

## Etude sur l'Auto Evaluation de la Génération Post 90 et l'Attitude Au Travail: Cas Des Entreprises De Main-d'œuvre Chinoise.

Tchaptchet Nya Thaïsse<sup>1\*</sup> Nie Jing<sup>2\*</sup> Jin Qiao<sup>3\*</sup>, Dongmo Kana Ronald<sup>4\*</sup>

1. School of Management, Shanghai University, Baoshan Campus ,99 Shangda Street , Shanghai 200444, China
2. School of Management, Shanghai University Jiading Campus, 20 Cheng zhong Street, Shanghai 201800,China
3. School of Management, Shanghai University, Baoshan Campus ,99 Shangda Street , Shanghai 200444, China
4. Management of Science and Technology, East China University of Science and Technology,120 Mei Long Street, Shanghai 200237,China

### Résumé:

La génération post 90 est peu à peu devenu le groupe le plus représentatif dans le marché du travail. Elle a un niveau élevé d'éducation, aspire à des attentes élevées ,ce qui crée des défis pour la gestion des ressources humaines dans les entreprises. Les entreprises doivent ainsi mettre en place des mesures correspondantes à la génération post 90.

Dans cet article, il sera question d'établir la relation entre l'auto-évaluation et l'attitude au travail de la génération post 90.D'autre part, une enquête d'un effectif de 109 employés repartie entre 65 hommes et 44 femmes sera menée. Et enfin nous verrons certaines stratégies mise en place pour la satisfaction du personnel post 90 dans les entreprises .

Mots-clés: main-d'œuvre d'entreprise, employé de la génération post 90; auto-évaluation des employés; satisfaction au travail; attitude au travail.

### Abstract

The post 90 generation has gradually become the most representative group in the labor market. She has a high level of education, aspires to high expectations, which creates challenges for human resource management in companies. Companies must establish appropriate measures to the post 90 generation.

In this article, will be discussed the relationship between self-assessment and work attitude of post 90. On the other hand, a survey of a workforce of 109 employees distributed between 65 and 44 men women will be conducted. And finally we will see some strategies implemented to the satisfaction of the post 90 staff in companies.

Keywords: corporate workforce, employee of the post 90 generation; self-assessment of employees; job satisfaction; work attitude.

### I. Introduction

Les entreprises de main-d'œuvre se réfèrent à la production qui exige essentiellement une énorme main-d'œuvre, ce qui signifie que le coût de production de consommation du travail représente une plus grande proportion dans l'entreprise.

Les entreprises de main-d'œuvre en général peuvent accueillir plus de travailleurs, tandis que la moyenne des travailleurs par équipement de travail n'est pas élevée, les coûts d'exploitation et les barrières à l'entrée sont relativement faibles. C'est le cas de l'industrie du textile, des entreprises de services, des industries alimentaires, et bien d'autres industries.

Compte tenu des capacités de l'individu (intellectuelles, physiques, savoir-faire) et de l'organisation mise en place dans l'entreprise (technique, humaine, administrative),la motivation au travail peut agir directement sur les performances individuelles des membres de l'entreprise. Le concept va dorénavant intéresser de plus en plus d'interlocuteur dans les entreprises. Cet intérêt pour la motivation au travail repose sur le principe que: la réussite de l'entreprise dépend des performances collectives, elle-même tributaire des performances individuelles.

L'objet principal de l'étude dans cet article vise à comprendre le personnel de la génération post 90 dans ces différents secteurs d'activités. Nous verrons également la relation entre leur attitude au travail et leur auto-

évaluation .

## II. Définition basique de l'auto-évaluation et la satisfaction au travail

### 1. Qualification d'auto-évaluation

La qualification de l'auto-évaluation est la capacité des valeurs propre détenues par un individu sur une évaluation basique. Le concept mis en avant en 1997 par JUDGE est basé sur l'auto-évaluation. Dans la recherche empirique suivante, des recherches antérieures ont exploré la relation entre l'auto-évaluation et les variables du comportement au travail axée sur des aspects fondamentaux ; une relation entre l'auto-évaluation, la satisfaction au travail et le rendement au travail.

