

BAROMÈTRE
LES JUNIORS
& L'ACCÈS À L'EMPLOI,

regard croisé avec les entreprises.

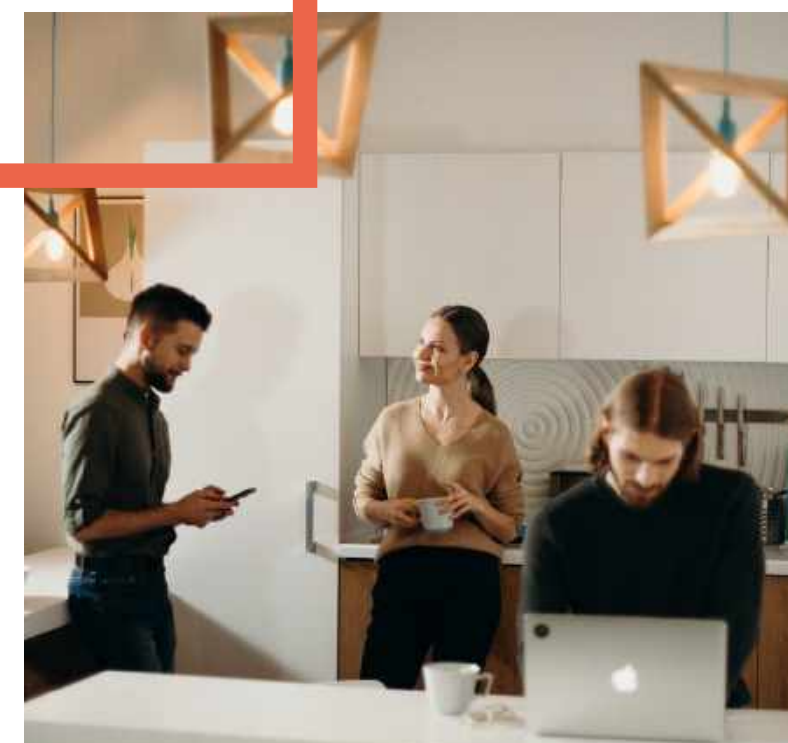
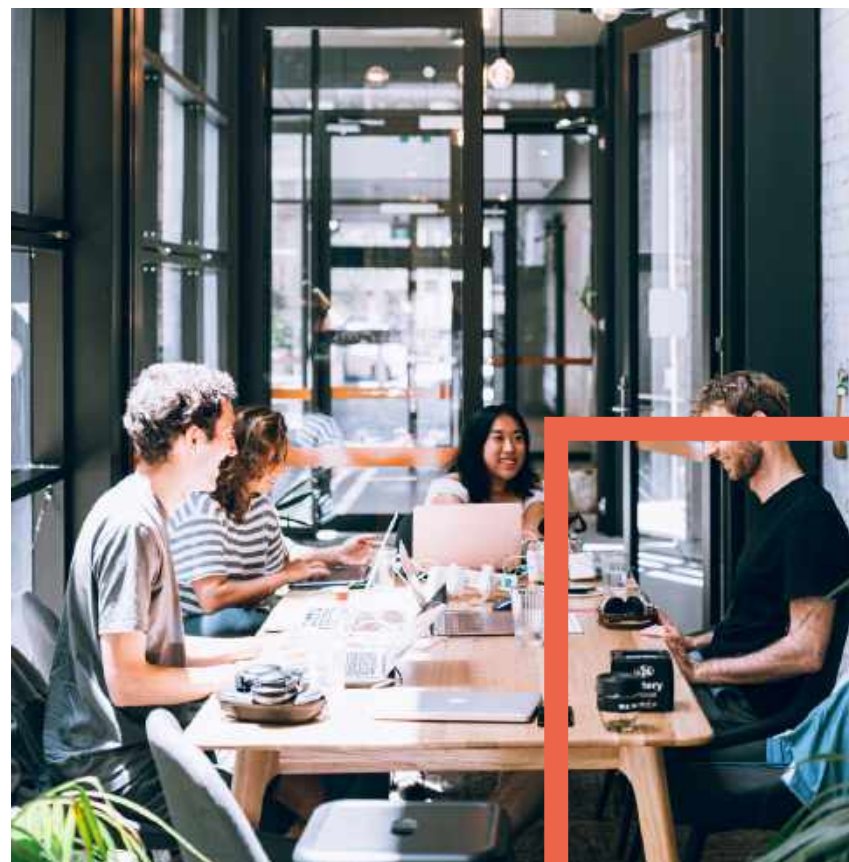
acompetenceegale.com

Pourquoi ce **baromètre** ?

