

Vision des jeunes sur le travail et les métiers de la branche BETIC

Branche des bureaux d'étude techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil

Juin 2022



WWW.ADESATT.COM



Table des matières

Objectifs et méthodologie de l'étude	3
Les jeunes face au marché de l'emploi	5
I. Des jeunes de plus en plus diplômés	5
A. Jeunesse et scolarisation – De l'école aux études supérieures.	5
B. Jeunesse et types de parcours – Quels diplômes pour quelles qualifications ?..	5
II. Une entrée dans le marché du travail globalement difficile : des jeunes pessimistes et une plus forte demande d'accompagnement	8
A. Des jeunes qui ont envie de travailler, mais pessimistes quant à leur avenir.....	9
B. Un marché du travail globalement difficile pour les jeunes	10
C. Des difficultés d'accès au marché du travail renforcées par la crise sanitaire...	11
D. Une envie de sécurisation des parcours et d'accompagnement	13
E. Malgré tout, une ouverture vers des parcours plus divers	13
III. L'alternance, levier de recrutement par excellence.....	15
A. L'alternance, un tremplin privilégié vers l'emploi	15
IV. Face à des difficultés d'orientation, des jeunes qui se tournent vers le digital	17
A. Des difficultés en matière d'orientation scolaire et professionnelle	17
B. Un fort recours à des canaux digitaux	17
C. Des employeurs en transition numérique pour leur recherche de candidats	19
D. Des pratiques de recrutement adaptées aux publics jeunes	20
V. Flexibilité, engagement et taille humaine : l'entreprise idéale pour les jeunes.....	22
A. Au-delà de la rémunération, des jeunes qui cherchent des entreprises engagées	22
B. Des attentes fortes sur des conditions de travail	26
C. La fin de l'entreprise verticale : des entreprises à taille humaine et des managers animateurs	27
La vision des jeunes sur les métiers de la branche BETIC.	30
<i>Nées entre 1980 et 2000 et puis à partir de l'an 2000, les générations Y et Z restent au centre des préoccupations managériales et des politiques d'insertion professionnelle. Souvent appelées « digital natives », ces deux générations ont connu l'arrivée d'internet et des smartphones dans les foyers au cours de leur enfance. Elles priorisent une bonne qualité de vie au travail puisque travail et plaisir sont indissociables pour eux.....</i>	
I. Le point de vue des jeunes et la branche BETIC.....	30
A. Le parcours professionnel des jeunes de moins de 35 ans.....	31
B. Attentes et aspirations personnelles et professionnelles	34
C. Connaissance et image de la branche et de ses métiers	36

D.	Attractivité et motifs des départs de la branche	40
II.	Le point de vue des entreprises de la branche BETIC.....	43
A.	Les recrutements des jeunes de moins de 35 ans	43
B.	Attentes perçues des jeunes à l'égard des secteurs de la branche.....	46
C.	Attractivité et fidélisation des jeunes dans la branche	47
Les préconisations et pistes d'actions pour la branche des bureaux d'études techniques		48
De l'étude, 3 axes principaux se dégagent en termes de priorités d'action pour les acteurs de la branche sur cette problématique de l'insertion professionnelle des jeunes.....		48
I.	Développer la connaissance des métiers de la branche auprès des publics jeunes	48
II.	Favoriser l'accès aux stages et aux stagiaires au sein des entreprises de la branche.....	51
III.	Développer et promouvoir des actions d'engagement de la branche, des entreprises et des managers en faveur d'une plus grande qualité de vie au travail	54
Annexes.....		56
I.	Résultats détaillés pour les jeunes.....	56
II.	Résultats détaillés pour les entreprises	69
Sources :		79

Objectifs et méthodologie de l'étude

Plurielle et ressource, la jeunesse est un point d'appui essentiel pour construire les conditions futures du bien vivre ensemble. Les jeunes sont en effet un révélateur des mutations de la société, et peuvent être des « capteurs sensibles et déterminants » du changement et de l'évolution du monde du travail.

La crise de la Covid19, les confinements et leurs bouleversements inhérents ont impacté l'organisation et les modes de travail. Des nouvelles attentes et des nouveaux besoins ont émergé pour les salariés et continuent d'esquisser le travail de demain.

Partant de ces constats, et dans une logique de dynamique sectorielle, la branche BETIC s'interroge aujourd'hui sur l'intérêt et la vision que portent les jeunes sur le travail et les métiers de la branche. Cette étude s'attache à investiguer et à décrire les situations, les besoins et les attentes des jeunes vis-à-vis des métiers de la branche.

Méthodologie

Afin de mettre en relief les aspirations des jeunes et l'image qu'ils ont des métiers de la branche, une méthodologie par étape a été élaborée :

1. Identifier les situations et les parcours des jeunes sur le marché de l'emploi et notamment celui la branche BETIC.
2. Caractériser les besoins et les attentes des jeunes des métiers de la branche BETIC.
3. Établir des préconisations et des pistes d'actions, liées aux aspirations des jeunes et des attentes entreprises de la branche.

3

Brique 1 : Identifier les situations et les parcours des jeunes sur le marché de l'emploi et notamment celui la branche BETIC.

Le but était de qualifier et quantifier les différentes situations que connaissent les jeunes sur leurs parcours d'insertion professionnelle. Il est également question de mettre en lien les situations observées avec les pratiques de la branche en faveur des jeunes. Pour cela, **l'analyse et les recherches documentaires** ont permis de dresser un état des lieux de la situation des jeunes sur le marché de l'emploi.

Brique 2 : Caractériser les besoins et les attentes des jeunes des métiers de la branche BETIC.

Pour ce faire, BVA et OLECIO ont conduit – du 4 au 25 Avril 2022 – **une grande enquête auprès des jeunes de moins de 35 ans et des entreprises de la branche.**

Concrètement, cette enquête se caractérisait par :

- ▶ L'interrogation en ligne (via Access Panel) d'un échantillon de **1 019 jeunes de moins de 35 ans**, intégrant un échantillon de **400 jeunes** en activité dans la branche (ou

engagés dans un cursus de formation préparant à un métier de la branche)

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les variables de sexe et d'âge.

