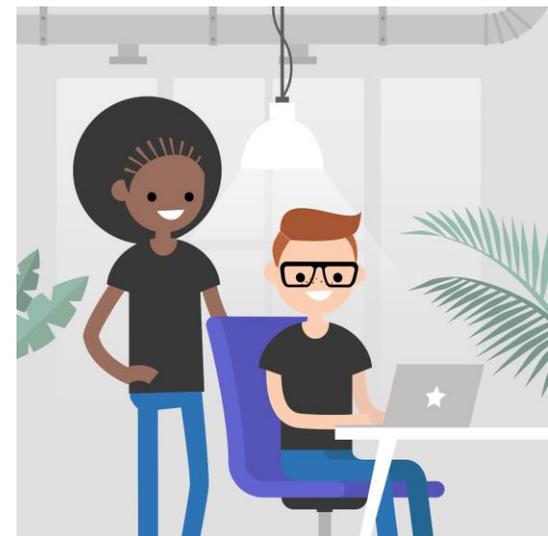


LES JUNIORS ET L'ACCÈS À L'EMPLOI

à compétence
égale =

En partenariat avec :



L'UTILITÉ DE CE BAROMÈTRE

L'accès à l'emploi peut s'avérer compliqué pour certains publics :

Les juniors et les seniors restent les plus touchés par le chômage et la précarité salariale.

A Compétence Egale livre les résultats de sa 4^{ème} étude sur « **L'ACCÈS À L'EMPLOI ET L'ÂGE** » et renouvelle son baromètre annuel pour mesurer les aspirations et motivations des jeunes pour leur recherche d'emploi, en termes d'environnement de travail, et de management.

Cette étude mesure aussi les difficultés qu'ils rencontrent en tant que candidat.e à l'emploi.

Les résultats de ces enquêtes servent de base de travail à nos commissions qui se réunissent pour réfléchir et **produire des outils en faveur de l'ouverture de l'accès à l'emploi.**

Ils permettent non seulement de rendre les perceptions plus tangibles mais ils permettent aussi et surtout de pouvoir **agir pour un recrutement plus juste.**

L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE - VIE PROFESSIONNELLE

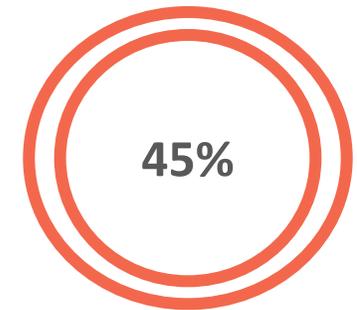


L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE- VIE PRO N'EST PLUS UNE PRIORITÉ ABSOLUE

En 2017, 45% des répondants privilégient l'équilibre vie professionnelle/vie privée, alors qu'en 2014 ils étaient 76% à le considérer d'une haute importance, voire prioritaire

48% sont prêts à faire des concessions

7% font passer leur carrière avant tout



Privilégient l'équilibre vie professionnelle /vie privée



L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE - VIE PROFESSIONNELLE



LES JUNIORS DE PLUS EN PLUS MOBILES

En 2017, 60,5% des Juniors se disent mobiles
ils étaient 54% en 2014





LA FLEXIBILITÉ DES JUNIORS N'EST PLUS À PROUVER



LA FLEXIBILITÉ DES JUNIORS N'EST PLUS À PROUVER

En 2017, **46,6%** des répondants estiment que l'organisation du temps de travail idéale est une durée de travail modulable,

10,2% sont prêts à travailler plus de 35 heures pour un poste correspondant à leurs aspirations,

Pour **34,7%** des juniors, un contrat de 35 heures est idéal.

En 2014, les juniors étaient 89% à accepter un contrat à durée limitée pour un poste en adéquation avec leurs compétences.