### 2. Satisfaction au travail

Selon les différentes études réalisées par différents savants en ce qui concerne la satisfaction au travail, nous pouvons définir et résumer les concepts les plus courants en trois points essentiels:

- a) Approche exhaustive: dans ce cas de figure la satisfaction au travail se présente comme un concept tel que, l'employé perçoit en lui-même son attitude au travail et les facteurs liés à son environnement.
- b) Le concept de l'écart: ici on fait référence au degré de satisfaction au travail de l'individu face à sa rémunération . Autrement dit, "l'écart entre ce qu'il obtient et ce qu'il souhaiterait obtenir". Plus l'écart est faible, plus le degré de satisfaction est élevé.
- c) Référence au concept d'architecture: Le principe reflète que l'environnement de travail ou de certains facteurs objectifs n'affectent pas l'attitude de l'employé; le facteur le plus important dans le comportement est le sentiment de l'employé; car il influence directement sur l'auto-facteur du changement. La satisfaction peut être considérée pour les employés en fonction de leur propre situation au travail à travers l'interprétation des résultats obtenus et l'attitude du personnel.

## III. Relation entre l'auto-évaluation et l'attitude au travail

### 1. La relation entre l'auto-évaluation et la tendance à la démission

On entend par auto-évaluation ,la plus basique évaluation des capacités et des valeurs propres détenue par un individu. Selon un certain nombres de chercheurs étrangers Cable & Hendey (2009), Maynard, Taylor, & Hakel (2009/2010), en ce qui concerne l'auto-évaluation les employés ont besoin d'éducation, des compétences techniques et bien d'autres éléments nécessaire pour a leur travail. À défaut, ces employés auront un sentiment d'insatisfaction et seront à la recherche d'un nouvel emploi pour finalement démissionner. Les recherches de Mynard (2006) et Wald (2005) révèlent que les employés perçoivent leur sur-éducation lorsque l'auto-qualification ne correspond pas aux exigences de travail, à cet instant, ces employés auront une faible satisfaction au travail et une intention à la démission. Selon les recherches de Wilson (2014), l'auto-évaluation et la satisfaction au travail n'ont pas de corrélation directe; mais les facteurs externes (tels que la famille, la société, l'entreprise, etc.), ont un impact direct sur la satisfaction au travail. A ce stade, le fait que l'auto-évaluation aura une influence sur la satisfaction au travail attire une grande attention auprès des chercheurs .

### 2. La relation entre l'auto-évaluation et la satisfaction au travail

En 1992, Juge évoque que, en ce qui concerne l'impact de la satisfaction au travail des employés, le principe peut être divisée en effets directs et indirects. Ces effets principalement sont due à la qualification de l'auto-évaluation des salariés. Les qualifications d'auto-évaluation présentent des caractéristiques suivantes à savoir: l'estime de soi des employés, la stabilité émotionnelle des employés, le contrôle de tempérament émotionnel des employés. L'impact positif ou négatif de la qualification de l'auto-évaluation va produire une évaluation correspondante à leur environnement.

Selon l'étude de Staw et Connell (1981), dans une certaine mesure, la satisfaction au travail et les caractères de la personnalité sont très similaires et de bonne stabilité. Quelque soit l'impact négatif ou positif émotionnel, l'influence sur la satisfaction au travail est assez grande. Spector (1983) démontre que les facteurs de la personnalité peuvent générer des émotions tout aussi positives comme négatives. L'autonomie au travail de l'employé, les conflits entre le personnel peuvent créer un impact sur la satisfaction au travail, avec un coefficient productif de 0.56, -0.40 et -0.33.

### 3. La relation entre la satisfaction au travail et la tendance à la démission

De nombreuses études ont montré que la relation entre la satisfaction au travail et la tendance à la démission était

corrélée négativement. Porter & Steerszai (1974) stipule que dans l'organisation, au fur et à mesure que la satisfaction au travail baisse, un retrait à la démission est susceptible. Mobley évoque le concept de démission selon lequel, après une sensation d'insatisfaction au travail des employés, il se manifeste une série de comportements qui suscite une aspiration à la démission à la recherche d'un autre emploi; puis peser les avantages et les inconvénients d'autres offres de travail.