- ▶ L'interrogation en ligne (via Access Panel) d'un échantillon raisonné de **301 entreprises** de branche permettant de disposer de bases statistiques suffisantes pour chacun des secteurs.

Brique 3 : Établir des préconisations et des pistes d'actions, liées aux aspirations des jeunes et des attentes entreprises de la branche.

Un **groupe de travail** a eu lieu le 01/06/ 2022 réunissant l'ADESATT, BVA et OLECIO. Le groupe de travail a permis de confirmer et de prioriser les pistes d'actions que la branche professionnelle pourra s'approprier et mobiliser à la suite de l'étude.

Les jeunes face au marché de l'emploi

La jeunesse comprend littéralement les personnes peu avancées en âge qui ont quitté l'adolescence sans être entrées dans l'âge adulte. Cet âge est marqué par différentes étapes (quitter l'école, occuper un emploi, disposer un logement autonome, être en couple puis fonder une famille, etc.) qui jalonnent un parcours progressif vers l'autonomie.

Cependant, il n'existe pas de définition officielle de l'âge de la jeunesse. La plupart des travaux scientifiques sur la jeunesse estiment généralement qu'il s'agit des 15-24 ans. Cette définition émane des Nations Unies. C'est également la tranche d'âge décrétée par l'Insee. L'expression « jeunes adultes » désigne en général les plus de 18 ans qui vivent seuls. Dans certaines études, cette catégorie est étendue à 29 ans.

Dans le cadre de cette étude, l'intérêt portera principalement sur les jeunes de 18-34 ans.

I. Des jeunes de plus en plus diplômés

A. Jeunesse et scolarisation – De l'école aux études supérieures.

Chaque année, les jeunes sont plus nombreux à poursuivre des études supérieures après l'obtention de leur Bac. Cela traduit une politique volontariste de l'Etat depuis des décennies d'augmenter le niveau de qualification moyen de la population, de favoriser l'ascenseur social, mais aussi de mieux répondre aux attentes des entreprises. En effet, dans l'ensemble des secteurs de l'économie, les métiers requièrent de plus en plus de compétences et un niveau de formation initiale de plus en plus élevé.

On estime en France le nombre de jeunes entre 15 et 29 ans à 11,7 millions, soit environ 780.000 jeunes par classe d'âge arrivant sur le marché du travail. En 2019, ils étaient 80 % à obtenir leur Bac général et environ 37 % à s'engager dans une formation à l'issue de leur parcours scolaire. Parmi ces jeunes de 18 à 24 ans, 8 % ne se trouvent ni en emploi, ni en formation.¹

B. Jeunesse et types de parcours – Quels diplômes pour quelles qualifications ?

Chez les 25 -29 ans, le nombre de jeunes scolarisés diminue. En effet, la plupart des jeunes s'engagent avant dans un parcours d'études supérieures et ces derniers obtiendront un diplôme.

Aujourd'hui en France, 47 % des jeunes qui ont entre 25 et 34 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur². La plupart a obtenu un diplôme supérieur de niveau Bac+2 ou plus, les autres majoritairement des diplômes de type CAP, BEP ou équivalent. La majorité

¹ INJEP : « Chiffres clés de la jeunesse ». (INJEP, 2021)
<https://injep.fr/publication/les-chiffres-cles-de-la-jeunesse-2021>

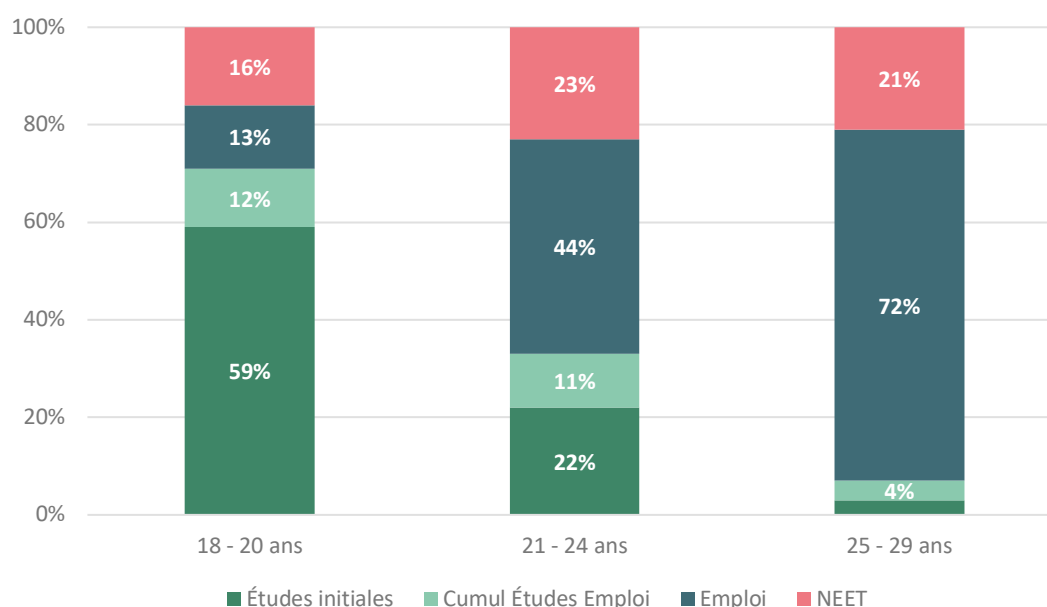
² Selon les données de l'INJEP « Chiffres Clés de la jeunesse » (INJEP, 2021)

des diplômes sont acquis à l'université, qui à elle seule accueille plus de la moitié de tous les jeunes en études supérieures. Derrière les universités, on retrouve les formations d'ingénieurs (hors université) et les écoles de commerce, de gestion, de vente et de comptabilité.