UN CONSTAT :

Les juniors (18-30 ans) restent parmi les plus touchés par la précarité salariale et le chômage.

En septembre 2020, **750 000 jeunes** arrivent sur le marché de l'emploi. Le gouvernement déploie un dispositif pour aider les juniors à s'insérer. **#1jeune1solution**



Deux facteurs peuvent expliquer le risque accru de chômage des jeunes

- Les **15-24 ans** déjà présents sur le marché du travail sont globalement peu diplômés
 - Le risque de chômage est plus élevé en phase d'insertion professionnelle. De fait, en 2019, **16,9 %** des actifs ayant terminé leurs études depuis 1 à 4 ans sont au chômage, contre **10,7 %** de ceux sortis de formation initiale depuis 5 à 10 ans et **6,8 %** de ceux sortis depuis au moins 11 ans. »
-

Cette 4^e enquête cherche à comprendre les mécanismes de cette situation et s'inscrit dans la dynamique de faciliter l'insertion professionnelle des juniors :

- Sur leurs attentes en termes d'environnement de travail et de management
- Sur leurs perceptions des soft skills attendues par les entreprises.

Pour la 1^{ère} fois, les entreprises sont interrogées sur ce qu'elles pensent des jeunes pour voir s'il y a compréhension entre les Juniors et les entreprises.

Objectif : réfléchir et produire des outils pour agir en faveur de l'ouverture de l'accès à l'emploi

MÉTHODOLOGIE

juniors

76%
sont étudiants



49%
sont d'Ile de France



24%
sont en poste.
Parmi eux
26% sont cadres,
42% employés

40%

ont une expérience
professionnelle
inférieure à 6 mois



790

juniors interrogés,
âgés de **18 à 30 ans**

83%
ont au moins
une licence
(bac +3)

