



Comportement des jeunes gens en milieu socio-professionnel

Joseph Kalamba Muanza

Doctorant et Assistant de deuxième mandat en sciences de l'Education à l'Université
Pédagogique de Kananga

Résumé

La présente recherche porte sur le comportement des jeunes gens en milieu professionnel, avec comme champ d'investigation, le Centre de santé Fraternité situé dans la ville de Kananga, au Kasai Central. L'étude part du constat que les transformations du monde du travail, liées notamment à la mondialisation, aux technologies et aux changements sociaux, imposent aux travailleurs des nouvelles exigences en matière de compétences, d'attitudes et d'adaptation professionnelle ; Elle vise à analyser le comportement des jeunes travailleurs, à identifier les facteurs susceptibles de les expliquer et à dégager des stratégies favorisant leur adaptation au milieu professionnel. L'étude s'appuie sur une approche mixte, utilisant l'enquête, l'analyse documentaire et l'observation directe auprès de 16 infirmiers dont 10 jeunes et 6 adultes. Les résultats montrent que les jeunes présentent à la fois des comportements positifs, notamment l'esprit d'équipe, le dynamisme, la créativité et l'innovation, et certains comportements négatifs tels que le manque de patience, l'insuffisance d'expérience, le retard et le manque de discipline. L'utilisation des technologies apparaît également comme un aspect important de leur comportement professionnel. L'étude recommande le renforcement de la formation continue, de la supervision, de la motivation, et de la communication afin d'améliorer l'adaptation et l'intégration des jeunes dans le milieu socioprofessionnel.

Mots clés : 1. Comportement, 2. Jeunes gens, 3. milieu socio-professionnel

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.22857858>

1. INTRODUCTION

Le monde du travail aujourd'hui de profondes mutations liées à la mondialisation, à l'évolution des technologies et aux transformations sociales. Dans ce contexte en constante évolution, les jeunes gens qui intègrent le milieu professionnel se retrouvent confrontés à de nouvelles exigences, tant sur le plan des compétences que du comportement. Leur attitude au travail devient ainsi un élément déterminant non seulement pour leur insertion professionnelle, mais aussi pour leur évolution de carrière et leur intégration durable dans les organisations.



Cependant, dans le cadre de ce travail, notre regard est tourné sur le " Comportement des jeunes gens en milieu professionnel", au centre de santé Fraternité Chrétienne

2. CHOIX ET INTERET DU SUJET.

2. 1. CHOIX DU SUJET.

Notre choix autour de ce sujet repose sur le constat selon lequel les jeunes gens adoptent des comportements parfois perçus comme différents voire en décalage par rapport aux normes professionnelles. Cette situation mérite une analyse approfondie afin de comprendre des logiques qui sous-tendent cette attitude.

De plus, l'intégration des jeunes dans le monde du travail constitue un enjeu majeur dans de nombreux pays, en raison du chômage, de la précarité et des difficultés d'insertion professionnelle.

2. 2. INTÉRÊT DU SUJET

Ce travail revêt un triple intérêt :

- **Intérêt personnel** : ce présent sujet revêt l'intérêt particulier dans la mesure où il permet de mieux comprendre les réalités vécues par les jeunes en milieu professionnel. Il offre également l'opportunité de réfléchir sur son propre comportement en tant que futur ou actuel acteur du monde du travail.
- **Intérêt social** : au plan social, l'étude du comportement des jeunes gens en milieu professionnel contribue à améliorer des relations intergénérationnelles au sein des organisations. Elle intervient également dans la proposition des pistes de solutions pour une meilleure intégration et cohabitation harmonieuse entre différentes générations.
- **Intérêt scientifique** : Au plan scientifique, ce sujet s'inscrit dans les domaines de la sociologie du travail et de la psychologie organisationnelle.

La recherche contribue dans l'enrichissement des connaissances sur le comportement professionnel, motivations des jeunes et les transformations du rapport au travail

Ainsi, ce sujet apparaît d'actualité, pertinent, et nécessaire pour mieux comprendre les réalités de l'insertion professionnelle des jeunes et contribuer à leur réussite dans le monde du travail.

3. ETAT DE LA QUESTION

Plusieurs auteurs ont abordé le problème de comportement des jeunes gens dans le milieu professionnel, cest entre autres :



BELANGANAYI Antoine, à travers sa mémoire « Impact du comportement des jeunes employés sur le rendement professionnel », il a réfléchi autour de la problématique suivante :

Quel est l'impact du comportement des jeunes employés sur le rendement professionnel ?
De cette question principale découle deux autres secondaires :

- ❖ *Les comportements positifs des jeunes améliorent-ils la performance au travail ?*
- ❖ *Les comportements négatifs influencent-ils la baisse de rendement dans les organisations ?*

De ces questions si haut, l'auteur émet des hypothèses formulées de la manière suivante :

Les comportements positifs des jeunes employés tels que la discipline, la motivation, le respect des consignes et l'esprit d'initiative amélioreraient le rendement professionnel.

Par contre, les comportements négatifs comme l'absentéisme, l'indiscipline, le retard et le manque d'engagement diminueraient la performance au travail.