La plupart des jeunes ne sont plus en étude après l'âge de 25 ans.

Même si le taux de chômage des jeunes ayant entre 25 et 29 ans reste significativement plus élevé que celui de la population générale (environ 5 fois plus élevé), la plupart d'entre eux sont insérés sur le marché du travail : 68 % pour les femmes et 76 % pour les hommes.

Insertion professionnelle des jeunes par tranche d'âge³ :



6

A niveau bac+5, les métiers de la branche se situent dans le haut du classement des métiers, qui compte la part la plus élevée de jeunes sortant d'études en 2018.⁴

³ INSEE : « France portrait social » Édition 2020. France, portrait social - France, portrait social | Insee

⁴ DARES, 2021, Quels sont les métiers qui emploient le plus de jeunes à la sortie de leurs études ? <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-sont-les-metiers-qui-emploient-le-plus-de-jeunes-la-sortie-de-leurs-etudes>

Les cinq métiers qui comptent la part la plus élevée de jeunes sortant d'études en 2018 titulaires d'un bac+5 ou plus :

- 1 ► Ingénieurs de informatique
- 2 ► Personnels d'études et de recherche
- 3 ► Cadres du bâtiment et des travaux publics
- 4 ► Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)
- 5 ► Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie



En revanche, ils sont absents du top 5 des autres niveaux de qualification (on retrouve tout de même en 3^{ème} position à bac+2 les techniciens informatiques).

Éléments clés de réflexion pour la branche

- ▶ 89% des offres d'emploi du secteur du numérique sont destinées à des profils ayant au minimum BAC+4/5. Plus de 2/3 offres d'emploi stipulent rechercher un profil issu d'une école d'ingénieurs spécialisée dans les domaines informatiques.
- ▶ 84% des offres d'emploi du secteur de l'ingénierie sont destinées à des profils ayant au minimum BAC+4/5. Plus de 2/3 offres d'emploi stipulent rechercher un profil issu d'une école d'ingénieurs.
- ▶ 78% des offres d'emploi du secteur du conseil sont destinées à des profils ayant au minimum BAC+4/5. 44% des offres d'emploi stipulent rechercher un profil issu d'une école d'ingénieurs, 35% un profil issu d'une université et 14% un profil issu d'une école de commerce.
- ▶ 74% des offres d'emploi du secteur de l'évènement sont destinées à des profils ayant au minimum BAC+4/5. Plus 2/3 offres d'emploi stipulent rechercher un profil issu d'une école d'ingénieurs.

Parmi les jeunes sortants d'étude en emploi en 2018, seulement 30 % ont un niveau d'études supérieur ou égal à bac+5⁵. La concurrence au recrutement est également en croissance, étant donné que de nombreux secteurs tendent à standardiser un niveau de recrutement à bac+5. En conséquence, il reste important de s'interroger à long terme sur la stratégie de recrutement et du niveau de diplôme exigé.

⁵ DARES, 2021, *Quels sont les métiers qui emploient le plus de jeunes à la sortie de leurs études ?*
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-sont-les-metiers-qui-emploient-le-plus-de-jeunes-la-sortie-de-leurs-etudes>

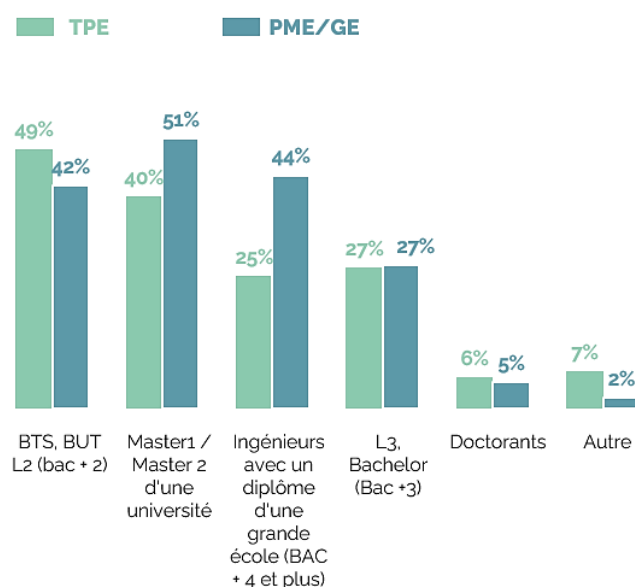
Les entreprises de la branche qui se sont exprimées sur l'enquête BVA-OLECIO confirment ces observations. On note que plus de la moitié des PME/GE, recrute à niveau *Master 1/ Master 2* et que 44% d'entre elles recrutent des profils ingénieurs issus des grandes écoles.

Cette réalité est plus nuancée concernant les TPE de la branche. En effet, près d'une TPE sur deux recrute des jeunes avec une qualification intermédiaire de niveau 5 (BTS, BUT, L2, BAC+2).

Q4 : Parmi les profils suivants, lesquels votre entreprise recrute-t-elle le plus, lorsqu'il s'agit des moins de 35 ans ?



Base : Ensemble – Plusieurs réponses possibles



8

Source : Enquête BVA-OLECIO « Vision des jeunes » pour l'ADESATT, Avril 2022
Base : 301 répondants

II. Une entrée dans le marché du travail globalement difficile : des jeunes pessimistes et une plus forte demande d'accompagnement

Les politiques d'insertion professionnelle des jeunes, présentent souvent une situation de jeunes en panne d'insertion sur le marché du travail. Les jeunes subissent en effet des difficultés d'insertion dans l'emploi. Ces difficultés demeurent toutefois hétérogènes et forment des inégalités marquées notamment dans l'accès à l'emploi durable.

A. Des jeunes qui ont envie de travailler, mais pessimistes quant à leur avenir

Pour plus de 3 jeunes sur 4 (77 %), le travail occupe une place importante au sein de leur vie⁶. Pourtant, près de 4 jeunes sur 10 (37 %) estiment que leur travail actuel ne répond pas à leurs attentes, contre seulement un quart des Français. En effet, les jeunes seraient donc globalement plus insatisfaits que la moyenne des personnes ayant un emploi en France. Cette insatisfaction se traduit également par le fait que près d'un jeune sur deux souhaite changer de métier (49%, soit 12 points de plus par rapport à l'ensemble des Français).