51%

ont un parcours
universitaire, dont
26% école de commerce
ou d'ingénieurs

91%
ont entre 19 et 24 ans

68%
sont des femmes



MÉTHODOLOGIE

entreprises

RRH - DRH
37%

managers
36%

101
acteurs RH

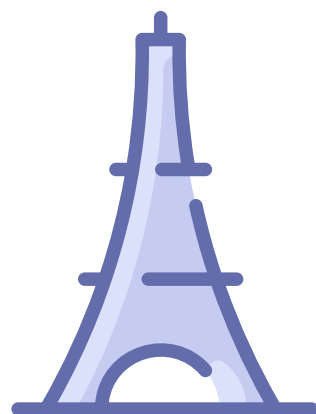
dirigeants
18%



entreprises
entre 50 et 249 salariés
20%

entreprises
de + de 250 salariés
49%

55%
sont d'Ile de
France



compétence
égale



63%
de femmes

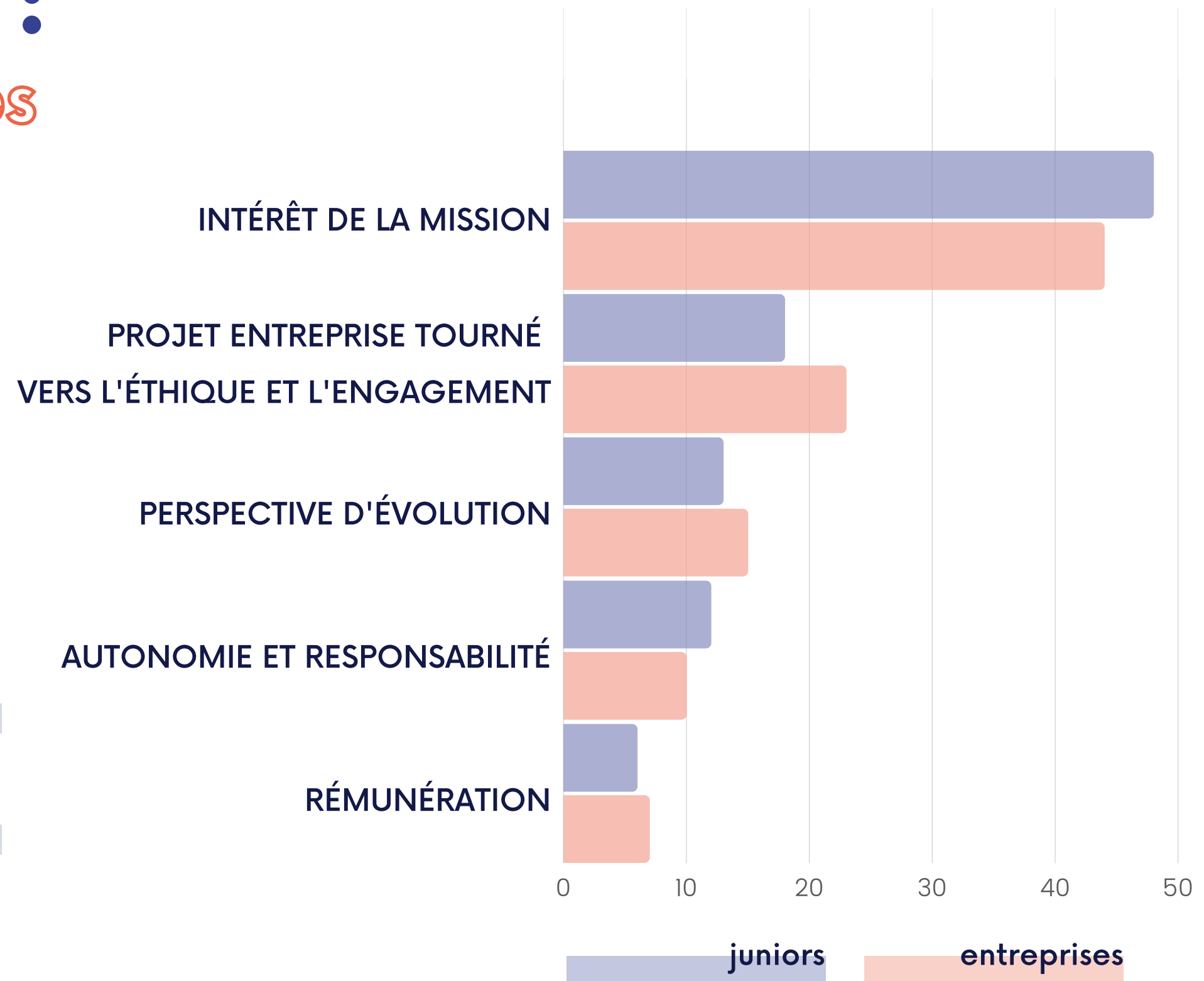
Critères donnant du sens à leur carrière : les juniors et les entreprises sont alignés

L'INTÉRÊT DE LA MISSION est prioritaire chez les juniors et également perçue ainsi par les entreprises.

On a également un alignement sur L'ÉTHIQUE ET L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

À noter : en 2018, les juniors plaçaient L'INTÉRÊT DE LA MISSION en tête des critères à 55% (-7 points) et L'AUTONOMIE ET LA RESPONSABILITÉ en 2° à 19% (-7 points)

Étonnamment, RÉMUNÉRATION arrive en queue de peloton chez les juniors (et les entreprises)