Le chercheur se propose pour but d'étudier les comportements des jeunes employés dans le milieu professionnel, identifier les comportements positifs et négatifs observés chez les jeunes travailleurs, analyser l'influence de ces comportements sur le rendement professionnel et Proposer des stratégies pouvant améliorer le comportement des jeunes employés afin d'augmenter la performance de l'organisation.

Le résultat de sa recherche montre que : Au terme de cette étude, il ressort que le comportement des jeunes employés joue un rôle important dans le rendement professionnel. Les jeunes travailleurs qui font preuve de responsabilité, de ponctualité, de collaboration et de motivation contribuent efficacement à l'amélioration de la productivité et du climat de travail.

En revanche, les comportements négatifs tels que l'indiscipline, le manque de concentration et l'irrégularité entraînent une baisse de rendement et perturbent le bon fonctionnement de l'organisation.

La recherche s'est conclue en ce terme : l'encadrement, la formation professionnelle, la motivation et le suivi des jeunes employés sont nécessaires pour favoriser un comportement positif et améliorer les performances professionnelles.

2. **KAFUNDA**, par sa recherche sur « Analyse du comportement des jeunes travailleurs dans le monde professionnel », il formule une problématique é suivante :



- ❖ *Quels sont les comportements caractéristiques des jeunes travailleurs dans le milieu professionnel ?*
- ❖ *Quels facteurs influencent leurs attitudes au travail ?*
- ❖ *Ces comportements ont-ils un impact positif ou négatif sur le rendement professionnel ?*
- ❖ *Comment les entreprises peuvent-elles améliorer l'intégration et la motivation des jeunes travailleurs ?*

Il propose l'hypothèse suivante :

Le comportement des jeunes travailleurs dans le milieu professionnel est influencé par plusieurs facteurs tels que l'éducation, l'environnement social, les conditions de travail, la motivation et l'usage des technologies modernes.

Un comportement positif (discipline, responsabilité, esprit d'équipe, ponctualité) améliore le rendement professionnel.

Un comportement négatif (absentéisme, indiscipline, manque d'engagement) réduit l'efficacité et la productivité au travail.

Son objectif est d'Analyser le comportement des jeunes travailleurs dans le monde professionnel afin de comprendre son influence sur le rendement et le fonctionnement des organisations, Identifier les différents comportements des jeunes travailleurs, déterminer les causes de ces comportements, Examiner les conséquences de ces attitudes sur le travail professionnel et Proposer des solutions pour améliorer le comportement et l'intégration des jeunes dans les entreprises.

Il conclut en disant que le comportement des jeunes travailleurs joue un rôle important dans le fonctionnement des organisations. Les jeunes employés possèdent plusieurs qualités telles que la créativité, la maîtrise des technologies et la capacité d'adaptation rapide. Cependant, certains présentent aussi des difficultés liées à la discipline professionnelle, à la gestion du temps et au respect de la hiérarchie.

La recherche montre également que les conditions de travail, la motivation, l'encadrement et l'environnement social influencent fortement leur comportement. Lorsque les jeunes sont bien encadrés et motivés, ils deviennent plus productifs et contribuent efficacement au développement de l'entreprise.

Enfin, cette étude recommande aux responsables professionnels de renforcer l'accompagnement, la formation et la communication avec les jeunes travailleurs afin de favoriser un comportement professionnel.



Quant à nous, allons analyser les comportements des jeunes gens de 17 à 30 ans dans le milieu professionnel, identifier les facteurs et proposer des pistes de solutions pour l'amélioration ; et, c'est dans un établissement sanitaire pris pour champ d'investigation.

4. PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHESES.

4. 1. PROBLEMATIQUE

Eu égard aux problèmes ci-haut présentés, nous pouvons formuler certaines questions d'une grande importance car c'est à travers elles que les solutions aux problèmes seront soit envisagées soit trouvées :

- ❖ Quels sont les facteurs qui influencent le comportement des jeunes gens au travail ?
- ❖ Quels types de comportements les jeunes manifestent-ils dans le milieu professionnel ?

4. 2. HYPOTHÈSES

Le terme hypothèses est une réponse provisoire à la problématique. Ainsi, suite aux questions qui découlent, nous émettons des hypothèses suivantes :

- Le comportement des jeunes gens en milieu professionnel serait fortement influencé par leur niveau de formation, l'éducation, expériences professionnelles, environnement social et la technologie ; ce qui peut entraîner à la fois des difficultés d'adaptation et d'opportunité en milieu professionnel.
- Certains jeunes gens manifesteraient le manque de ponctualité et de rigueur, prendraient des remarques comme des attaques personnelles au lieu de les voir comme des occasions d'apprentissage.

Ainsi, ces hypothèses serviront de base à l'analyse et à la vérification dans la suite du travail.

5. OBJECTIF DU TRAVAIL

Les principaux objectifs de cette étude sont :

- Analyser comportement des jeunes dans le milieu professionnel pour comprendre leur manière d'agir et de réagir ;
- Analyser les facteurs explicatifs de ces comportements ;
- Identifier les caractéristiques du comportement des jeunes au travail ;
- Proposer des stratégies d'amélioration.



6. MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.

Notre étude revet une approche mixte, appuyée des méthodes d'enquête et statistique.

