque tous sans exception de ce thème vers la fin de l'entretien, et j'ai toujours dû intervenir pour que les personnes puissent me parler de cela, il a été abordé seulement une seule fois par Eva, inconsciemment lorsque qu'elle voulait parler de sa motivation.

Les instructions données lors des entretiens reçoivent 18% de l'attention, soulignant l'importance d'une structure et d'une orientation claires dans la conduite de l'étude. Cela démontre que l'entretien était méthodiquement organisé pour maintenir l'accent sur les thèmes essentiels.

Globalement, ces données révèlent que les 18-25 ans valorisent fortement la motivation et la recherche de satisfaction personnelle dans leur expérience de travail. Ces éléments semblent surpasser en importance les relations interpersonnelles et la pression liée au volume de travail. Ce qu'il faut noter dans mon travail, c'est le fait que je n'ai pas considéré que les personnes, pendant mes entretiens ont abordée des thèmes différents des miens. Pourquoi ? Car je pense que ma structure d'entretiens était suffisamment claire pour que les personnes ne se perdent pas forcément dans leurs dires, et étant donné que, chaque personne a une connexion avec le monde du travail qu'est différente, alors chaque personne va approfondir avec des exemples qui leurs seront propres, des arguments qui s'illustre dans leur secteur spécifique de « liaison » avec le monde du travail.

Maintenant, on va s'intéresser à une petite analyse chronométrique pour chaque entretien, en mettant en avant le thème le plus mentionné et le thème le moins mentionné.

Analyse chronométrique – Enzo :



Graphique d'analyse chronométrique – Enzo.

Clarification des pourcentages (le plus abordé, le moins abordé) :

Influence du travail sur la motivation : 30%

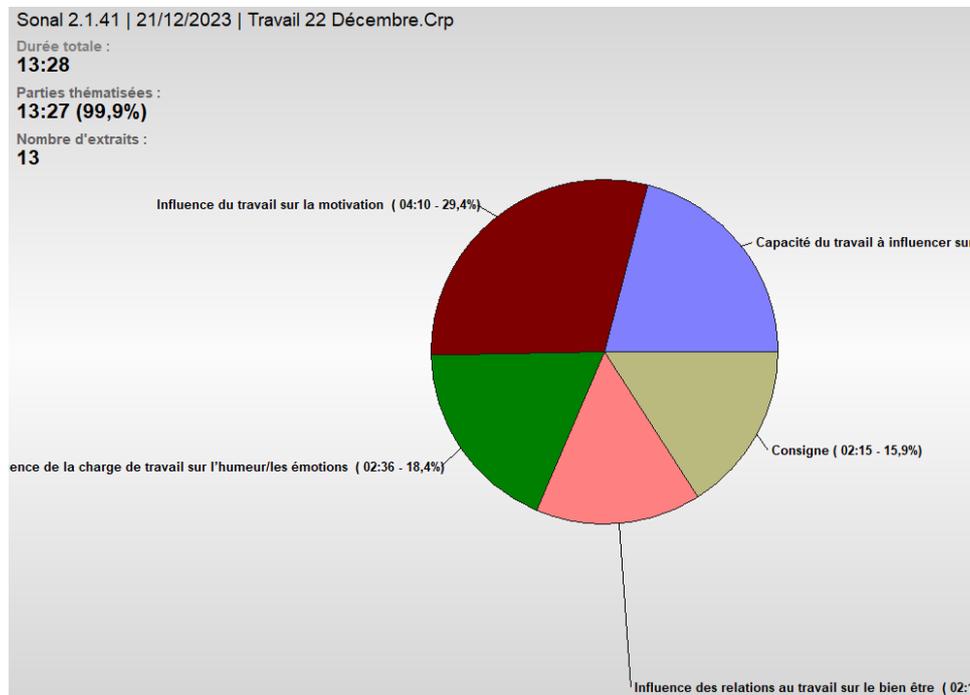
Influence des relations au travail sur le bien-être : 12,4%

Enzo, en tant qu'auto-entrepreneur, consacre 30% de son entretien à discuter de l'influence du travail sur sa motivation. Il perçoit son entreprise Mairois non seulement comme une source de revenus, mais aussi comme un moyen de réaliser ses aspirations personnelles et professionnelles. La conduite de ses affaires stimule sa détermination quotidienne et lui confère un sentiment d'accomplissement personnel.