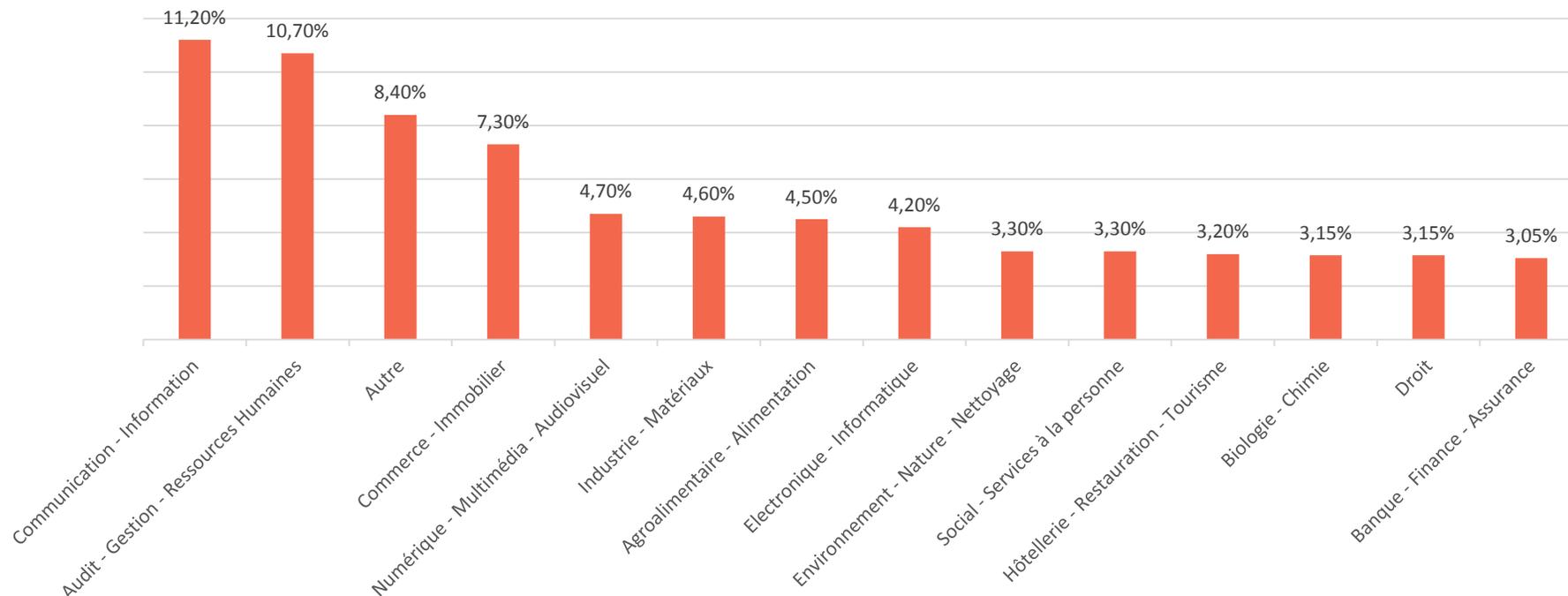


QUEL TYPE D'ENTREPRISE RECHERCHENT LES JUNIORS ?

En 2017 les secteurs de la communication et de l'audit sortent légèrement du lot : toutefois les juniors sont intéressés par tout type de secteur.

Les PME (34%) attirent autant les juniors que les grands groupes (36%)

Réponses au-dessus de 3%



LES ATTENTES DES JUNIORS: L'INTÉRÊT DU POSTE RESTE LEUR PRIORITÉ



L'INTÉRÊT DU POSTE RESTE LA PRIORITÉ DES JUNIORS

Les critères qui donnent du sens au travail : l'intérêt de la mission à 55,4% suivie de l'autonomie et les responsabilité (18.9%), des perspectives d'évolution (16,4%) , la rémunération (5.4%) et enfin la formation (3.9%).

De plus, c'est largement le contenu du poste qui l'emporte (75.6%) sur la nature du contrat (16.7%).



LES 3 PREMIÈRES ATTENTES ET ASPIRATIONS VIS-À-VIS DE L'ENTREPRISE

81 %

des répondants ont cité *l'intérêt de la mission* dans une de leurs 3 attentes.
Pour 575 des répondants, cette attente est la plus importante.