L'ensemble de la littérature sur la jeunesse s'accorde pour affirmer que les jeunes sont globalement pessimistes. D'après le baromètre DJEVPA sur la jeunesse de 2021⁷, seulement 46 % des jeunes de 18 à 30 ans résidant en France déclarent globalement un état d'esprit positif par rapport à leur avenir.

Les difficultés vécues et perçues par les jeunes sont multiples (sentiment de détresse, état de déprime, découragement, manque de motivation). 84 % des 18-24 ans, tous niveaux de diplôme confondus, considèrent que leur génération va connaître une période de chômage plus forte que les précédentes générations.

Selon l'*Enquête de la vie d'étudiant confiné* réalisée par OVE en 2021, pour la première fois en cinq ans plus de la moitié des jeunes diplômés sont pessimistes par rapport à leurs recherches d'emploi.⁸ 52 % des étudiants de 18 à 25 ans craignent de ne pas trouver d'emploi à la suite de leurs études.⁹ Le confinement résultant de la crise sanitaire a eu un fort impact non seulement dans leurs routines et dans leurs possibilités, mais aussi dans leurs représentations du monde du travail.

Même les jeunes qui obtiennent des diplômes élevés perçoivent de moins en moins leurs parcours professionnels comme sécurisés malgré leur niveau de diplôme. Selon une étude menée par l'APEC en 2021, qui compare des données des promotions de 2015 et des promotions de 2019, les jeunes de la promotion 2019 apparaissent comme plus pessimistes par rapport à leurs projets d'emploi. Ils sont moins sûrs de leurs parcours et estiment qu'il

⁶ Selon les données de l'UNEDIC. « Quelle perception les jeunes ont-ils sur le chômage » (UNEDIC, 2020), <https://www.unedic.org/sites/default/files/2020-09/Barom%C3%A8tre%20Un%C3%A9dic%20-%20%C3%A9clairage%20sur%20les%20jeunes%20et%20leur%20perception%20du%20ch%C3%B4mage%20VF.pdf>

⁷ Selon les données de l'INJEP. « Baromètre DJEVPA sur la jeunesse 2021 » (INJEP, 2022), https://injep.fr/wp-content/uploads/2022/01/Embargo_Barometre-Jeunesse-2021.pdf

⁸ Selon des données de l'OVE « Enquête sur la vie d'étudiant confiné ».

⁹ JOB TEASER. (2022) Accès à l'emploi : les attentes de la nouvelle génération de talents.

est probable qu'ils aient plus de concessions à faire lors de leur première embauche, comme un salaire inférieur (71 %) ou un contrat autre qu'un CDI (83 %) par exemple.¹⁰

B. Un marché du travail globalement difficile pour les jeunes

L'entrée des jeunes dans le monde du travail reste a priori difficile. En 2020, le taux de chômage des jeunes actifs est de 20,2 %, soit plus de deux fois celui de la population globale (8 %). La situation varie énormément selon le niveau d'études, même si, globalement, leur taux de chômage reste plus élevé que la norme. En effet, plus d'un jeune sur deux n'ayant aucun diplôme est au chômage 1 à 4 ans après la sortie des études, contre seulement un jeune sur 10 ayant un diplôme du supérieur¹¹. Parmi les jeunes sans diplôme mais en emploi, 61% d'entre eux sont en emploi à durée déterminée, contre seulement 24% pour les jeunes avec un diplôme du supérieur.

Tous les ans, 440 000 jeunes sont à la recherche d'un premier emploi. Entre 2015 et 2017, 65% des jeunes étaient accompagnés soit par Pôle Emploi, les Missions Locales, l'APEC ou d'autres intermédiaires privés ou publics de l'emploi. Cela signifie que 35% des jeunes en recherche d'emploi ne seraient donc accompagnés par aucun intermédiaire. Parmi les non accompagnés, les jeunes ruraux, les habitants de l'agglomération parisienne et les jeunes avec un diplôme inférieur au bac sont surreprésentés. A l'inverse, les jeunes cherchant un emploi depuis longtemps ou diplômés d'un bac+2 sont surreprésentés parmi les jeunes accompagnés par Pôle Emploi¹².

10

Selon l'INJEP¹³, un tiers des jeunes connaîtra une période de sous-emploi par rapport à leurs qualifications ou des contrats à durée limitée. La part des 15 à 29 ans en sous-emploi (voulant travailler plus) serait de 7,3 %.

Environ 33 % des jeunes sortis de formation initiale après 2018 seraient employés avec des contrats à durée déterminée (CDD). Ce taux baisse à 18 % pour ceux qui ont terminé leur formation initiale depuis 5 à 10 ans, et 8 % pour ceux qui sont sortis de formation initiale depuis plus que 10 ans¹⁴.

Les taux de CDD ont tendance à diminuer de façon significative avec le temps. Cependant, ils restent significatifs et sont représentatifs des difficultés à s'insérer durablement dans le marché du travail. Dans ce sens, l'âge moyen d'accès à un premier emploi stable est passé à

¹⁰ Selon des données de 2021 APEC – Insertion des jeunes : Baromètre APEC 2021. Baromètre 2021 de l'insertion des jeunes diplômé-e-s (apec.fr)

¹¹ Selon les données de l'INJEP « Chiffres Clés de la jeunesse » (INJEP, 2021). <https://injep.fr/publication/les-chiffres-cles-de-la-jeunesse-2021/>

¹² Selon les données de la DARES 2022. Vers quel intermédiaire de placement se tournent les jeunes qui recherchent leur premier emploi ? <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/vers-quel-intermediaire-de-placement-se-tournent-les-jeunes-qui-recherchent-leur-premier-emploi>

¹³ Selon les données de l'INJEP « Chiffres Clés de la jeunesse » (INJEP, 2021)

¹⁴ Selon les données de l'INJEP « Chiffres Clés de la jeunesse » (INJEP, 2021)

27 ans aujourd'hui, il était de 20 ans en 1975¹⁵. Ce phénomène est lié tant à l'allongement de la durée des études, qu'aux difficultés renforcées pour décrocher un premier emploi.