En revanche, le sujet des relations au travail et de leur impact sur le bien-être, bien qu'important, est moins présent, occupant seulement 12,4% de l'entretien. Cela peut refléter la nature de l'auto-entrepreneuriat où, bien que les interactions avec clients et ses « collègues » (étudiants à l'IUT comme il l'a

mentionné) soient essentielles, la priorité d'Enzo c'est être l'autonome et réaliser ses objectifs personnels (il parle notamment de l'importance de cette fixation d'objectifs).

Analyse chronométrique – Antoine :



Graphique d'analyse chronométrique – Antoine.

Clarification des pourcentages (le plus abordé, le moins abordé) :

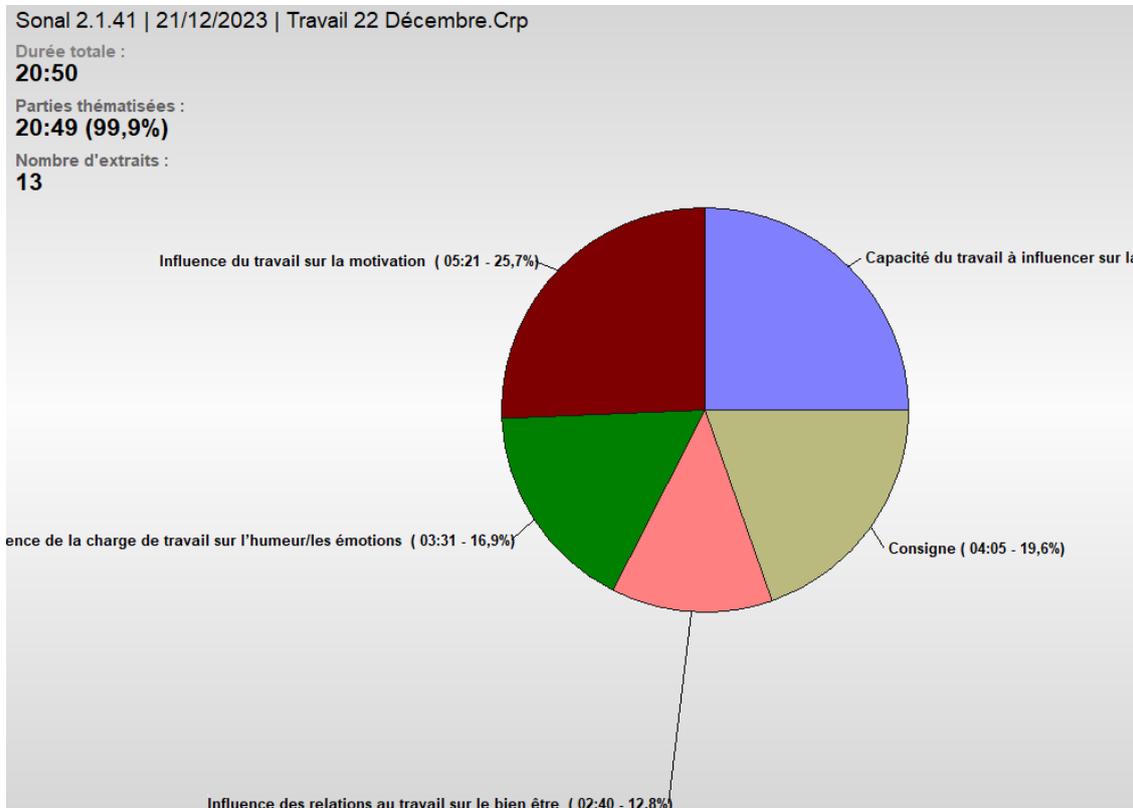
Influence du travail sur la motivation : 29,4%

Influence des relations au travail sur le bien-être : 15,4%

Antoine, en tant qu'alternant, a beaucoup parlé de la façon dont son travail influence sa motivation, ce qui a représenté 29,4% de son entretien. Cette importance accordée peut refléter l'engagement d'Antoine à trouver un équilibre entre l'apprentissage à l'IUT et l'expérience professionnelle en banque, cherchant à tirer le maximum de connaissances pratiques.

Concernant les relations au travail, même si ce thème est le moins abordé avec 15,4%, il demeure un élément reconnu de son bien-être général. Cela suggère que, même si les interactions avec ses collègues sont importantes, elles sont peut-être perçues comme moins directement liées à sa progression et ses ambitions professionnelles que les autres aspects de son alternance.