64 %

des répondants ont cité *l'évolution de carrière*, mais seuls 180 la placent en première attente.

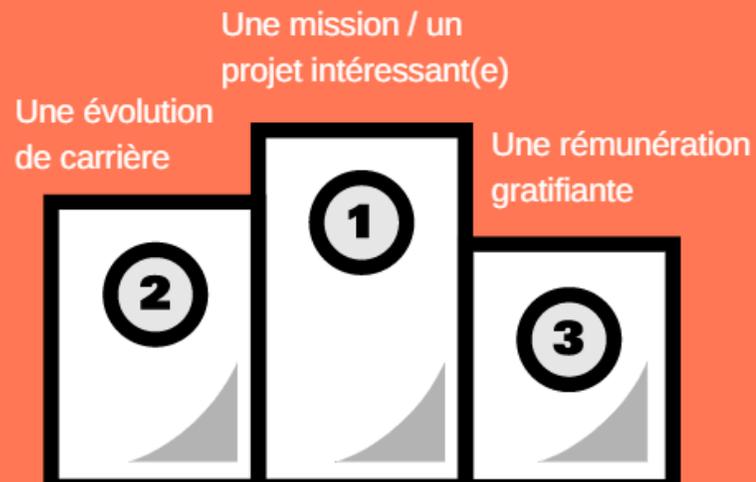


Les répondants sont **moins sensibles aux responsabilités** qu'ils auront, (cités par 37% de répondants, à 87% en 2^{ème} et 3^{ème} attente).

LES 3 PREMIÈRES ATTENTES ET ASPIRATIONS VIS-À-VIS DE L'ENTREPRISE



ATTENTES & ASPIRATIONS DES JUNIORS VIS À VIS DE L'ENTREPRISE



Rappel classement 2014

1. Une mission/ un projet intéressant-e
2. Une rémunération gratifiante
3. Une évolution de carrière



LES 3 PREMIÈRES ATTENTES ET ASPIRATIONS VIS-À-VIS DU **MANAGER**

- ▶ 79% des répondants attendent **disponibilité et écoute** de leur manager (**1^{ère}** ou **2^{ème}** attente pour 560 répondants, parmi les 3)
- ▶ 70% des répondants attendent aussi de **l'aide du manager, tout en ayant sa confiance et par conséquent de l'autonomie.**
- ▶ 29% d'entre eux attendent de **l'exemplarité de leur manager**, mais en **2^{ème}** ou **3^{ème}** attente.

Rappel classement 2014

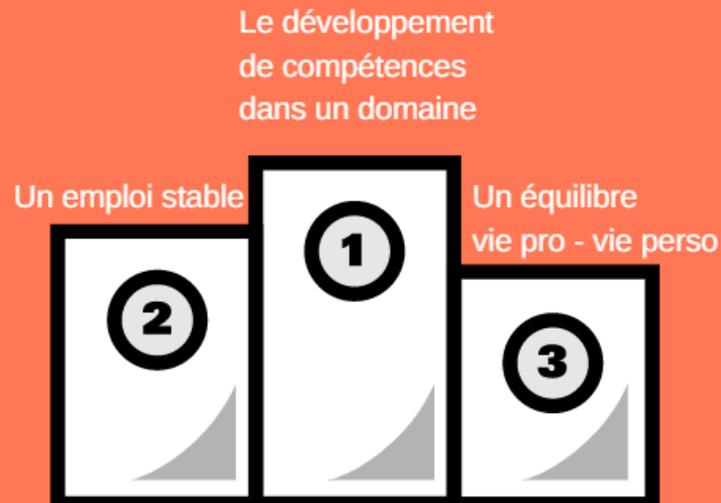
1. De la disponibilité et de l'écoute avant tout
2. De l'autonomie et de la confiance
3. De l'aide pour progresser dans son travail