Quant aux techniques de la recherche, nous pouvons citer les techniques suivantes :

- L'observation directe ;
- Le documentaire ; et
- Le questionnaire d'enquête.

Ces méthodes et techniques feront l'objet du deuxième chapitre dans lequel seront exploités la population et l'échantillon d'étude.

7. SUBDIVISION DU TRAVAIL

Hormis l'introduction et la conclusion générales, la présente étude comprend trois chapitres ci-après :

- Le premier porte sur le cadre théorique et conceptuel ;
- Le deuxième est consacré aux cadres méthodologiques et enfin ;
- Le troisième s'attelle à la présentation, l'analyse des données et l'interprétation des résultats.

8. DÉLIMITATION DU TRAVAIL

Dans le cadre de cette étude portant sur le comportement des jeunes gens dans le milieu professionnel, il nous est nécessaire de préciser les limites du travail afin de mieux circonscrire le champ de recherche.

1. Délimitation Thématique

Ce travail se limite à l'analyse du comportement des jeunes travailleurs dans le milieu professionnel.

2. Délimitation Spatiale.

Le Centre de santé Fraternité Chrétienne nous a servi pour Champ d'investigation car nous y avons l'accès libre.

3. Délimitation temporelle



Le travail s'inscrit dans une période allant de 2023 à 2025, soit 2 ans, moment raisonnable pour prélever les données et nécessaires aux réalités actuelles du monde professionnel, en tenant compte des évolutions récentes liées au comportement des jeunes au travail.

CHAPITRE I : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE

Ce chapitre vise à définir les concepts fondamentaux liés au sujet, présenter les principales approches théoriques explicatives, ainsi qu'à construire un cadre conceptuel permettant de mieux comprendre les relations de variables étudiées.

1.1. Définition des concepts clés

Dans toute recherche scientifique, la clarification des concepts est une étape essentielle, car elle permet de préciser le sens des termes utilisés dans l'étude.

À ce qui concerne notre sujet, nous allons retenir les concepts suivants :

1.1.1. Le comportement

Le comportement est un concept central dans l'analyse des sciences humaines. Il désigne l'ensemble des réactions observables d'un individu face à son environnement.

Selon JB Watson (1913), le comportement est l'ensemble des réponses observables à des stimuli environnementaux. Il désigne l'ensemble des réactions observables d'un individu face à des stimuli internes et externes.

Pour Albert Bandura (1977), le comportement est le résultat d'une interaction réciproque entre les facteurs personnels et environnementaux.

Par ailleurs, le comportement est défini comme la manière dont l'individu agit dans une situation ou une organisation. (Stéphane Robbins 2017).

Quant à nous, le comportement est une attitude qu'affiche un individu dans une société, dans un groupe. Et nous voyons que dans le cadre professionnel, le comportement renvoie à la manière dont un travailleur agit, réagit et s'adapte aux exigences du travail, aux règles organisationnelles et s'adapte aux relations interpersonnelles.



1.1.2. Les Jeunes Gens

La notion de "jeunes gens" ne possède pas une définition universelle stricte. Elle varie selon les contextes socioculturels et économiques.

L'organisation des Nations unies (2010), considère généralement la jeunesse comme la tranche d'âge de 15 à 24 ans. Dans le pays en développement, cette limite peut être étendue jusqu'à 30 ou 40 ans d'âge en raison de la prolongation des études et des difficultés d'insertion professionnelle.

Pour Pierre Bourdieu (1984), la jeunesse n'est pas seulement une question d'âge, mais une construction sociale influencée par des facteurs culturels, économiques et éducatifs dont les limites varient selon les sociétés et les époques.

En démographie, le "gens" correspond à un ensemble d'individus constituant une population d'études selon des critères : âge, sexe, profession. (GALLAND-O 2007)

Dans l'anthropologie, les gens sont des membres d'un groupe culturel partageant des normes et des valeurs. Les gens signifient la communauté culturelle. (LÉVI-STRAUSS 1958).

Pour DURKHEIM (1895), les gens sont des individus qui sont soumis aux normes sociales influencées par la société.

Bref, le mot gens désigne un ensemble indéterminé des personnes considérées collectivement.

1.1.3. Le milieu professionnel

Le terme milieu s'explique selon différents domaines :

Pierre Larousse (2010), voit un milieu comme une sphère sociale (entourage, environnement physique, biologique) qui entoure un être vivant et le conditionne. Il est un espace vide ou occupé. Comme nous pouvons le dire, UPKAN est un milieu d'instruction.

Selon **TSHIBANDA WAMWELA Bujitu** (2005), un milieu est l'ensemble de tout ce qui entoure l'enfant, lui parle et l'influence. Ça commence dès la naissance jusqu'à l'âge adulte, voire à la mort. Ici, nous voyons le milieu dans le domaine psychologique.

Pierre Larousse (2010), dit qu'un milieu professionnel est un endroit où se déroulent les activités productives. Il est un espace de réalisation d'un métier ou d'un emploi.



Quant à nous, le milieu professionnel est un environnement dans lequel s'exerce une activité de travail. Il inclut les conditions matérielles, les relations sociales et les normes organisationnelles. Ce milieu professionnel peut être une entreprise, une école, un organisme, une ONG.