Analyse chronométrique – Nina :



Graphique d'analyse chronométrique – Nina.

Clarification des pourcentages (le plus abordé, le moins abordé) :

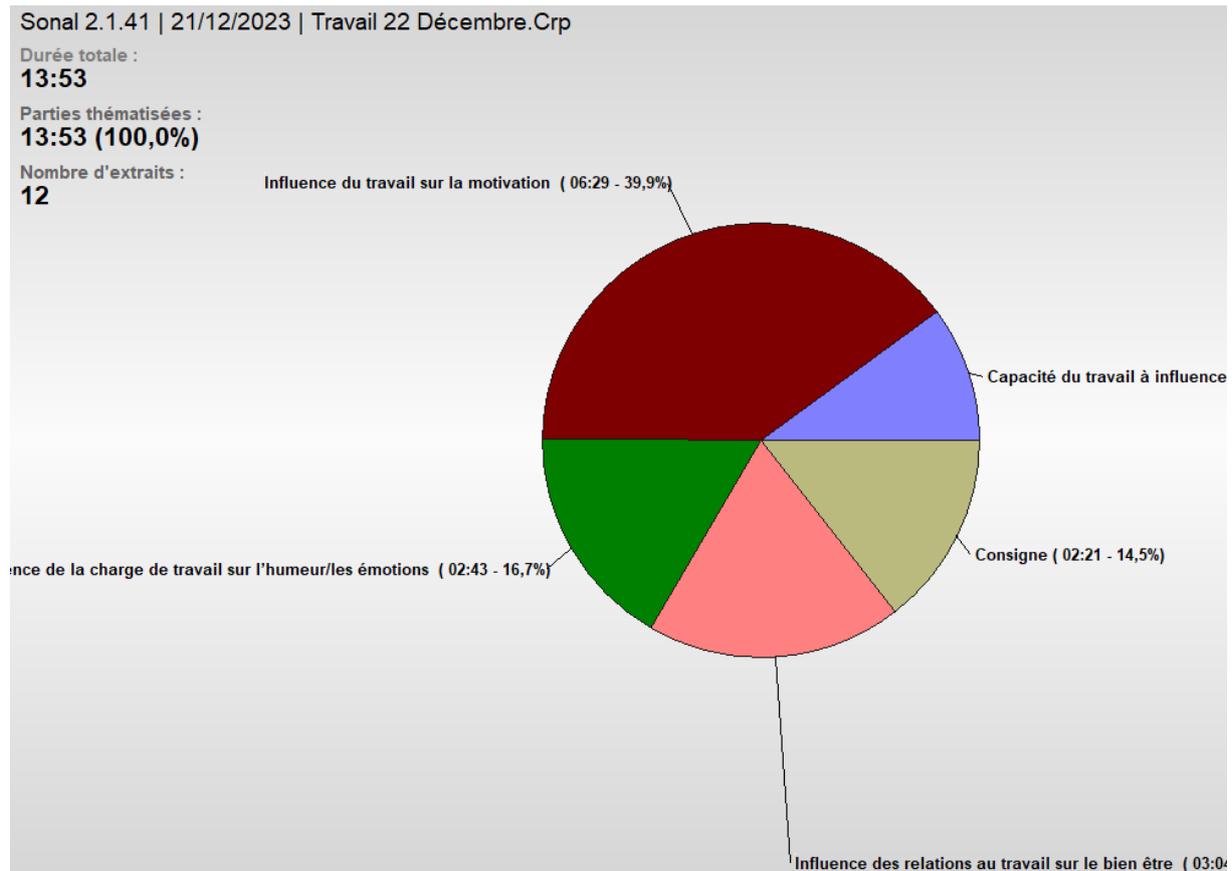
Influence du travail sur la motivation : 25,7%

Influence des relations au travail sur le bien-être : 12,8%

Durant son entretien, Nina a mis un accent particulier sur l'influence du travail sur sa motivation, ce qui a représenté 25,7% de la conversation. Cela reflète probablement son enthousiasme et son engagement à tirer profit de ses stages pour enrichir son parcours professionnel et académique.

En ce qui concerne les relations professionnelles, même si ce thème représente le moins discuté à 12,8%, il semble que les interactions avec ses collègues et superviseurs de stage sont moins prégnantes dans son expérience actuelle, peut-être en raison de la nature temporaire et éducative des stages.