Sur ces aspects, les résultats de l'enquête fournissent des éléments d'appréciation sur le temps qui a été nécessaire pour les jeunes actifs de trouver un emploi stable.

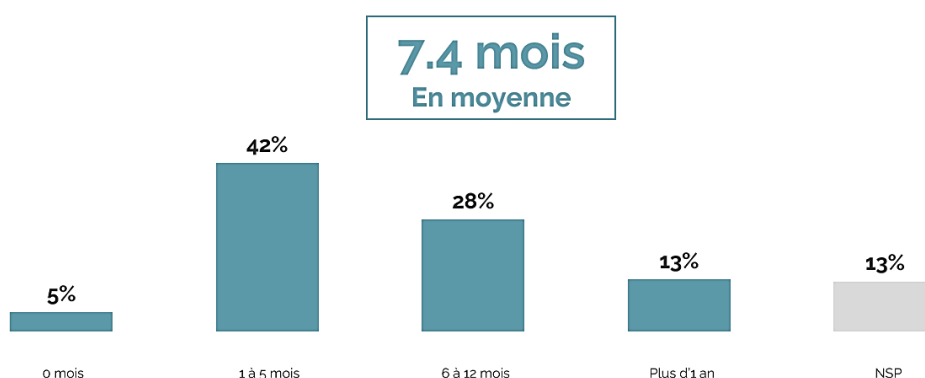
41% des jeunes ont mis plus de 7 mois à trouver un emploi stable

Eprouvés par les difficultés d'accès à l'emploi, les jeunes peuvent commencer leur trajectoire professionnelle par une période de non-emploi. Ils mettent en moyenne plus de 7 mois pour obtenir un emploi stable. Dans la branche BETIC cette durée se réduit à 6 mois. Toutefois, dans l'ingénierie et le numérique, ces durées sont bien inférieures à la durée moyenne de la branche (5 mois). En revanche dans le secteur du conseil, la durée reste supérieure à la moyenne de la branche avec environ 7 mois.



Q18 : A combien de temps estimez-vous le délai qui vous a été nécessaire (à partir de votre première recherche d'emploi) pour obtenir un emploi stable (CDI...) ?

Base : A déjà eu un emploi – Question ouverte numérique



11

Source : Enquête BVA-OLECIO « Vision des jeunes » pour l'ADESATT, Avril 2022

C. Des difficultés d'accès au marché du travail renforcées par la crise sanitaire

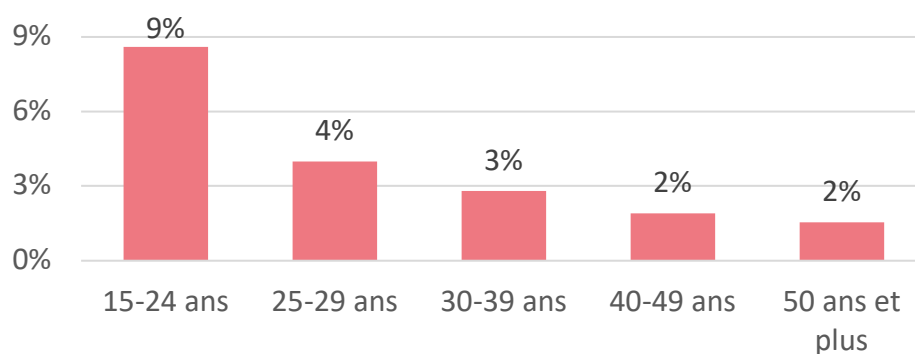
Les jeunes sont particulièrement exposés aux fluctuations de la conjoncture économique. Plus concernés par les contrats précaires, ils sont généralement les plus vulnérables au chômage. En effet, en 2020 le taux d'insertion en emploi des jeunes (15 et 24 ans) recule de

¹⁵ Selon les données de CESE – Les jeunes et l'avenir du travail. 2019. <https://www.lecese.fr/travaux-publies/les-jeunes-et-lavenir-du-travail>

1,2 %, alors qu'il ne recule que de 0,4% pour toute la population active¹⁶. Lors du premier confinement, le taux d'embauche a chuté de 77 % pour les moins de 30 ans et les inscriptions à Pôle Emploi ont augmenté de 36 % pour cette même tranche d'âge.¹⁷

D'après les prévisions du projet de loi de finances pour 2021, 920 000 postes ont été supprimés en 2020. Les emplois les plus touchés sont les contrats en intérim ou les contrats à durée déterminée. Concentrant 28% des CDD (contre 8% pour la population totale), les jeunes de 15 et 24 ans ont été les plus touchés par les ajustements conjoncturels. Ces jeunes sont aussi le plus touchés par les fins de contrats ou les licenciements, comme indiqué sur le graphique ci-dessous :

Fins de contrat ou licenciements pendant le confinement selon l'âge¹⁸



12

Les stages, véritable porte d'entrée dans l'emploi pour les jeunes, ont également connu un recul conséquent (22 %) en 2020. Ceci s'explique essentiellement par l'effondrement des entrées en stage durant le premier confinement, de mars à mai.¹⁹

Face à des difficultés à s'insérer dans le marché du travail pendant la crise sanitaire, de nombreux jeunes prennent la décision de continuer de se former. Ainsi, la baisse du taux d'embauche des jeunes s'accompagne d'une augmentation de la durée moyenne des études supérieures.