Cependant, les professions se présentent sous plusieurs formes, notamment : les professions libérales, salariées, artisanales, commerciales, industrielles, intellectuelles et techniques. Cette diversité reflète la complexité du monde du travail et la spécialisation croissante des activités dans la société moderne

1. 2. CADRE THÉORIQUE

Nous relierons notre sujet à la théorie du behaviorisme. Cette théorie est l'une des approches majeures permettant d'expliquer le comportement humain, notamment en milieu professionnel. Elle repose sur l'idée selon laquelle le comportement est le résultat d'un apprentissage issu de l'interaction entre l'individu et son environnement. Cette théorie a été initiée par JB Watson et développée par plusieurs auteurs. Voyons quelques uns, leurs objectifs, leurs idées principales et leurs apports :

Selon Watson (1913), « la psychologie telle que le behavioriste la voit est une branche purement objective et expérimentale de la science naturelle », ce qui signifie que seul le comportement observable doit faire l'objet d'étude. Ainsi, dans le milieu professionnel, les attitudes des jeunes travailleurs peuvent être analysées à travers leurs actions visibles, telles que la ponctualité, la discipline ou encore les relations avec les collègues.

Dans la même perspective, les exploits de Pavlov (1927) sur le conditionnement classique montrent que les comportements peuvent être acquis par association entre un stimulus et une réponse. Par exemple, un jeune travailleur peut développer une attitude positive au travail lorsqu'il associe ses efforts à des récompenses ou à une reconnaissance.

De son côté, Thorndike (1898), instaure la loi de l'effet, selon laquelle « les réponses suivies de conséquences satisfaisantes sont plus susceptibles de se reproduire ». Cette idée explique que les jeunes adoptent progressivement des comportements professionnels adaptés lorsqu'ils sont encouragés ou valorisés.

Par ailleurs, Skinner (1953), dévoile une théorie du conditionnement opérant, selon laquelle le comportement est déterminé par ses conséquences. Il affirme que « un comportement renforcé a plus de chances de se reproduire ». Ainsi, dans le milieu professionnel, les



récompenses (salaire, promotion, reconnaissance) favorisent les comportements positifs, tandis que les sanctions peuvent réduire les comportements négatifs.

Enfin, Hull (1943), fait voir que le comportement est influencé par les habitudes et les besoins de l'individu. Il met en évidence le rôle du renforcement dans la formation des comportements, ce qui explique pourquoi les jeunes travailleurs développent progressivement des habitudes professionnelles en fonction de leur environnement.

La théorie du behavioriste paraît intéressante pour cette étude dans la mesure où elle permet de comprendre que le comportement des jeunes en milieu professionnel n'est pas inné, mais acquis. Elle fait ces évidences :

- Les comportements professionnels sont le résultat de l'apprentissage ;
- L'environnement de travail joue un rôle déterminant ;
- Les récompenses et sanctions influencent les attitudes des jeunes ;
- Les habitudes professionnelles se construisent progressivement.

Ainsi, cette théorie permet d'expliquer les comportements observés chez les jeunes travailleurs et constitue un cadre d'analyse pertinent pour cette recherche.

Conclusion Partielle.

Ce premier chapitre a permis de clarifier les concepts essentiels et d'examiner les principales théories explicatives du comportement des jeunes en milieu professionnel. Il ressort que ce comportement est le résultat d'une interaction complexe entre facteurs individuels et environnementaux.

CHAPITRE II : CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Dans ce chapitre, nous parlerons successivement du cadre de notre recherche, de la population d'étude, de l'échantillon de notre travail ainsi que des méthodes et techniques que nous allons utiliser pour collecter les données.

2. 1. PRÉSENTATION DU CHAMP D'INVESTIGATION.

Notre travail a été réalisé dans le centre de santé Fraternité Chrétienne.



2. 1. 1. *Situation Géographique.*

Le Centre de santé Fraternité Chrétienne est situé dans la province du Kasai Central, ville de Kananga, commune de Kananga, quartier Tshinsambi, localité AZDA.

Ce centre sanitaire est borné :

- Au Nord par la Régie de distribution d'eau et l'aire de santé Appolo ;
- Au Sud par le centre ville, la gare centrale et l'immeuble de l'éducation ;
- A l'Est par l'église Kimbanguiste et la rivière Tshinsambi ;
- A l'Ouest par l'hôpital général de Kananga.

L'accès à ce poste d'investigation est libre et il est facilité par le transport motocycliste ou à pied.

2. 1. 2. *Aperçu historique.*

Créé en 2004, dans le but d'ouvrir une ONG, le centre Fraternité Chrétienne, par manque de partenaires, est devenu un centre sanitaire privé sous la responsabilité de Alphonse NTUMBA. Lors la Fraternité Chrétienne est comptée parmi les centres de santé de la ville de Kananga qui rend un bon service des soins à la population kanangaise en général, et celle de la localité AZDA en particulier.