Analyse chronométrique – Eva :



Graphique d'analyse chronométrique – Eva.

Clarification des pourcentages (le plus abordé, le moins abordé) :

Influence du travail sur la motivation : 39.9%

Capacité du travail à influencer la satisfaction : 10.1%

L'entretien avec Eva a été fortement centré sur l'Influence du travail sur la motivation, avec 39,9% de l'échange dédié à ce sujet, le pourcentage le plus élevé parmi tous les entretiens. Cela suggère que pour Eva, les jobs d'été sont une source importante de motivation personnelle, peut-être en raison de la variété des tâches et des opportunités d'apprendre, de développer de nouvelles compétences et du fait de gagner de l'argent.

En revanche, la capacité du travail à influencer la satisfaction n'a été abordée que dans 10,1% de la discussion, le pourcentage le plus bas parmi les participants, ce qui pourrait indiquer que, bien que ces emplois offrent de la motivation, ils ne contribuent pas autant à sa satisfaction globale, possiblement

à cause de leur nature temporaire ou des conditions de travail variée, parfois pénible (elle parle à un moment de la chaleur, ce qui baisse sa motivation ou encore le fait de toujours être debout pour son emploi saisonnier à Décathlon).

Analyse thématique 1

Influence du travail sur la motivation

Tous nos entretiens nous parlent de l'influence du travail sur la motivation à différents degrés, en prenant en compte plusieurs arguments et plusieurs exemples. De plus, ce thème est celui qui est abordé le plus souvent dans l'ensemble des 4 entretiens.

On va commencer par analyser ce qui a été dit par les 4 personnes sur ce thème. Ici, ce qu'on va chercher à observer ce sont les potentielles récurrences entre les avis des hommes et les avis des femmes, peu importe leur mode de connexion avec le monde du travail.

Entretien Enzo – Entrepreneur – Homme :

« Et c'est aussi comme une sorte d'investissement. Moi par exemple, là ça fait plusieurs mois que je travaille. Je n'ai pas forcément les résultats maintenant, mais je sais que sur **le long terme**, si je continue à travailler, à persévérer, **ça peut que payer**. »

« Le travail ne **peut pas porter ses fruits** sur le court terme et ça, peut forcément **baisser la motivation**. »

« Quand on a un échec (...) faut savoir le surmonter. Après, c'est un état d'esprit à avoir. Il n'y a pas forcément tout le monde qui l'a et ça fait que les échecs, ça peut-être aussi source de motivation justement pour prouver que on est capable de faire des choses. »

Entretien Antoine – Alternant – Homme :

« Le travail, ça joue aussi sur mon état d'esprit avec le **salaire** (...) donc je suis payé et ça c'est vrai que ça **me motive énormément** à me lever les matins, à aller au boulot, et à faire les tâches correctement. »

« Pour mon métier, pour vendre mais aussi juste pour parler avec des nouvelles personnes, **apprendre de nouvelles choses**, donc ça **motive à 100% pour aller au boulot**. »

« On trouve aussi des clients assez fatigants des **clients** qui viennent directement **énervés**. La **motivation, elle prend un coup**. Le **négatif prend**

le dessus et je n'ai pas vraiment envie de leur répondre, je n'ai pas envie de les aider non plus, c'est **pas du tout motivant.** »

« Après avoir passé une grosse journée à avoir beaucoup travaillé, à avoir **rempli toutes les tâches** qui avaient à faire, je rentre chez moi et je suis content d'avoir fini de travailler, content d'avoir pu être utile à l'entreprise, que la journée soit finie et **je suis fier de moi et motivé à retourner le lendemain** et à remettre cette motivation en place »

Entretien Nina – Stages – Femme :

« Ma **motivation elle était au maximum** avant de faire ce stage parce que je savais que j'allais ressortir **avec plein de notions...** Justement les notions que je vois en cours, j'allais **les appliquer et les développer.** »

« Concernant le **côté plus négatif.** Je vois par exemple, un moment durant mon stage, c'est vrai qu'il y a des fois où je n'ai **pas réussi à vendre** de sac à main par exemple et forcément ça a directement **influencé mon humeur mais également ma motivation.** »

« Le côté négatif, voilà le travail ça **peut-être fatigant.** »

« C'était la première fois, le **stress,** et cetera. Et puis surtout **la fatigue** donc ça fait pas un bon mélange. Ce qui fait que ça **impactait directement ma motivation.** »