¹⁶ Selon les données de l'INSEE : « Une photographie du marché du travail en 2020 » (INSEE, 2021). Une photographie du marché du travail en 2020 - Insee Première - 1844

¹⁷ Selon les données de la DARES. « Comment la situation des jeunes sur le marché du travail a-t-elle évolué en 2020 » (DARES, 2020) <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/comment-la-situation-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail-t-elle-evolue-en-2020/>

¹⁸ Selon les données de l'Assemblée nationale, « Rapport Commission d'Enquête de Marie-Georges Buffet pour mesurer et prévenir les effets de la crise du covid-19 sur les enfants et la jeunesse » (Assemblée Nationale, 2020). https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cecovidj/115b3703_rapport-enquete#

¹⁹ Selon les données de la DARES : « Le nombre de stages en entreprise diminue nettement au printemps 2020 », (DARES, 2021). <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-nombre-de-stages-en-entreprise-diminue-nettement-en-2020/>

D. Une envie de sécurisation des parcours et d'accompagnement

Synonyme de sécurité de l'emploi, le CDI reste l'un des objectifs principaux de la jeunesse. Même avant la crise sanitaire, 79 % des jeunes entre 15 et 24 ans déclaraient avoir comme objectif ce type de contrat²⁰. Cette tendance s'explique par le pessimisme des jeunes vis-à-vis du marché du travail et a tendance à être renforcée en temps de crise. Moins de 12% des jeunes diplômés veulent changer régulièrement d'entreprise et moins de 10% veulent travailler en freelance²¹.

Cette envie de sécurisation des parcours se traduit également par une volonté d'accompagnement. Environ 30% des jeunes aimeraient être accompagnés dans leur recherche d'emploi. Face à la crise sanitaire, cet indicateur connaît une hausse de 8 points entre 2020 et 2021²².

Insatisfaits vis-à-vis du marché du travail, mais aussi des services publics de l'emploi, les jeunes veulent être orientés et accompagnés. Dans ce contexte, les entreprises peuvent donc jouer un rôle important. Leur présence dans les universités, mais aussi d'autres espaces (physiques et virtuels) fréquentés par les jeunes peut être un vecteur d'accompagnement de ces jeunes et par conséquent de recrutement. Cette présence peut se faire dans des forums spécialisés, comme sur les réseaux sociaux.

E. Malgré tout, une ouverture vers des parcours plus divers

Malgré cette envie de sécurisation des parcours, les jeunes ne voient plus leur carrière professionnelle de manière linéaire. En effet, seulement 26% des jeunes se voient dans une même profession pendant toute leur vie²³. Ils sont également nombreux à vouloir se lancer dans l'entrepreneuriat. Au moins un jeune sur quatre souhaite un jour devenir « son propre patron » et plus de la moitié souhaite avoir une expérience en tant qu'indépendant.

Dans les grandes écoles, 24 % d'entre eux souhaite créer leur propre entreprise, pour les jeunes diplômés ce taux s'élève à 32 %. Plus que jamais, les jeunes sont prêts à faire preuve de flexibilité.

²⁰ Selon les données de MAZARS. « Future of Work : Quelles attentes de la Gen Z pour l'entreprise de demain ? » (MAZARS, 2020), https://www.mazars.fr/content/download/999416/52220449/version//file/GenZ_Etude_2019.pdf. Une enquête a été menée auprès de 2000 jeunes âgés de 15 à 24 ans ainsi que des jeunes de 25 à 34 ans afin de comprendre des différences de perception entre ces deux générations.

²¹ JOB TEASER. (2022) Accès à l'emploi : les attentes de la nouvelle génération de talents.

²² Selon les données du Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2021. <https://injep.fr/publication/barometre-djepva-sur-la-jeunesse-2021/>

²³ Selon les données de MAZARS. « Future of Work : Quelles attentes de la Gen Z pour l'entreprise de demain ? » (MAZARS, 2020). https://www.mazars.fr/content/download/999416/52220449/version//file/GenZ_Etude_2019.pdf.

Éléments clés de réflexion pour la branche

Pessimistes vis-à-vis du marché du travail, les jeunes sont en quête de sécurité professionnelle. Or, les emplois proposés par la branche sont globalement très sécurisants par rapport aux autres secteurs. En effet, 89% des contrats de la branche sont des CDI et seulement 8% sont des CDD²⁴. Le taux de CDD sur le marché du travail français s'élève à 12%. Renforcer la communication sur cet aspect paraît une piste intéressante pour la branche.

Les jeunes sont également en quête d'accompagnement et orientation. Ceci est une excellente opportunité pour les entreprises de se rapprocher des jeunes. Ceci peut se traduire par une présence accrue dans les universités (réaliser des séminaires, participer aux forums professionnels, créer des liens avec les professionnels d'orientation, etc.).

²⁴ Selon les données de l'OPIIEC, « Les chiffres de la branche : Etudes et conseil » (OPIIEC, 2021)
<https://www.opiiec.fr/secteur/21>

III. L'alternance, levier de recrutement par excellence

A. L'alternance, un tremplin privilégié vers l'emploi

Les lois concernant l'apprentissage en milieu professionnel font partie des plus anciennes du code du travail. Aujourd'hui encore, ce type de contrat est visé par les jeunes et les employeurs pour différentes raisons. Les différents contrats d'apprentissage ou de professionnalisation sont une véritable opportunité pour les jeunes de s'insérer professionnellement. Pour les employeurs, ils représentent une ressource importante de recrutement.

En effet, selon l'enquête de l'Observatoire de l'Alternance, 91 % des entreprises qui ont décidé d'accueillir un jeune en contrat d'alternance et 82 % des alternants se déclarent « assez » voire « très » satisfaits²⁵ de leur expérience. Cette satisfaction est d'autant plus forte que le niveau de diplôme est élevé. 93% des Bac+5 se déclarent satisfaits de leur expérience en alternance. Ils sont même plus satisfaits que l'ensemble des étudiants. Selon l'Observatoire de la vie étudiante, seulement 64 % des étudiants se déclarent satisfaits de leur formation en 2020²⁶.

Presque un tiers d'entre eux (28 %) déclarent que les différentes expériences qu'ils ont vécues pendant la durée de leur alternance sont allées « au-delà de leurs attentes ».