LES 3 PREMIÈRES ATTENTES ET ASPIRATIONS VIS-À-VIS DU PROJET PROFESSIONNEL



ATTENTES & ASPIRATIONS DES JUNIORS VIS À VIS DU PROJET PRO



Presque 100% des répondants citent un emploi stable dans leurs attentes,

77% citent le développement des compétences comme une de leurs 3 attentes, et 50% des répondants citent le développement des compétences comme 1ère attente. Pour 64% l'équilibre vie professionnelle/vie privée est une des 3 attentes, essentiellement en 3ème attente

Rappel classement 2014

1. Le développement des compétences dans un domaine
2. Un emploi stable (i.e non précaire de par la nature du contrat)
3. Un équilibre vie professionnelle/ vie personnelle



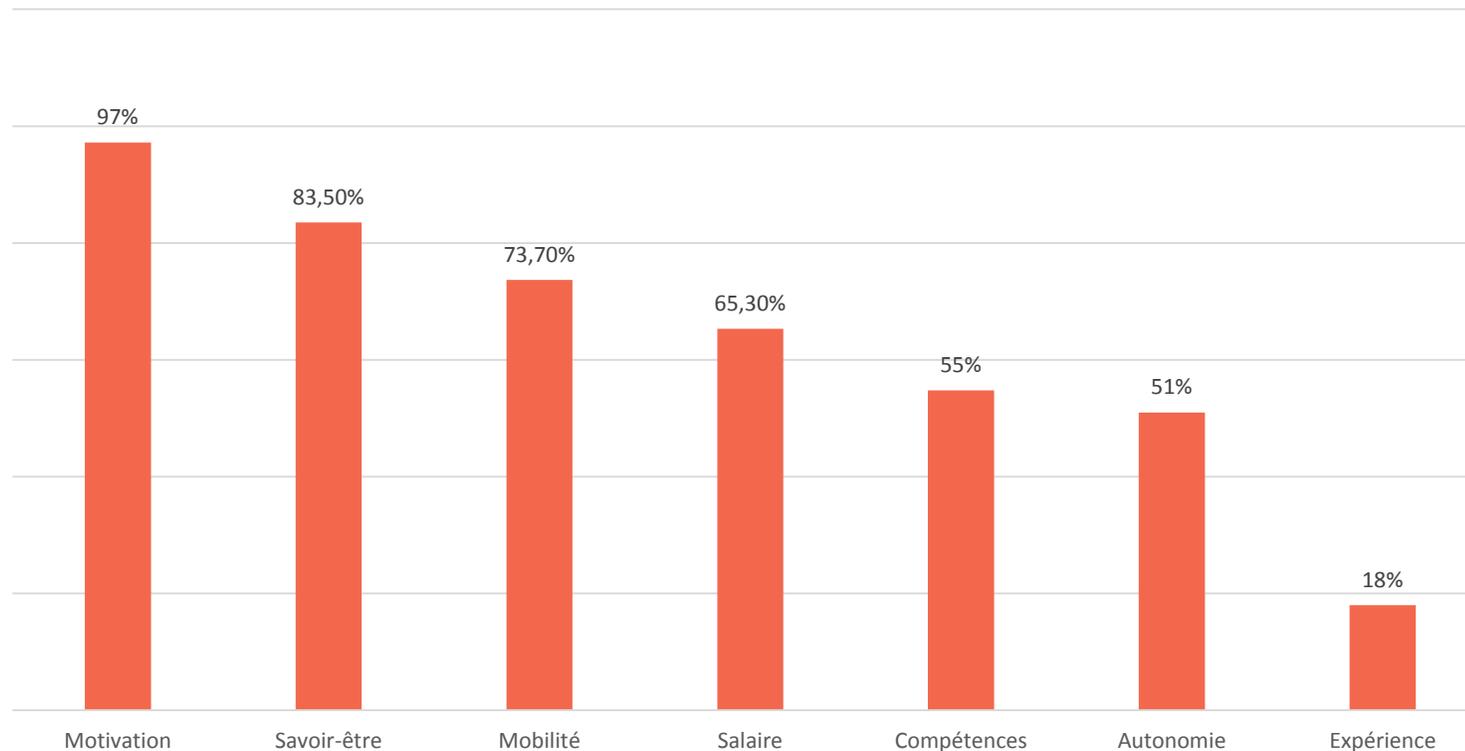


LE PREMIER ATOUT DES JUNIORS : LEUR MOTIVATION

Pour presque 100% des répondants, leur motivation pour un travail correspondant à leur attentes est leur première force!