« J'étais un peu, pas déprimée, mais **déçue,** je trouvais ça long donc forcément je n'étais **pas la plus motivée** on va dire. »

Entretien Eva – Jobs d'été – Femme :

« Ma **motivation** c'était sur l'aspect **financier.** »

« Après il y avait aussi le fait d'**échanger avec les clients.** Parce que j'étais en vente, j'ai échangé avec les clients. Ce n'était pas forcément mes domaines : la randonnée... Mais **j'adorais discuter, échanger,** avoir face à moi des personnes gentilles qui étaient contents de ce que je leur apportais »

« Et j'ai fait ces deux jobs pour une autre motivation. Qui est une **motivation future** »

« Je **n'avais pas envie d'y aller** et puis le fait de **travailler toute la journée en étant debout** c'était... »

« Actuellement au théâtre ce qui a altéré sur ma motivation c'est le fait de **travailler quand même le soir**. Aller travailler quand on a beaucoup de cours c'est compliqué là par exemple je vais travailler un soir alors que le lendemain on a plein de contrôles. »

Analyse des différences d'opinions des genres (1)

L'analyse des entretiens montre que Enzo et Antoine lient fortement le travail à la motivation par le biais de l'accomplissement personnel et des objectifs financiers. Pour Enzo, la persévérance dans le travail, même sans résultats immédiats, est un investissement pour le bonheur et le succès futur. Antoine trouve une motivation directe dans le salaire et les interactions avec la clientèle, bien que les clients difficiles puissent parfois entamer cette motivation. Du côté des femmes, Nina et Eva expriment une motivation liée à l'application pratique des connaissances et aux récompenses financières. Cependant, elles notent également que les aspects négatifs tels que les échecs de vente, la fatigue et les contraintes horaires peuvent impacter leur motivation. Tous ces éléments suggèrent que la motivation a « plusieurs facettes » et que, malgré des facteurs communs comme les récompenses financières et personnelles, les défis et les interactions au travail influencent différemment la motivation selon les individus.

Cet équilibre reflète que les récompenses du travail, comme l'épanouissement et l'autonomie financière, sont parfois tempérées par des contraintes physiques. La motivation recherchée par tous logiquement, est donc une expérience personnelle, façonnée par les circonstances des situations de connexion professionnelles. La motivation au travail est le reflet des interactions dans un contexte professionnel.

Les avis sont donc plutôt divergents, pour les hommes la motivation est donc liée à l'accomplissement personnel, tandis que pour les femmes, la motivation se caractérise par l'apprentissage de notions utiles de la vie. Mais les femmes se retrouvent plus face à la réalité que le travail peut donner cours à des contraintes physiques, parfois pénibles mais cela va dépendre évidemment du secteur dans lequel on se trouve.

Analyse au sein de même genres (2)

Maintenant, on va pouvoir s'intéresser aux divergences d'opinions au sein de même genres, pour comprendre la différence de perception du travail en entreprise, dans des contextes de connexion au monde du travail différents. Ici, dans les extraits d'entretiens choisis, on va chercher des divergences et des convergences, d'où la différence, avec l'analyse générale effectuée plus haut.

Antoine et Enzo ont des divergences et des convergences sur ce qui les motive au travail. Antoine, trouve sa motivation dans des choses concrètes comme son salaire et le contact avec les clients. Pour lui, ces aspects sont importants et l'aident à se sentir bien dans son travail. Enzo lui, pense différemment. Il est motivé par ses objectifs à long terme et par son développement personnel. Pour lui, le travail est un moyen d'atteindre ses buts et de grandir. Leur façon de voir les choses vient probablement de leur travail. Antoine réagit plus à ce qui se passe autour de lui dans son travail, comme son salaire et ses interactions. Enzo, en tant qu'entrepreneur, doit se motiver lui-même et penser à l'avenir. Les deux, cependant, aiment leur travail et le voient comme quelque chose de positif. Cela montre que le travail est important pour se sentir bien, peu importe ce qui nous motive.