2. 1. 3. *Organisation administrative.*

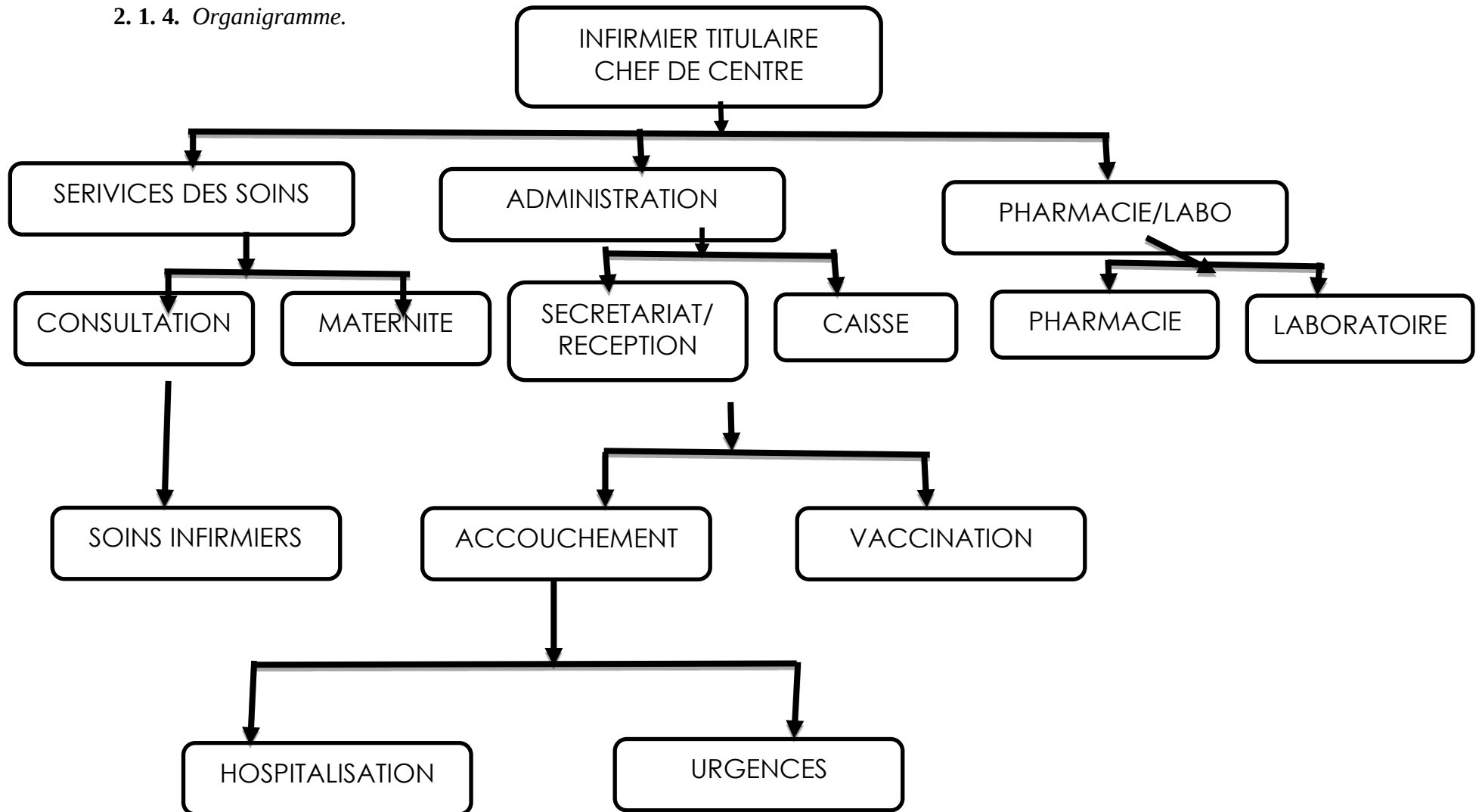
Le Centre de santé Fraternité Chrétienne œuvre dans la zone de santé de Kananga, dans l'aire de santé de Tshinsambi. Il travaille sous le paquet minimum d'activités. Dès son existence jusqu'à ces jours, la Fraternité Chrétienne a connu à sa tête quatre dirigeants ou infirmiers titulaires, entre autres :

- De 2004 à 2008 : Madame Nadine LUSAMBA ;
- De 2008 à 2014 : Monsieur David BADIBANGA ;
- De 2014 à 2020 : Monsieur Daniel TSHIMANGA ;
- De 2020 à ces jours : Monsieur Charles MASANKA.

Le niveau de revenu est généralement moyen car la Fraternité Chrétienne est en compétition avec d'autres centres et postes de santé en matière des soins curatifs. La rémunération des personnels infirmiers est mensuelle suivant l'ordre établi par le responsable car le centre de santé Fraternité Chrétienne est privé. Il a la capacité d'accueil de 20 lits c'est-à-dire il est en mesure d'interner 23 malades grabataires.



2. 1. 4. Organigramme.





2. 2. POPULATION ET ÉCHANTILLON D'ETUDE.

2. 2. 1. Population.