De même que 86% des juniors estiment un stage ou un contrat en alternance essentiels pour accéder à un emploi, pour 82% des répondants le manque d'expérience est un vrai frein à l'emploi.

les atouts d'un candidat junior pour l'embauche, selon les répondants



janvier 2018



LES CONSTATS



69% des candidats répondant voient leur avenir professionnel avec optimisme: 58% se disent plutôt optimistes face à leur avenir professionnel, 11% se disent très optimistes.



Pour presque 100% d'entre eux, leur force est leur motivation, véritable atout pour l'embauche.



Ils sont de plus en plus mobiles géographiquement et flexibles sur le temps et l'aménagement de leur temps de travail (46,60% des répondants souhaiteraient un temps de travail modulable)



Grandes entreprises et PME sont autant sollicitées par les juniors

LES CONSTATS



L'intérêt et le contenu du poste restent de très loin leur premier critère dans le choix du poste (80% des répondants)



Ils attendent beaucoup de leur milieu professionnel en terme d'accompagnement dans le développement de leurs compétences.



Ils ont aussi des vraies exigences de leur manager: écoute, aide, et disponibilité, mais aussi autonomie et confiance



S'ils attendent de leur entreprise une évolution de carrière et une rémunération à la hauteur de leur compétence, ils sont surtout centrés sur le développement de leur compétence et une stabilité professionnelle dans leur projet professionnel.



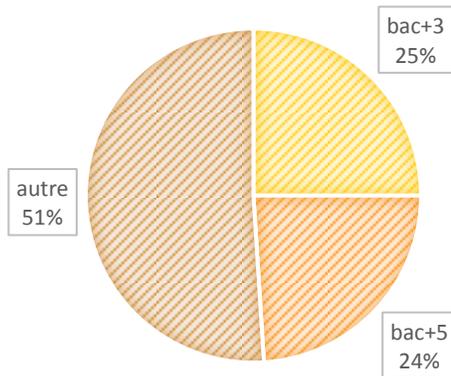
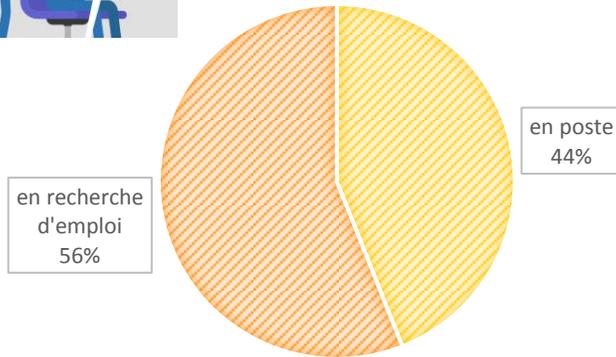
LES REpondants



Cette étude a été menée en 2017 en partenariat avec RegionsJob, l'ISG Programme Business & Management et l'ISEG Marketing & Communication School.

Le Profil des **répondants** : Etude menée auprès de 1016 juniors, âgés de 18 à 30 ans, Pas de différenciation entre Femmes et Hommes dans cette étude dans la mesure où les résultats ne diffèrent pas selon le genre.

LES REpondants



Le profil type du répondant junior :

- Femmes: 70% // Hommes: 30%
- Habitant hors de l'Île de France (72%)
- 66% des répondants ont entre 22 et 27 ans
- Expérience professionnelle : de 1 à 5 ans (55%)
- Domaines d'étude:
 - Communication-information: 19%
 - Gestion-audit-RH: 18%
 - Commerce-immobilier: 13%

« 86% des juniors estiment qu'un stage ou un contrat en alternance sont des tremplins pour l'emploi »

Retrouvez-nous sur



www.acompetenceegale.com