Nina et Eva présentent également des divergences et convergences concernant ce qui les motive dans leur travail. Nina trouve sa motivation dans l'apprentissage et l'application de nouvelles connaissances. Pour elle, l'opportunité d'apprendre et de mettre en pratique ce qu'elle étudie est un facteur de motivation. Par contre, Eva est motivée par des aspects plus variés, comme l'aspect financier, la flexibilité de son emploi du temps et les interactions sociales. Le travail, pour elle, c'est un peu un moyen d'atteindre des objectifs personnels et de se sentir intégrée (comme pour son projet futur). Leurs perspectives sont influencées par leurs expériences de travail respectives ce qui est logique. Nina, dans le contexte de son stage, se concentre sur l'expérience d'apprentissage et la manière dont cela peut enrichir sa formation. Ses réactions face aux défis rencontrés, comme les difficultés dans la vente ou les limitations de son environnement de travail, affectent directement sa motivation. De son côté, Eva, bien qu'elle reconnaisse les difficultés liées à son travail, telles que la fatigue et le stress, trouve des sources de satisfaction dans les aspects financiers et sociaux de ses emplois. Son approche semble plus orientée vers les bénéfices pratiques et immédiats du travail.

Analyse thématique 2

Capacité du travail à influencer sur la satisfaction

Tous nos entretiens nous parlent de l'influence du travail sur la satisfaction à différents degrés, en prenant en compte plusieurs arguments et plusieurs exemples. De plus, ce thème est le deuxième thème le plus abordé dans l'ensemble des 4 entretiens.

Entretien Enzo – Entrepreneur – Homme :

« **Travailler** pour moi c'est quelque chose qui **permet le bonheur...** le travail ça permet justement d'atteindre des objectifs et ça permet de la **satisfaction sur le court terme.** »

« Il y a aussi des **aspects négatifs...** des fois ça arrive que on soit pas forcément productif comme on veut... ça peut justement **procurer des moments de frustration.** »

Entretien Antoine – Alternant – Homme :

« Lorsque j'ai **réussi ces missions,** mon **état d'esprit est satisfait...** je suis quand même **satisfait d'un peu toutes les missions que je fais** car je suis en train d'apprendre. »

« Il y a aussi le **mauvais côté** lorsque j'arrive pas à **remplir complètement ses missions...** ça peut **influencer négativement,** à me pousser à dire que je suis pas encore très performant. »

Entretien Nina – Stages – Femme :

« Au début, ma responsable de stage m'a dit que je n'avais pas le droit de vendre... donc **j'étais un petit peu déçu...** ça **impacte directement mon humeur.** »

« Quand j'ai effectué ma **première vente j'étais super fière de moi...** ça m'a poussé vers le haut et ça a eu un **impact bénéfique sur ma satisfaction personnelle.** »

Entretien Eva – Jobs d'été – Femme :

« Ça me **permet d'être un peu comme les autres...** Ça me motive aussi à pouvoir faire mes devoirs en avance... **d'être satisfaite et d'être fière de moi.** »

« En fait ça me permet d'être **satisfaite de moi-même de pouvoir atteindre mes objectifs pour plus tard.** »

Analyse des différences d'opinions des genres (1)

Enzo, en tant qu'entrepreneur, voit le travail comme un moyen d'atteindre le bonheur et la satisfaction à court terme, malgré les moments de frustration dus à un manque de productivité. Pour lui, le travail est synonyme de réalisation d'objectifs. Antoine, en alternance, perçoit le travail comme une source de satisfaction, surtout lorsqu'il réussit ses missions. Cela contribue à son sentiment d'apprentissage et de progression. Cependant, il ressent aussi une certaine insatisfaction quand il n'atteint pas pleinement ses objectifs, ce qui peut affecter négativement sa perception de ses performances. Ce qu'on peut dire ici c'est que les hommes sont de manière générale satisfaits par la réalisation d'objectifs précis. Pour ce qui est des femmes, Nina, a initialement ressenti une déception quand elle n'a pas pu vendre, ce qui a directement impacté son humeur. Cependant, réaliser sa première vente a été une source de grande fierté et a eu un impact bénéfique sur sa satisfaction personnelle. Eva, occupant des jobs d'été, trouve que le travail lui permet de se sentir égale aux autres et motive son organisation personnelle. Elle associe le travail à la satisfaction et à la fierté de soi, voyant cela comme un moyen d'atteindre ses objectifs futurs.

Ici, il y a peut-être une relation entre la volonté d'avoir des objectifs futurs dans le monde entrepreneurial et le fait de se fixer des objectifs. Je m'explique, Enzo a souligné que le travail, c'était le bonheur et que le travail c'était se fixer des objectifs (Je rappelle que c'est la vision d'Enzo, entrepreneur). Et Eva qui a la volonté de se lancer dans l'entreprenariat plus tard, a aussi (même si c'est plus léger) associé la fierté à atteindre des objectifs futurs.