La population d'après Madeleine (2021), la population d'étude est l'ensemble d'individus, d'objets ou de phénomènes sur lesquels porte et à partir desquels, le chercheur tire ses conclusions

D'après la philosophie de la recherche, notre population d'étude concerne tous les infirmiers du centre de santé Fraternité Chrétienne. Les agents qui travaillent dans ce centre de sanitaire sont majoritairement jeunes et couvrent un effectif de 16 infirmiers selon leurs spécialités, dont 10 jeunes et 6 vieux, sans compter les docteurs qui y fréquentent. Voici les tableaux qui montrent la population du centre de santé Fraternité Chrétienne soumise à notre étude :

Tableau 1 : effectifs d'Agents des services du CS.FC de 2023 :

Services Organisés	A2	G3	L2	TOTAL
Pédiatrie		1	2	3
Laboratoire		2	2	4
Maternité	1	2	1	4
Soins Curatifs	2	2	1	5
Total	3	7	6	16

Source : revue annuelle de 2023 à 2024.

Commentaire : Il sort de ce tableau que le service de pédiatrie compte 3 infirmiers dont 1 G3, et 2 L2; le service de laboratoire compte 1 A2, 2 G3 et 1 L2; le service de maternité compte 1 A2, 2 G3 et 1 L1; enfin le service des soins curatifs compte 2 A2, 2 G3 et 1 L2. Ce centre de santé avait l'effectif total de 16 infirmiers pour l'année 2024.

Tableau 2 : effectifs d'Agents des services du CS.FC de 2024 à 2025.

Services Organisés	A2	G3	L2	TOTAL
Pédiatrie		1	2	3
Laboratoire		2	2	4
Maternité	1	2	1	4
Soins Curatifs	2	2	1	5
Total	3	7	6	16

Source : revue annuelle de 2024 à 2025.



Commentaire : Nous voyons que de 2024 à 2025, la Fraternité Chrétienne n'a rien modifié sur sa manière de travailler. Le service de pédiatrie compte 3 infirmiers dont 1 G3 et 2 L2 ; le service de laboratoire compte 2 G3 et 2 L2 ; le service de la maternité compte 1 A2, 2 G3 et 1 L2 ; le service des soins généraux compte enfin 2 A2, 2 G3 et 1 L2. Pour l'année 2025, la Fraternité Chrétienne avait l'effectif de 16 infirmiers.

Tableau 3 : Catégorie d'Infirmiers du CS.FC

Année	A2	G3	L2	TOTAL
2023-2024	6	14	12	32
2024-2025	6	14	12	32
Total	12	28	24	64

Source : registre de rapport de centre de santé Fraternité Chrétienne de 2025.

Commentaire : Le tableau ci-haut montre que le centre de santé Fraternité Chrétienne compte 64 personnes dont 12 A2, 28 G3 et 24 L2 de 2023 à 2025.

2. 4. 2. Échantillon.

Comme groupe représentatif d'une population définie, notre échantillon comprend 16 sujets dont 10 jeunes âgés de 17 à 30 ans et 6 vieux que nous avons pris pour permettre de bien généraliser nos résultats.

Tableau 4 : Représentation de l'échantillon.

N°	CATEGORIE	NOMBRE	%
01	Jeunes	10	62,5
02	Vieux	6	37,5
Total		16	100

Source : enquêtes sur le terrain.

Commentaire : Il sort du tableau ci-haut basé la représentation de l'échantillon de notre recherche que 10 jeunes ont été pris pour tous les services au centre de santé Fraternité Chrétienne, soit 62,5% et 6 vieux représentent aussi 37,5%.

Notre échantillon est occasionnel car nous nous sommes servis des jeunes et vieux infirmiers qui répondaient présents et qui avaient la volonté de participer à notre étude.



2. 5. Outils de Collecte des Données

Pour cette étude, nous avons utilisé une seule méthode accompagnée de quelques techniques pour collecter les données relatives nécessaires.

Il s'agit de :

- **Méthode d'enquête** : cette méthode nous a aidé à récolter les données auprès d'un échantillon de sujets au moyen des questions par entretien soit par un questionnaire écrit.
- **Techniques** : dans le cadre de notre recherche, nous avons opté pour trois techniques dont :
- **Analyse Documentaire** : étude de littératures académiques sur le comportement des jeunes gens dans le milieu professionnel ;
- Questionnaire d'enquête auprès des jeunes et vieux infirmiers pour recueillir des informations sur le comportement des jeunes ;
- **Observation Directe** : cette technique nous a permis de participer aux activités comme les membres.

Donc, nous nous sommes entretenus avec le personnel infirmier en vue de recueillir les informations fiables et nécessaires que nous allons présenter, analyser et interpréter.

Conclusion partielle.

Dans ce chapitre, nous avons généralement éclairé sur le champ d'investigation, la population d'étude qui est composée des jeunes et vieux infirmiers du centre de santé Fraternité Chrétienne, l'échantillon d'étude, enfin les méthodes et techniques qui ont mis fin à ce chapitre.

CHAPITRE III. PRÉSENTATION, ANALYSE DES DONNÉES ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS.

Dans ce chapitre, nous allons présenter, analyser les données et interpréter les résultats obtenus sur le terrain au moyen des méthodes et différentes techniques utilisées.

3. 1. PRÉSENTATION ET ANALYSE DES DONNÉES

Rappelons que les données qui seront présentées résultent d'une technique de questionnaire adressé au personnel Infirmier du CS.FC.

Question 1 : Comment jugez-vous la ponctualité des jeunes travailleurs ?



Tableau 5 : Réaction des vieux infirmiers.