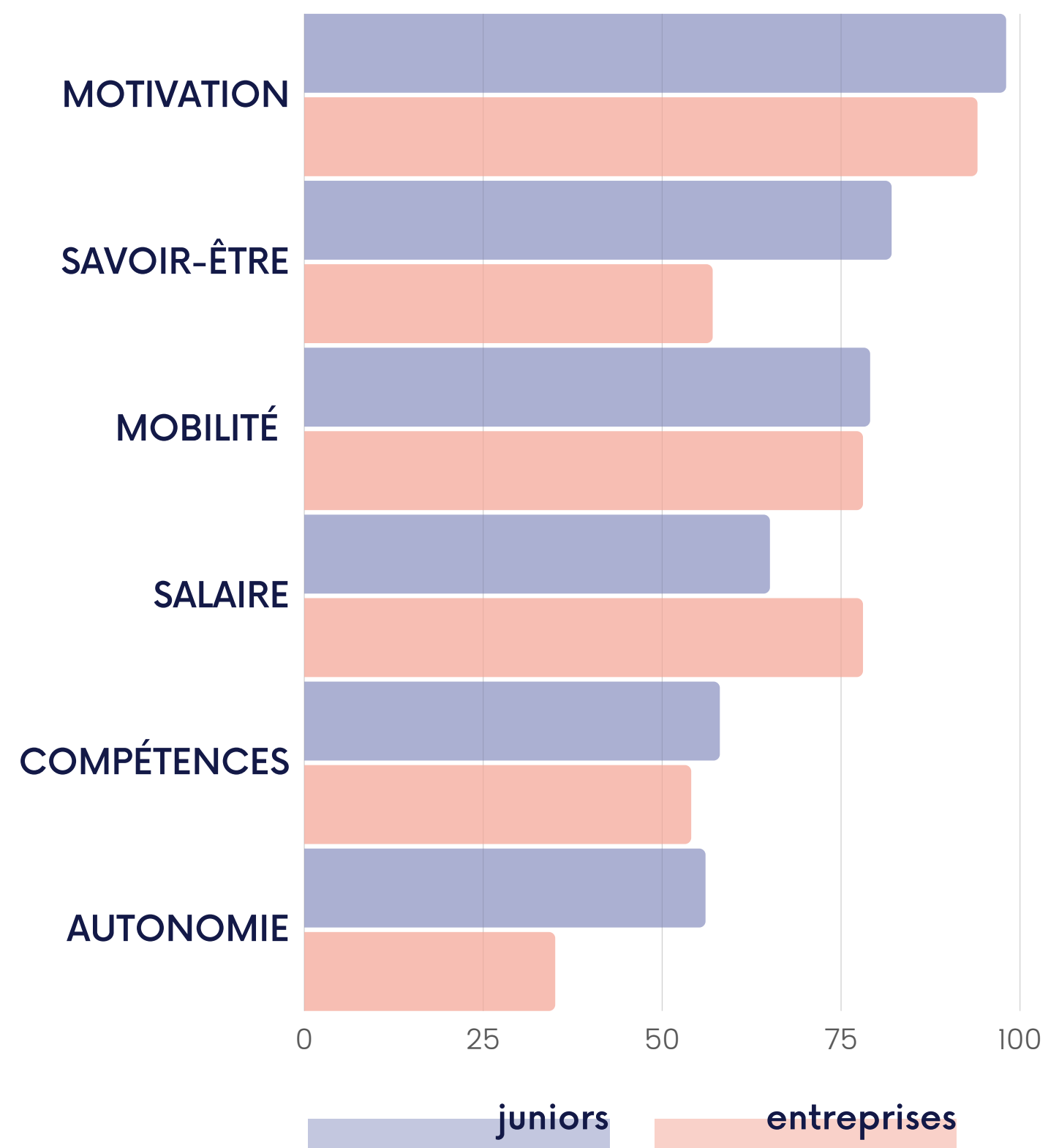
Les atouts des juniors :

un regard croisé plus contrasté.

- Divergences sur le **SAVOIR-ÊTRE**, pour lequel les juniors se surestiment (25% d'écart !). Idem pour l'**AUTONOMIE** (21% d'écart).

Les entreprises considèrent davantage que les juniors que leur **SALAIRE** est un atout (2° place – 13% d'écart).

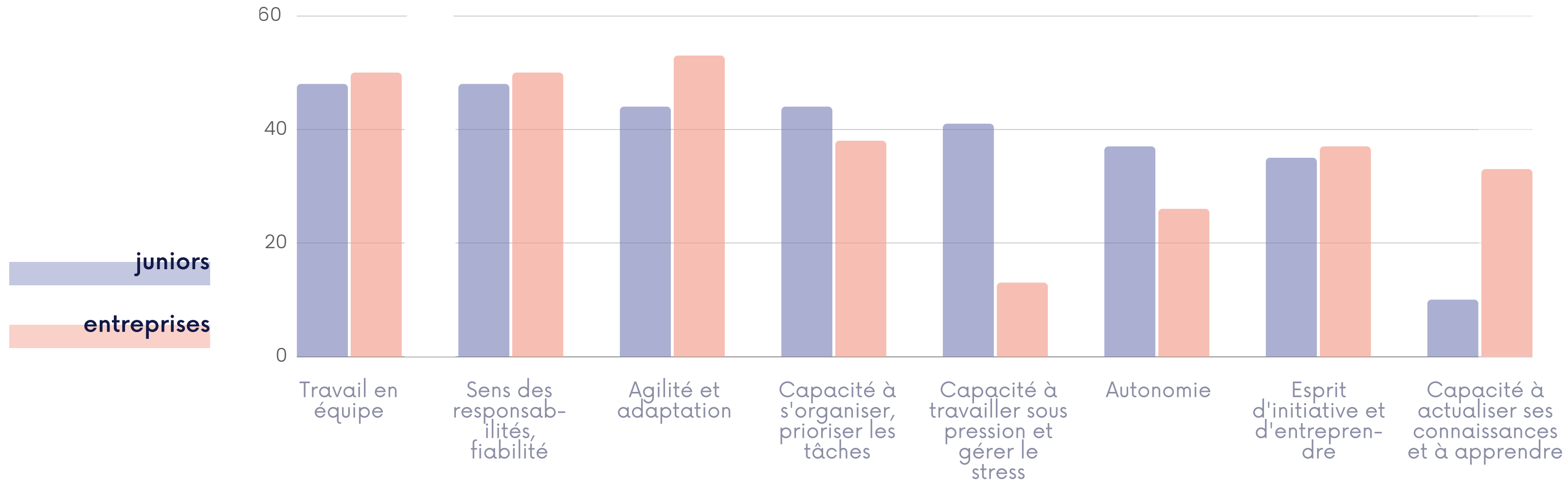
- **MOTIVATION**, **MOBILITÉ** et **COMPÉTENCES** sont les principaux atouts des juniors, également bien perçus ainsi par les entreprises