#### IV. Analyse d'enquête auprès des employés de la génération post 90

##### 1. Eléments de recherche

Les éléments de notre recherche comportent des données sur la qualification d'auto-évaluation notamment: la qualification de l'auto-évaluation et l'auto-efficacité au travail. La qualification au travail se réfère à l'auto-évaluation individuelle de leur propre capacité et à la valeur détenue à partir de la plus basique évaluation. L'auto-efficacité se réfère à l'individu et permet de déterminer s'il a la capacité d'acheminer un acte effectué vraisemblablement et avec jugement.

Pour ce qui est de l'attitude au travail, elle comprend quelques données clés: la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel et la tendance à la démission au travail.

##### 2. Analyse statistique

Cet article utilise le logiciel SPSS22.0 pour l'analyse statistique de données spécifique de notre enquête. Ces données comprennent la méthode d'analyses

statistique. Elle est principalement basée sur une enquête d'un questionnaire axée sur le sexe, l'année de naissance, l'expérience de travail et les qualifications des variables démographiques.

##### 3. Statistiques descriptives

###### Analyse statistique descriptive d'échantillons

L'objet principal de la recherche est l'industrie du textile, les entreprises alimentaires et les fabricants d'équipement du personnel technique de la génération 90. 285 exemplaires ont été distribués, 158 ont été récupéré, dont 109 questionnaires valides, soit un taux effectif de 68.9%.

L'échantillon d'analyse est présenté dans le tableau ci-dessous:

Tableau 1: Répartition des caractéristiques de l'échantillon

Variabes démographiques	Classification par niveau	Nombre de personnes	Pourcentage (%)	Pourcentage cumulé (%)
Sexe	Homme	65	59.63%	59.63%
	Femme	44	40.37%	100.00%
Année de naissance	1990-1991	53	48.62%	48.62%
	1992-1993	46	42.20%	90.83%
	1994-1995	10	9.17%	100.00%
Années de travail	1 an	30	27.52%	27.52%
	2-3 ans	68	62.39%	89.91%
	3 et plus	11	10.09%	100.00%
Niveau d'étude	Primaire	0	0.00%	0.00%
	Secondaire	38	34.86%	34.86%
	BTS	59	54.13%	88.99%
	Licence	12	11.01%	100.00%
	Master et plus	0	0.00%	100.00%

- a) A partir du point de vue année de naissance, les sujets nées entre 1990 à 1993 représentent plus de 90% du total; parmi eux, ceux de 1990 à 1991 sont au nombre de 53 avec un pourcentage de 48,62%. les sujets nées entre 1992 à 1993 ont un effectif de 46 avec un pourcentage de 42,2%. Vu le fait que les sujets

- nées après 1994 n'ont pas encore achevé leur cycle scolaire, les résultats des données d'échantillon sont assez faible, et présente un effectif de 10 personnes avec un pourcentage de 9.17%.
- b) A partir du nombre d'année de travail, nous constatons tout d'abord que la plupart des sujets cumule 2 à 3 ans d'années de travail ce qui donne un pourcentage de 62.4 %; par la suite ceux ayant une année d'expérience au travail présente un pourcentage de 27.52%. Vu que ,la génération post 90 est entrain de faire ces pas dans le monde professionnel, l'analyse démontre que nous avons juste une effectif de 11 sujets présentant plus de 3 années d'ancienneté au travail, soit un pourcentage de 10%.
  - c) Du point de vue académique, 54% des sujets ont un diplôme d'études universitaire, les cibles sont principalement représenté par les étudiants diplômés de l'université d'automobile de Shanghai, et l'université d'énergie électrique. Les sujets titulaires d'une License représente 11% de l'effectif. Cependant ceux issus du primaire et du secondaire représente 34.86%. Vu le fait que la génération post 90 possède un meilleur environnement éducatif, l'éducation est généralement plus élevés, ainsi que les capacités techniques supérieur.