Pour les jeunes, ce type de contrat représente une excellente opportunité de « mettre les pieds » dans le monde de l'entreprise et de découvrir par eux même les dynamiques de travail des entreprises, où ils aspirent à être recrutés dans le futur. En effet, 61 % des jeunes déclarent que l'alternance leur donne la possibilité de se confronter au monde de l'entreprise, de tester leurs savoir-faire et de comprendre la réalité du travail tout en confirmant leur projet professionnel.

L'alternance favorise également l'accès rapide et durable à l'emploi stable. En effet, d'après l'enquête 2020 du Céreq²⁷, 43% des jeunes issus de formations en alternance occupent un emploi en CDI après la fin de leurs études, contre seulement 25 % pour les jeunes issus de la voie scolaire. Ils sont donc nombreux à suivre ce parcours. Près du quart des jeunes diplômés en 2017 ont préparé leur formation en alternance : 18 % sous forme de contrat d'apprentissage et 5 % en contrat de professionnalisation.

²⁵ Selon les données de l'Observatoire de l'Alternance, 2022. <https://www.walt-asso.fr/etude-observatoire-alternance-note-8-sur-10/>

²⁶ Selon les données de l'Observatoire de la vie étudiante, 2020. *Repères Conditions de vie - 2020 - OVE : Observatoire de la vie Étudiante (education.fr)*

²⁷ Selon les données du Céreq, 2022. *Enquête 2020 auprès de la Génération 2017. Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à...*

Pourtant, selon l'enquête BVA pour l'Observatoire de l'Alternance²⁸, il apparaît tout de même difficile de faire rencontrer l'offre à la demande. La grande majorité des entreprises (86 %) ont déclaré avoir rencontré des difficultés de recrutement et la plupart des étudiants (77 %) déclarent avoir connu des difficultés lors de leurs recherches pour leur contrat d'alternance.

Ce type de parcours permet aux jeunes d'accéder plus facilement à l'emploi et aux entreprises de former et ensuite embaucher des jeunes à moindre coût. Il est donc important d'accroître la visibilité et l'accès à l'alternance pour favoriser leur recrutement et renforcer les liens avec le monde du travail.

Éléments clés de réflexion pour la branche

Les jeunes sont globalement très satisfaits de leur expérience en alternance. Il s'agit d'un excellent levier de recrutement et de fidélisation des jeunes pour les entreprises.

En 2021, la branche BETIC a enregistré près de 7 437 contrats de professionnalisation et 46 364 contrats d'apprentissage.

Il serait donc important de pouvoir continuer sur cet élan tout en visant d'améliorer la qualité de l'alternance : Quel est le niveau de satisfaction des jeunes alternants dans les entreprises de la branche des bureaux d'études techniques ? Les entreprises de la branche ont-elles des difficultés pour recruter des alternants ? A l'inverse, les jeunes ont-ils des difficultés pour trouver des postes d'alternance dans ces secteurs ?

16

²⁸ Selon les données de l'Observatoire de l'Alternance, 2022

IV. Face à des difficultés d'orientation, des jeunes qui se tournent vers le digital

A. Des difficultés en matière d'orientation scolaire et professionnelle

Parmi les jeunes et leurs parents, un tiers des recherches sur l'orientation professionnelle n'ont pas abouti à un résultat satisfaisant. En effet, 60 % estiment que l'orientation professionnelle est difficile²⁹.

Ces difficultés sont listées dans le rapport de l'orientation des jeunes fait par BVA en 2021. La plus grande difficulté rencontrée dans le choix d'orientation est le manque de visibilité des options disponibles (63 %). Il est donc important de repenser la stratégie de promotion des métiers et parcours, afin de rendre ces informations plus accessibles aux jeunes.

La deuxième difficulté perçue est le manque de contact avec des professionnels du secteur visé (62 %). Désireux d'en savoir plus sur les parcours pour lesquels ils portent de l'intérêt, les jeunes pourraient bénéficier de ce type de rencontres. Dans cette même direction, la troisième difficulté citée est le manque de contact avec les étudiants qui entreprennent le parcours désiré (60 %)³⁰. En effet, il existe un grand enjeu de rapprochement des jeunes et du monde du travail.

17

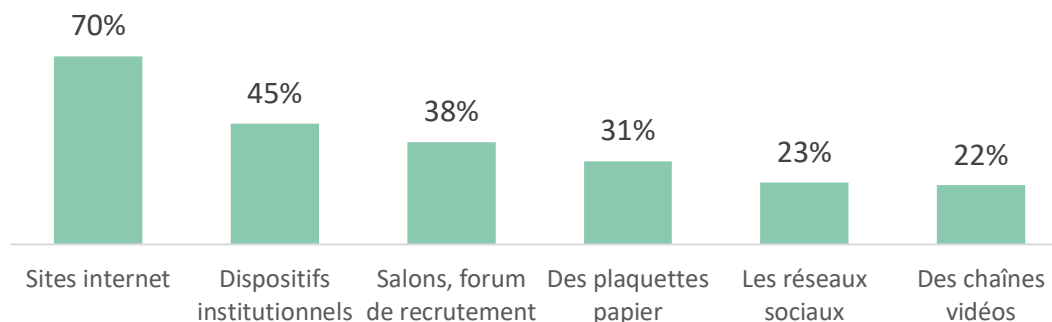
B. Un fort recours à des canaux digitaux

L'utilisation d'outils numériques pour l'orientation et l'insertion dans le marché du travail n'est pas nouvelle, mais elle s'est amplement développée pendant ces deux dernières années à cause des restrictions sanitaires. Du fait de son accessibilité, les sites internet arrivent largement premier (+25 points que les dispositifs institutionnels) en tant que source d'orientation professionnelle pour les jeunes. Les salons et forums de recrutement restent tout de même un moyen important d'information, puisque presque 4 jeunes sur 10 ont recours à ce canal d'orientation.