Zoom sur l'expérience professionnelle

- Le manque d'expérience est un frein à l'emploi pour **87%** des entreprises interrogées et **77%** des juniors
- Pour **94%** des juniors, les contrats de stage et d'alternance sont des tremplins à l'emploi
- Dans les faits, **54%** des juniors déclarent une expérience professionnelle comprise entre 0 et 6 mois...

Les soft skills recherchées par les entreprises : des incompréhensions ?



Des juniors et des entreprises en phase sur les 2 soft skills majoritaires :
TRAVAIL EN ÉQUIPE et **SENS DES RESPONSABILITÉS FIABILITÉ**

28% d'écart sur la **CAPACITÉ À TRAVAILLER SOUS PRESSION ET GÉRER LE STRESS** : les juniors semblent avoir une vision oppressante de l'entreprise que l'entreprise ne perçoit pas.

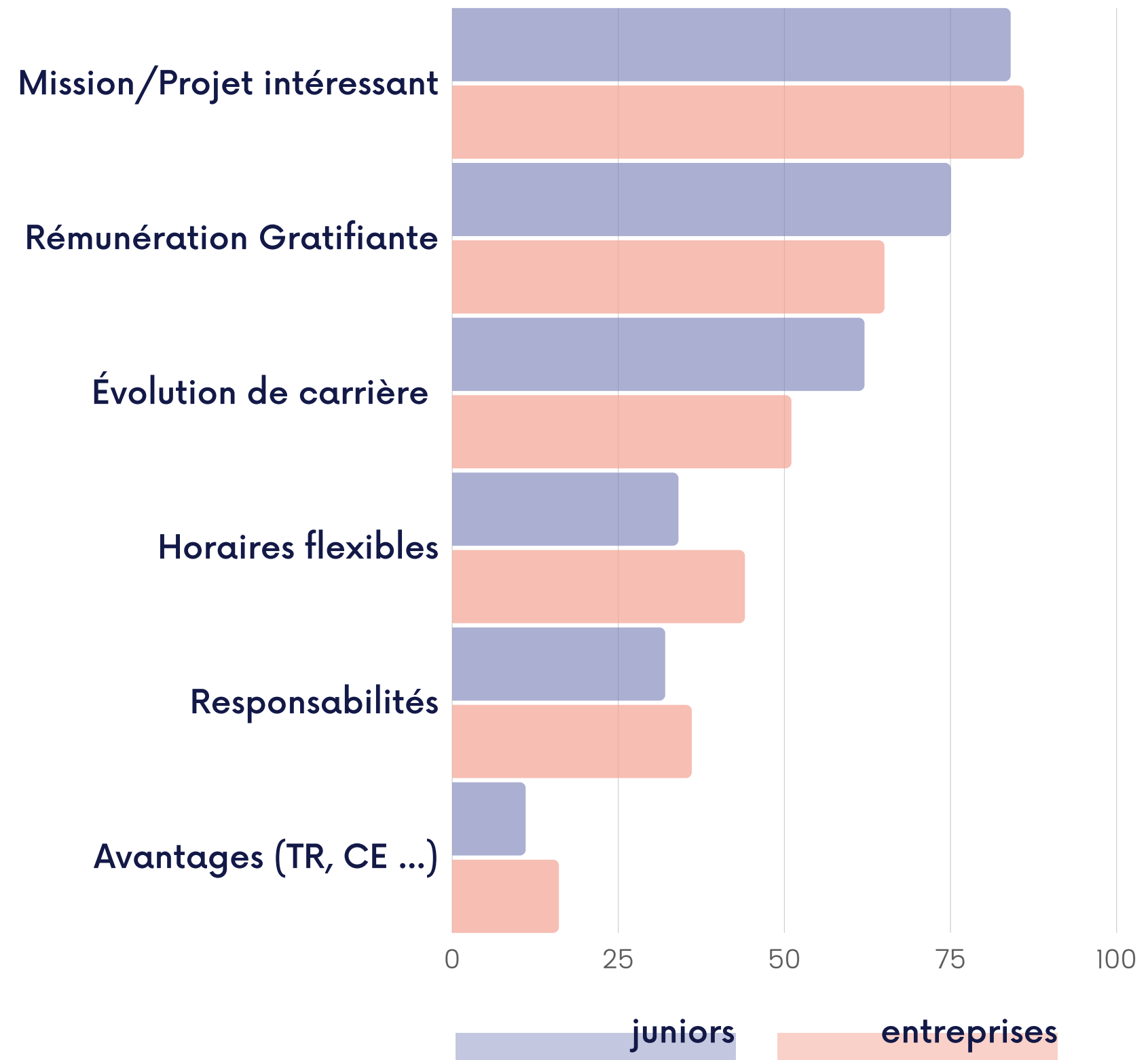
9% d'écart sur l'**AGILITÉ ADAPTATION** : cette compétence est perçue comme plus importante pour les entreprises que pour les juniors