Analyse au sein de même genres (2)

Encore une fois, après c'être intéressé aux différences entre les deux groupes, on va venir s'intéressé aux différences au sein de ses groupes, les différences d'opinion sur ce qui procure ou non de la satisfaction dans le travail pour les hommes et pour les femmes.

Enzo et Antoine associent le travail à la satisfaction de différentes manières : pour Enzo, cela se traduit par le bonheur et l'atteinte d'objectifs à court terme, tandis qu'Antoine y voit une source de satisfaction liée à l'apprentissage et à la réussite de ses missions. Cependant, les deux expriment également des sentiments de frustration face aux obstacles : Enzo en raison de périodes de non-productivité, et Antoine lorsqu'il n'accomplit pas complètement ses missions, ce qui l'amène à douter de ses performances. Cette dualité montre une perception commune que le travail est à la fois une source de réalisation personnelle et de défis. Les avis ont l'air assez proches, la seule nuance est entre le mot « objectif » employé par Enzo et « missions » employé par Antoine, pour eux deux réaliser ce qu'ils ont à faire, c'est ce qui les pousse à continuer encore et encore.

Pour Nina et Eva tout ça nous révèle des expériences contrastées mais plutôt complémentaires au final sur l'impact du travail sur leur satisfaction personnelle. Nina, à la base déçue de ne pas pouvoir vendre lors de son stage, a vécu une fluctuation de son humeur, démontrant que l'interdiction de participer pleinement à la vente a nui à sa satisfaction (car c'était le corps même du stage de première année). Néanmoins, sa première vente a marqué un tournant, engendrant fierté et une augmentation de sa satisfaction. D'un autre côté, Eva trouve dans ses jobs d'été un moyen de se « sentir comme les autres » et une source de motivation pour ses études, indiquant que le travail est pour elle une sorte de vecteur de préparation pour l'avenir. Malgré les différences initiales dans leurs situations, les deux femmes reconnaissent que surmonter les défis et atteindre des buts personnels est essentiel à leur satisfaction. Ce qui ressort de ça, c'est que les avis ici sont encore une fois assez ressemblants mais différents à la fois. Ce qui engendre de la satisfaction chez les femmes du moins, c'est le fait de pouvoir pratiquer rapidement les choses. À ce propos il faudrait donc pour améliorer la satisfaction dans l'entreprise dans laquelle Nina a fait son stage : faire pratiquer les stagiaires le plus rapidement possible. C'est quelque chose applicable aux jobs d'été également, pour les structures acceptant des saisonniers (comme Décathlon par exemple pour reprendre la situation d'Eva).

Influence de la charge de travail sur l'humeur / les émotions

Tous nos entretiens nous parlent de l'influence de la charge de travail sur l'humeur et les émotions à différents degrés, en prenant en compte plusieurs arguments et plusieurs exemples. De plus, ce thème est le troisième thème le plus abordé dans l'ensemble des 4 entretiens.

Entretien Enzo – Entrepreneur – Homme :

« Un projet comme ça, va directement **influencer sur les émotions**... le travail va beaucoup influencer sur **l'humeur et les émotions**. »

« C'est important de la découper en petits objectifs pour garder cette motivation et pas trop prendre peur de cette tâche là... ça permet de voir cette motivation tout au long du projet. »

Entretien Antoine – Alternant – Homme :

« C'est vrai que **depuis que** je suis étudiant en alternance, **le stress est quand même beaucoup plus présent qu'avant**... ça devient parfois pas insurmontable, mais très dur à tout traiter et c'est **extrêmement démotivant et épuisant**. »

« De temps en temps, la charge de travail reste quand même **assez faible**... ça **libère mon état d'esprit** et là, je **retrouve tous les bienfaits** de l'alternance. »

Entretien Nina – Stages – Femme :

« Je pense qu'en fonction de la charge du travail, nos émotions, nos humeurs, elles changent. Je pense notamment au fait que par exemple pendant mon stage, quand j'avais **peu de travail** ou même peu de clients dans la boutique, bah ça **a impacté directement mon humeur parce que bah j'étais déçue, c'était un petit peu long**. »