N°	Réponses	Fréquence	%
01	Très Bonne	4	25
02	Bonne	4	25
03	Moyenne	6	37,5
04	Mauvaise	2	12,5
05	Total	16	100

Source : Enquêtes sur terrain.

Commentaire : Il ressort de ce tableau, 4 sujets soit 25% disent que la ponctualité des jeunes est très bonne, 4 sujets soit 25% disent la ponctualité est bonne, tandis que 6 sujets soit 37,5% affirment que la ponctualité est moyenne et 2 autres sujets soit 12,5% estiment que la ponctualité des jeunes est mauvaise.

Question 2 : Les jeunes gens respectent-ils la hiérarchie et les règles établies ?

Tableau 6 : Réactions des infirmiers.

N°	Réponses	Fréquence	%
01	Toujours	3	18,7
02	Souvent	8	50
03	Rarement	4	25
04	Jamais	1	6,2
05	Total	16	100

Source : Enquêtes sur le terrain.

Commentaire : Ce tableau nous montre que sur 16 sujets enquêtés , 3 soit 18,7% disent que les jeunes respectent toujours la hiérarchie et les règles établies, 8 soit 50% respectent souvent, 4 soit 25% respectent rarement et 1 sujet soit 6,25% affirme que les jeunes ne respectent jamais la hiérarchie et les règles établies.

Question 3 : Les jeunes utilisent-ils correctement les technologies au travail ?

Tableau 7 : Réactions des sujets sur l'utilisation des technologies.

N°	Réponses	Fréquence	%
01	OUI	11	68,7
02	NON	5	31,2
05	Total	16	100

Source : Enquêtes sur le terrain.



Commentaire : Ce tableau nous fait voir que 11 sujets soit 68,7% affirment que oui, les jeunes utilisent les technologies au travail et 5 autres soit 31,2% nient.

Question 4 : Quel est le principal comportement positif observé chez les jeunes ?

Tableau 8 : Réactions des sujets sur le comportement positif.

N°	Réponses	Fréquence	%
01	Créativité	4	25
02	Dynamisme	3	18,7
03	Innovation	3	18,7
04	Esprit d'équipe	6	37,5
05	Total	16	100

Source : Enquêtes sur le terrain

Commentaire : Ce 8ème tableau nous montre que 4 sujets soit 25% disent que le comportement positif observé chez les jeunes est la créativité, 3 sujets soit 18,7% parlent de dynamisme, 3 sujets soit 18,7% affirment l'innovation et 6 sujets soit 37,5% parlent de l'esprit d'équipe.

Question 5 : Quel est le comportement négatif observé chez les jeunes ?

Tableau 9 : Réactions des sujets sur le comportement négatif.

N°	Réponses	Fréquence	%
01	Rétard fréquente	2	12,5
02	Manque de discipline	2	12,5
03	Manque d'expérience	5	31,5
04	Manque de patience	7	43,7
05	Total	16	100

Source : Enquêtes sur le terrain.

Commentaire : Ce nous faire voir que 2 sujets soit 12,5% disent que le comportement négatif observé chez les jeunes, c'est le retard fréquent, deux autres sujets soit 12,5% parlent de manque de discipline, 5 sujets soit 31,2% met l'accent sur le manque d'expérience et 7 sujets disent que c'est le manque de patience.

Question 6 : Comment améliorer le comportement des jeunes dans le milieu professionnel ?



Tableau n°10 : Réactions des sujets à l'amélioration de comportement des jeunes.

N°	Réponses	Fréquence	%
01	Par la formation	6	37,5
02	Par l'encadrement	4	25
03	Par la motivation	2	12,5
04	Par des sanctions disciplinaires	4	25
05	Total	16	100

Source : Enquêtes sur le terrain.

Commentaire : Ce dernier tableau nous fait remarquer que 6 sujets soit 37,5% prône la formation pour améliorer le comportement des jeunes en milieu professionnel, 4 sujets soit 25% prône l'encadrement, 2 sujets soit 12,5% parlent de la motivation et 4 Sujets soit 25% recommandent des sanctions disciplinaires.

3. 2. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Faisant la compilation des résultats récoltés sur le terrain au moyen de différentes techniques, les résultats se présentent comme suit : quant à la 1^{ère} question sur la ponctualité des jeunes travailleurs, 37,5% affirment que la ponctualité des jeunes travailleurs est moyenne.

Au regard de la 2^{ème} question sur le respect de la hiérarchie et des règles établies, 50% affirment que les jeunes respectent souvent la hiérarchie et les règles établies.

Concernant la 3^{ème} qui parle de de l'utilisation des technologies au travail, 68,7% disent oui, les jeunes utilisent correctement les technologies au travail.

Par rapport à la 4^{ème} question sur le comportement positif des jeunes, 37,5% approuvent que le principal comportement positif des jeunes, c'est l'esprit d'équipe.

En observant la 5^{ème} question qui parle de comportement négatif des jeunes, 43,7% qui la plus grande proportion considère que les jeunes manquent de la patience.

Les résultats de la 6^{ème} question montrent que pour améliorer le comportement des jeunes gens, il faut qu'il y ait la formation continue et accélérée chez les jeunes.