Les attentes des juniors vis-à-vis de l'entreprise : des perceptions identiques

MISSION / PROJET INTÉRESSANT, RÉMUNÉRATION GRATIFIANTE, ÉVOLUTION DE CARRIÈRE sont les 3 critères reconnus comme attentes principales des juniors et perçus ainsi par les entreprises!

Seuls 6% des juniors pensent que la RÉMUNÉRATION donne du sens à leur carrière. Ce critère arrive néanmoins en 2° des attentes...

+3% entre 2018 et 2020 sur le critère MISSION/PROJET INTÉRESSANT, qui reste en tête

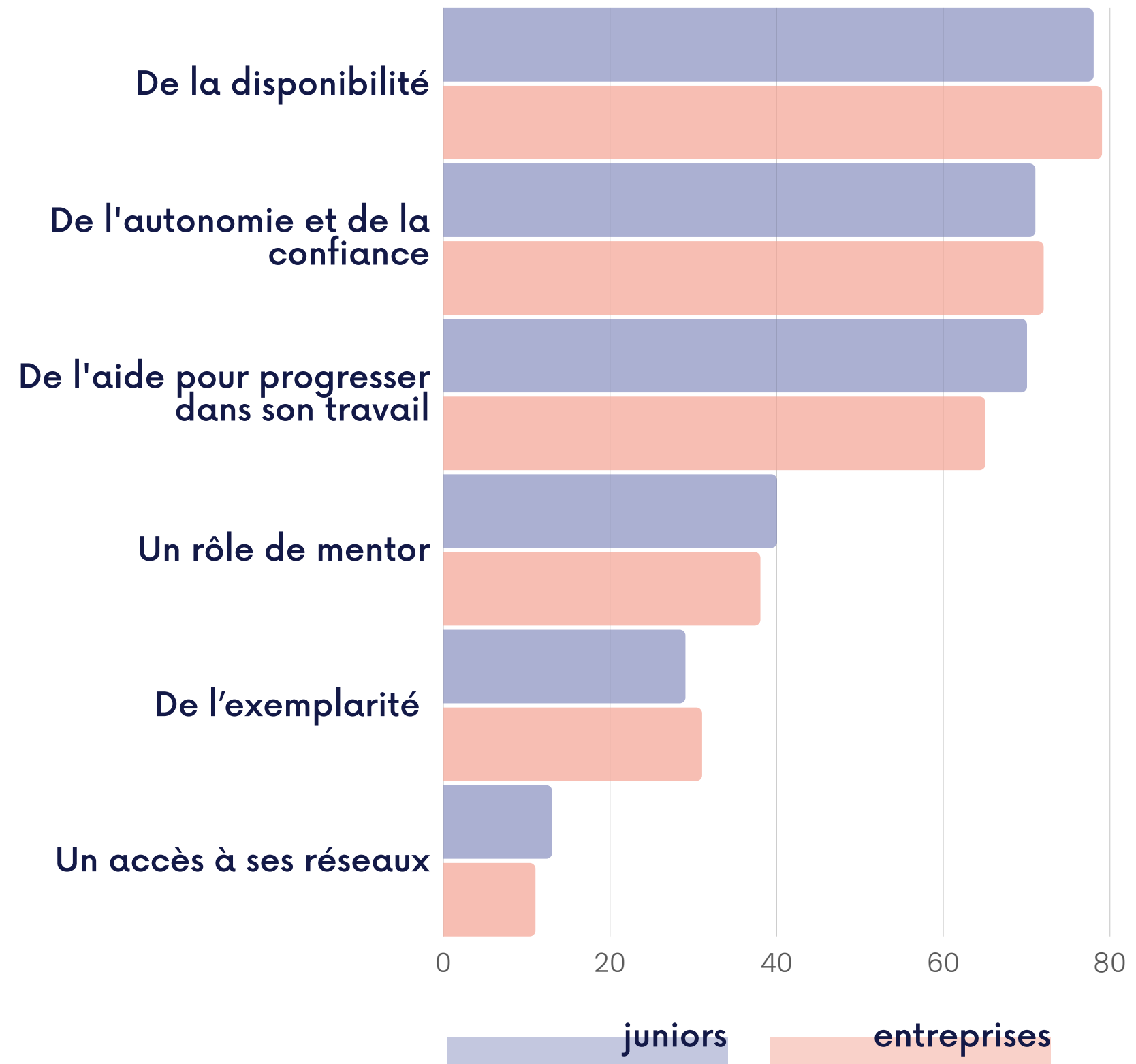


Les attentes des juniors vis-à-vis du manager :

un alignement presque parfait !

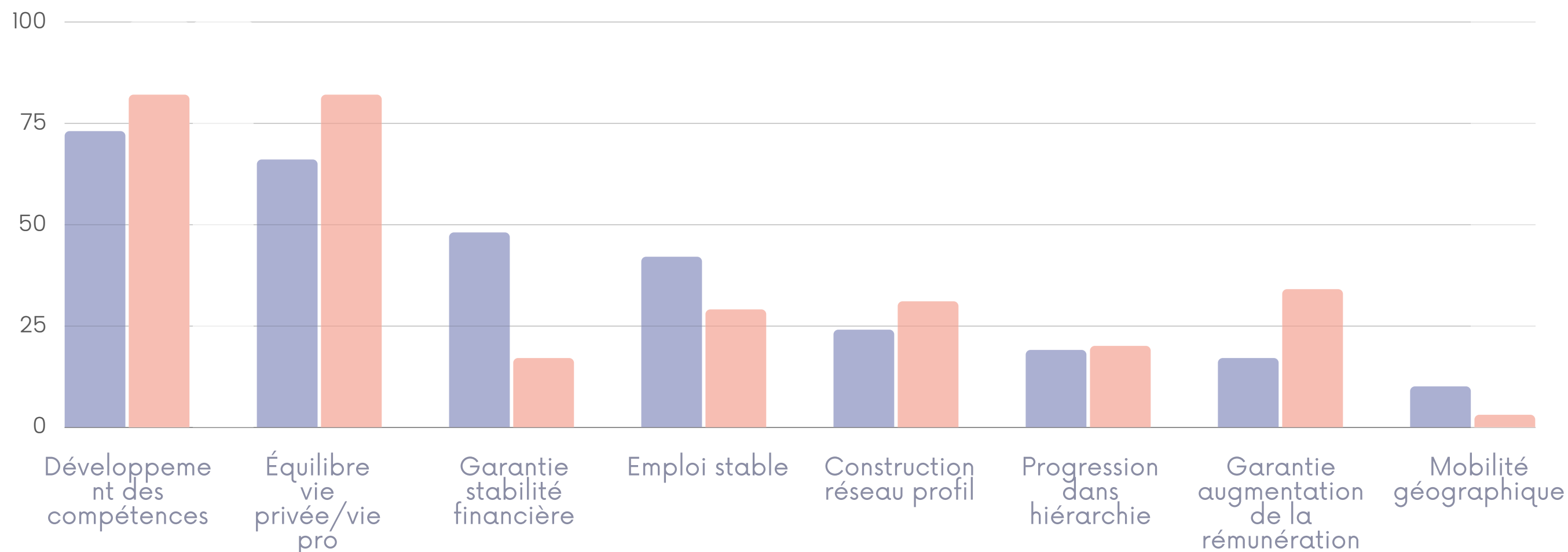
Les Juniors attendent de la **DISPONIBILITE**, de **l'AUTONOMIE ET CONFIANCE** et de **l'AIDE POUR PROGRESSER** (résultats stables par rapport à 2018)

Les managers l'ont très bien compris.