« Je pense que c'est un peu paradoxal cette histoire de charge de travail faible qui peut aussi bien nous **rendre déçus, pas très motivé**... ça peut tout simplement affecter de manière négative notre humeur. Mais d'un autre côté des fois pas avoir beaucoup de travail, ça **peut nous rendre bien**. »

Entretien Eva – Jobs d'été – Femme :

« C 'est vrai que là durant mon job au théâtre, **j'ai pas énormément de charges de travail**, c 'est un job assez simple, c 'est juste **redondant**. »

« Et la caisse c 'est **assez oppressant** en fait parce que... **on se fait bouffer** par les clients, c 'est des milliers de personnes... ils **n 'arrivent pas à comprendre qu'on est épuisés**. »

Analyse des différences d'opinions des genres (1)

Enzo souligne que la gestion du travail en petits objectifs aide à maintenir la motivation et à atténuer l'anxiété face à de grands projets, ce qui influence positivement les émotions tout au long du processus. Pour lui, la progression graduelle est parfaite pour conserver un bon état « mental » pour les tâches de Maïros. Antoine, de son côté, reconnaît que le stress de l'alternance peut être énorme, mais il note également que lorsque la charge de travail est allégée, il ressent les avantages de son parcours d'alternance, ce qui suggère que les changements de la charge de travail ont un effet direct sur son bien-être émotionnel. Les hommes mettent en évidence le fait qu'encore une fois les objectifs sont la clé pour ne pas être frustré, démotivé, insatisfait du monde du travail, voyons maintenant la perspective de Nina et d'Eva.

Nina trouve qu'un faible volume de travail peut être décevant et démoralisant, alors que paradoxalement, cela peut aussi parfois apporter un sentiment de bien-être, suggérant une relation complexe entre le niveau d'activité et l'état émotionnel. C'est un contraste intéressant que Nina a donné car certaines personnes vont percevoir le fait de pas avoir de travail comme étant frustrant et d'autres percevront cela comme étant une bénédiction. Dans ce cas je pense que les personnes qui trouvent que c'est une bénédiction n'aiment pas ce qu'ils font. Eva, décrit son travail comme peu exigeant mais redondant, et parle de la pression et de l'épuisement ressentis face à la demande des clients. C'est donc exactement ce que je disais, Eva n'aime pas spécialement son travail au théâtre, mais si attache par rapport aux aspects qu'on a déjà développé dans les autres analyses.

Analyse au sein de même genres (2)

Enzo, reconnaît que le travail impacte les émotions et préconise de diviser les grands projets en petits objectifs pour maintenir la motivation et atténuer le stress potentiel que pourrait donner les tâches importantes. Cette stratégie lui permet de garder une motivation constante et de gérer ses émotions tout au long du projet. Antoine, souligne que le stress est devenu un compagnon plus fréquent depuis qu'il a commencé son alternance, mentionnant que la charge de travail peut parfois être accablante, ce qui entraîne démotivation et épuisement. Toutefois, il admet que lorsqu'elle est gérable, cette même charge de travail devient libératrice pour son état d'esprit, lui permettant de ressentir les avantages de son programme d'alternance. Bien que leur gestion de la charge de travail diffère, tous deux associent clairement l'intensité de leur travail à leurs états émotionnels, reconnaissant l'importance de trouver un équilibre pour maintenir leur bien-être. Ici, la nuance s'explique sûrement car Enzo est maître de son projet il peut faire ce qu'il veut de ses tâches et objectifs et les ordonne de la façon dont ça l'arrange. Antoine lui a des superviseurs pour son alternance, il est moins libre sur ça donc forcément y'a plus de stress etc... Mais le conseil que je peux lui donner c'est que pour les tâches habituelles et longues, il pourrait essayer de les segmenter comme le fait Enzo.

Nina perçoit que l'insuffisance de travail ou le manque de clients pendant son stage a un effet direct sur son humeur, la rendant déçue et moins motivée. Eva décrit son travail comme peu chargé mais redondant, ce qui n'est pas stimulant. De plus, elle évoque la pression ressentie à la caisse, qui devient oppressante face à l'afflux des clients qui ne reconnaissent pas sa fatigue. Ici ce qu'on peut souligner, c'est qu'une charge de travail trop légère peut entraîner déception, et une charge excessive, même si elle est monotone, peut conduire à l'épuisement et au stress. Encore une fois comme je l'ai mentionné, je pense que ça dépend des personnes et de notre « motivation » à effectuer le travail à la base.