Vu les résultats de la 3^{ème} question, au tableau n°7, confirment notre 2^{ème} hypothèse. Les résultats de la 6^{ème} question, au 10^{ème} tableau, confirment notre 3^{ème} hypothèse.



Conclusion partielle.

Au terme de cette étape, l'analyse et l'interprétation des données recueillies ont permis de mettre en évidence les principales tendances et les relations observées sur le terrain. Les résultats obtenus confirment certaines hypothèses.

SUGGESTIONS

Face à ces résultats obtenus sur terrain, nous formulons des suggestions suivantes :

- **À l'État congolais** : d'équiper tous les établissements et de penser à bien motiver les jeunes pour les stimuler au travail.
- **Aux autorités professionnelles** : de multiplier des séances de formation et d'encadrement et d'user de la sagesse pour apaiser et réussir les esprits des jeunes gens.
- **Aux jeunes travailleurs** : de suivre les conseils des vieux, de la hiérarchie et des respecter les règles établies pour le bon avancement du travail.



CONCLUSION GÉNÉRALE

Notre article scientifique a porté sur le thème "comportement des jeunes gens en milieu professionnel". Tout au long de cette recherche, le comportement qu'affichent les jeunes gens au travail a fait l'objet de notre investigation.

La problématique a tourné autour de 3 questions ci-dessous :

- Quels sont les facteurs qui influencent le comportement des jeunes gens au travail ?
- Quels types de comportements les jeunes manifestent-ils dans le milieu professionnel
- Comment améliorer l'adaptation des jeunes en milieu professionnel ?

De cette problématique découlent les hypothèses suivantes :

- Il semblerait que le comportement des jeunes gens en milieu professionnel est fortement influencé par leur niveau de formation, l'éducation, expériences professionnelles, environnement social de la technologie ;
- Il paraîtrait que certains jeunes gens manifestent le manque de ponctualité et de rigueur, peuvent prendre des remarques comme des attaques personnelles au lieu de les voir comme des occasions d'apprentissage ;
- Il serait mieux de mettre en place un bon encadrement, clarifier les attentes dès le début, favoriser la formation continue, encourager une communication ouverte.

L'objectif de ce travail était d'analyser le comportement des jeunes professionnels pour comprendre leur manière d'agir et de réagir, analyser les facteurs explicatifs de ces comportements, identifier les caractéristiques des jeunes au travail, enfin proposer des stratégies d'amélioration.

Nous avons utilisé la méthode d'enquête et les techniques d'analyse documentaire, d'observation et de questionnaire d'enquête.

Le présent article s'étend entre trois chapitres hormis l'introduction et la conclusion générale :

- ✓ Le premier chapitre porte sur le cadre théorique et conceptuel ;
- ✓ Le deuxième quant à lui s'axe sur le cadre méthodologique, et enfin ;
- ✓ Le troisième s'attaque à la présentation, analyse des données et l'interprétation des résultats.

Pour les futurs jeunes travailleurs, que ce travail vous inspire de modèle pour ne pas tomber dans des mêmes erreurs que vos aînés professionnels.



Revue Internationale de la Recherche Scientifique et de
l'Innovation (Revue-IRSI)

ISSN: 2960-2823

Vol. 4, No. 5, Septembre 2026

Puisse cette étude, qui ne peut manquer des imperfections, aider les jeunes gens professionnels présents et à venir et toute la communauté en général et en particulier les jeunes des sciences de l'éducation à savoir bien se comporter au travail, donc l'enseignement qui est notre beau métier.



BIBLIOGRAPHIE

1. BANDURA, A., (1977), *psychologie et Épistémologie*.
2. Bourdieu P., (1984), *Questions de sociologie*, Paris, Éditions de Minuit.
3. CLARK, L., (1943), *Principe du comportement*, New York.
4. Hughes, E., (1958), *Les hommes et leur travail*, Glencoe, Free Press.
5. KAMPINGA Mujinga, F., (2018), *psychologie générale*, Lubumbashi.
6. LAROUSSE, P., (2010), *Dictionnaire des mots*, Allemagne, PöBneck.
7. LeWIN, K., (1936), *Principes de la psychologie topologique*, New York, McGraw-Hill.
8. Likert, R., (1967), *L'organisation humaine*, New York, McGraw-Hill.
9. Maslow, A., (1954), *Motivation et personnalité*, New York, Harper et Row.
10. PAVLOV, I., (1927), *Réflexes conditionnés : étude de l'activité physiologique du cortex cérébral*, Londres.
11. ROBBINS, S., (2017), *Organisation*.
12. Schein, E., (1985), *Culture organisationnelle et leadership*, San Francisco, Jossey-Bass.
13. Skinner, Burrhus F., (1953), *Science et comportement humain*, New York, Macmillan.
14. STRAUSS, L., (1958), *Anthropologie structurale*.
15. Vroom, V., (1964), *Travail et motivation*, New York.
16. THORDINK, E., (1898), *L'intelligence animale : étude expérimentale des processus associatifs chez les animaux*, New York.
17. TSHIBANDA WAMWELA Bujitu, P., (2005), *Psychologie générale*, Kinshasa.
18. Watson, John B., (1913), *La psychologie selon le point de vue behavioriste*, New York.