Les attentes des juniors vis-à-vis de leur projet professionnel : de gros écarts de perception

— juniors
— entreprises



La **STABILITÉ** (financière et emploi) est beaucoup plus recherchée par les juniors que ne le perçoivent les entreprises (31% et 13% d'écart).

L'ÉQUILIBRE VIE PRO/PRIVÉE est de plus en plus important pour les juniors : +6% entre 2018 et 2020.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES et **ÉQUILIBRE VIE PRO/PRIVÉE** sont les 2 attentes principales des juniors, mais toutefois moins que ne le pensent les entreprises (9% et 16% d'écart).



acompetenceegale.com

Les constats :

des juniors très motivés et flexibles...

- 79% (versus 69% en 2018) des répondants voient leur avenir professionnel avec optimisme
- Ils sont toujours aussi flexibles géographiquement, 7 sur 10 étant prêts à déménager pour leur travail. Pour 98% d'entre eux, leur force est la **MOTIVATION** !
- 66% d'entre eux ont des aspirations très fortes en termes d'**ÉQUILIBRE VIE PRO/PRIVÉE**, qui est le 2° critère le + important pour construire leur projet professionnel

...mais exigeants.

- Envers l'entreprise en ce qui concerne l'intérêt de leur mission (1er critère à 84%) et une rémunération gratifiante (2° critère à 75%)

En synthèse, des juniors et des entreprises qui se comprennent sur ...

- Les critères que les juniors recherchent pour construire et donner du sens à leur carrière : **INTÉRÊT DE LA MISSION** et **ÉTHIQUE ET ENGAGEMENT** en tête,
- Les attentes qui motivent leur choix d'entreprise et de poste : **INTÉRÊT DU POSTE** et **RÉMUNÉRATION GRATIFIANTE** se démarquent,
- Les exigences des juniors en termes de management : **DISPONIBILITÉ** du manager, **AUTONOMIE ET CONFIANCE**, Le principal atout des juniors : la **MOTIVATION** (citée par 98% des juniors et 94% des entreprises !),
- Les 2 principales soft skills recherchées et attendues : **TRAVAIL EN ÉQUIPE** et **SENS DES RESPONSABILITÉS, FIABILITÉ.**





Mais avec des **disparités** à noter sur....

- La perception de certains atouts, notamment le **SAVOIR-ÊTRE** et **L'AUTONOMIE**, que les juniors surestiment par rapport aux attentes des entreprises,
- La perception de certaines soft skills telle que la **CAPACITÉ A TRAVAILLER SOUS PRESSION** et **L'AUTONOMIE** attendue, que les entreprises sous-estiment par rapport aux perceptions des juniors,
- Vis-à-vis du projet professionnel des juniors, les entreprises surestiment les attentes en termes de **DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES** et **ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/PRO** mais sous-estiment leurs aspirations à une **STABILITÉ FINANCIÈRE** et de **L'EMPLOI**.

Recommandations

- Être attentifs aux « besoins » des juniors, en ce qui concerne notamment **l'AUTONOMIE** et le **SAVOIR-ÊTRE** qu'ils acquerront au fur et à mesure de leur expérience
- Rassurer les juniors sur la vie en entreprise, qui n'est pas qu'oppressante et stressante !
- Rassurer les juniors, qui expriment un besoin de **STABILITÉ** : financière, de l'emploi, entre la vie professionnelle et la vie privée
- Sensibiliser les juniors sur le fait que **l'AGILITÉ** et la **CAPACITÉ d'ADAPTATION** est une soft skill importante pour l'entreprise



Pour nous suivre et approfondir



Inscrivez-vous à notre Académie (gratuitement) :

<https://academie.acompetenceegale.com/>



Contact Presse

AYIN

Stéphanie Mazet
stephanie@ayin.fr
06 88 47 79 73A

À COMPÉTENCE ÉGALE

77, rue du Faubourg Saint Jacques
75014 Paris
01 55 43 99 82