## V. Stratégies mis en œuvre du personnel des entreprises de la génération 90 de main-d'œuvre

1. Aider les employés à la planification d'une carrière claire, améliorer leur salaire et promouvoir un système de promotion

les entreprises de main-d'œuvre devraient combiner leurs besoins de développement, afin d'aider les employés à planifier une carrière de façon raisonnable. Cette planification de carrière, qui selon tous les employés de la génération post 90 a ses propres caractéristiques. Pour les aider à faire une planification de carrière appropriée, et organiser le personnel de participer à diverses entreprises de formation, les employés plus âgés devraient apporter aux jeunes employés de nouveaux projets visant à améliorer leurs compétences professionnelles. D'autre part, le système de rémunération propre à l'entreprise et le système et de promotion doivent être améliorés.

2. Mise en place des mesures incitatives mentales efficaces

Selon les recherches du professeur James de l'Université de Harvard, dans un environnement générales employés dégagent seulement un potentiel de 20 à 30%, pourtant dans un environnement plutôt ambiant, les mêmes employés dégagent un potentiel de 80 à 90%. Ainsi la stimulation de l'esprit améliore le travail et augmente la satisfaction des employés.

On entend par communication incitative, les échanges entre les chefs d'entreprise et le personnel subalterne, la communication peut créer une bonne ambiance de travail au sein de l'entreprise, elle peut également renforcer le sentiment d'appartenance des employés au niveau de l'entreprise. Les chefs d'entreprise devraient encourager les employés à mettre en avant des propositions différentes, encourager les employés à travailler sur une variété d'innovations.

On entend par esprit de confiance dans une entreprise, l'environnement dans lequel les employés établissent une bonne relation de confiance entre eux; tels que «vacances payées», la mise en place de «prime d'assiduité» "Honor Award travail". Le personnel dans ce processus, peut ainsi ressentir la chaleur de l'entreprise, aidant les employés à la stabilité à long terme de l'entreprise.

## VI. Conclusion Générale

Cette étude visait principalement la relation entre l'auto-évaluation et l'attitude au travail de la génération post 90 des employés dans les entreprises chinoises. Dans cette lancée, nous avons mené une enquête auprès de 109 employés de la génération post 90. Nous avons constaté que bien que ces derniers ont des niveaux d'étude élevés, leur ancienneté au travail est de courte durée. Nous avons également constaté que dans ce cas d'espèce, des taux de démission dans les entreprises sont assez élevés.

La génération post-90 pose également des défis pour les employeurs. car, ces jeunes peuvent chaque jour accéder à de nombreuses informations en ligne et ont de nombreuses possibilités de travail, de sorte qu'ils peuvent comparer les différentes offres et changer rapidement de sociétés. Ils seraient donc plus aisés que les employeurs communiquent régulièrement avec leurs employés post-90 afin de leur fournir des conseils pour les aider à résoudre leurs problèmes

Des recherches plus approfondies devraient toutefois être menées sur des mesures liés aux employés de la

génération post 90 visant à promouvoir un développement plus stable de main -d'œuvre en entreprises.

### References

- Cable & Hendey ,D what to do with the overqualified candidate. *Human Resource Magazine*, (2009/2010).14,8-22.
- Maynard D C, Parfyonova N M.Perceived over qualification and withdrawal behaviors: Examining the roles of job attitudes and work values[J]. *Journal of occupational and organizational psychology*, 2013, 86(3): 435-455.
- Spector, P.E & Michaels ,C.(1983).Personality and turnover: the role of control in the employee withdrawal process. *Manuscript submitted for publication*.
- Evaluation of the Mobley, Horner, and Hollingsworth model of employee turnover. *Journal of Applied psychology*, Vol 64 (5),Oct 1979,509-517.
- Porter, Lyman W., Steers, Richard M:*Organizational commitment ,job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*.
- Maynard D C, Parfyonova N M. Perceived over qualification and withdrawal behaviors: Examining the roles of job attitudes and work values[J]. *Journal of occupational and organizational psychology*, 2013, 86(3): 435-455.