²⁹ Selon les données de l'Opcommerce : Etude sur l'orientation - jeunes et parents (Opcommerce, 2021) https://www.lopcommerce.com/media/jcxjgep1/canauxcommunication_rapport.pdf

³⁰ Selon les données du Baromètre de confiance dans l'avenir : l'orientation des jeunes. Rapport de résultats de Mars 2021. BVA pour l'Étudiant. BAROMÈTRE DE CONFIANCE EN L'AVENIR DES JEUNES : L'impact de la crise sur les jeunes et leur orientation - BVA Group (bva-group.com)

Canaux d'orientation professionnelle les plus utilisés par les jeunes³¹

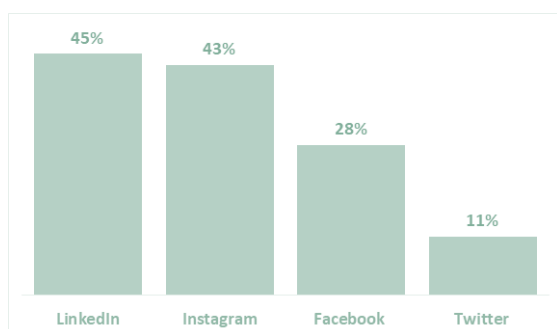


Lorsqu'ils sont interrogés par ailleurs sur leur format privilégié d'orientation professionnelle, ils sont 52 % à apprécier des tests de personnalité, 49 % à privilégier les articles et 42 % les vidéos.

Bien qu'ils paraissent en retrait sur les canaux d'orientation professionnelles des jeunes, les réseaux sociaux ont un rôle pour l'orientation et l'emploi pour les jeunes. Plus de 50 % de la consommation journalière d'internet des jeunes se fait sur les réseaux sociaux. Ils consacrent en moyenne 2h07 par jour au surf sur le web dédié au social. Ces plateformes sont très adaptées aux formats de contenus d'insertion et orientation privilégiés par les jeunes. Cette utilisation des réseaux sociaux ne se limite pas aux échanges entre amis. Les jeunes déclarent aussi utiliser ces plateformes pour l'orientation et leurs recherches de stage ou d'alternance. Un tiers des jeunes entre 18 et 25 ans déclare avoir utilisé LinkedIn (64 %) Instagram (29 %) ou Facebook (29 %) dans ses recherches professionnelles.

18

Utilisation des réseaux sociaux par les jeunes pour leurs recherches concernant leur orientation³² :



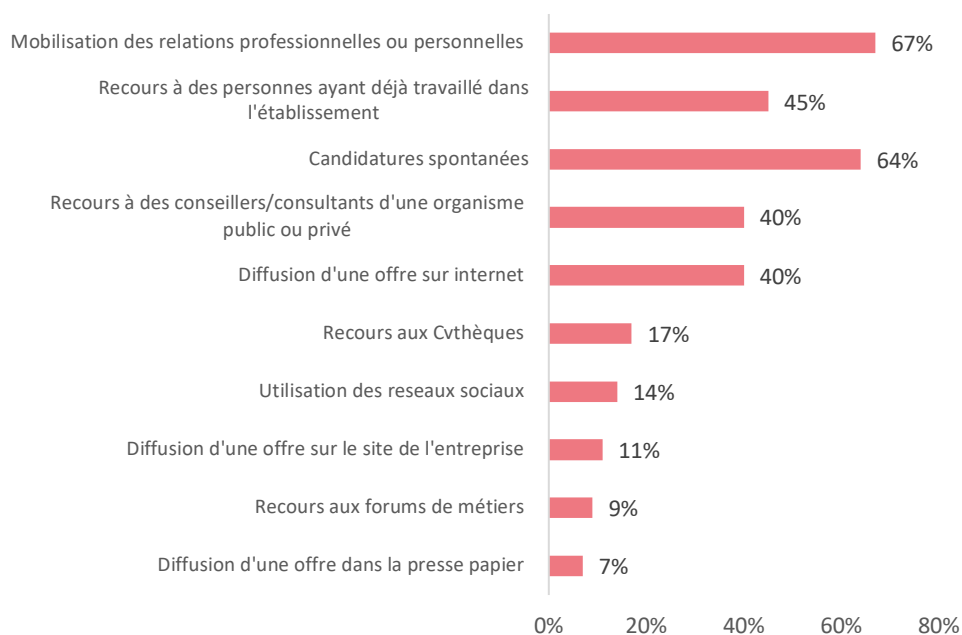
³¹ Selon les données de l'Opcommerce : Etude sur l'orientation - jeunes et parents (Opcommerce, 2021) https://www.loppcommerce.com/media/jcxjgcp1/canauxcommunication_rapport.pdf

³² Selon l'Enquête diplomeo sur l'utilisation des réseaux sociaux de 2021 – 2022. <https://www.blogdumoderateur.com/etude-usage-reseaux-sociaux-generation-z-2022/>

C. Des employeurs en transition numérique pour leur recherche de candidats

Face à des jeunes et une société de plus en plus connectée, les employeurs intègrent de manière progressive les outils numériques dans leurs processus de recrutement.

Proportion des différentes ressources mobilisées pour le recrutement³³ :



19

Actuellement, le principal moyen de recrutement reste le réseau. 67 % des employeurs cherchent des candidats en faisant appel à leurs connaissances personnelles et professionnelles. 47 % cherchent parmi les personnes ayant déjà travaillé dans leur entreprise et 47 % embauchent à la suite de candidatures spontanées.

En revanche, les outils numériques se multiplient. Parmi ceux qui utilisent des plateformes numériques, 14 % utilisent des réseaux sociaux tels que LinkedIn. La plateforme la plus utilisée pour la publication d'offres d'emploi reste le site internet de *Pôle Emploi* qui à lui seul, regroupe les offres de 69 % des établissements. Les recruteurs utilisent aussi des sites spécialisés par domaine d'activité (42 %) et des sites généralistes (37 %)³⁴.

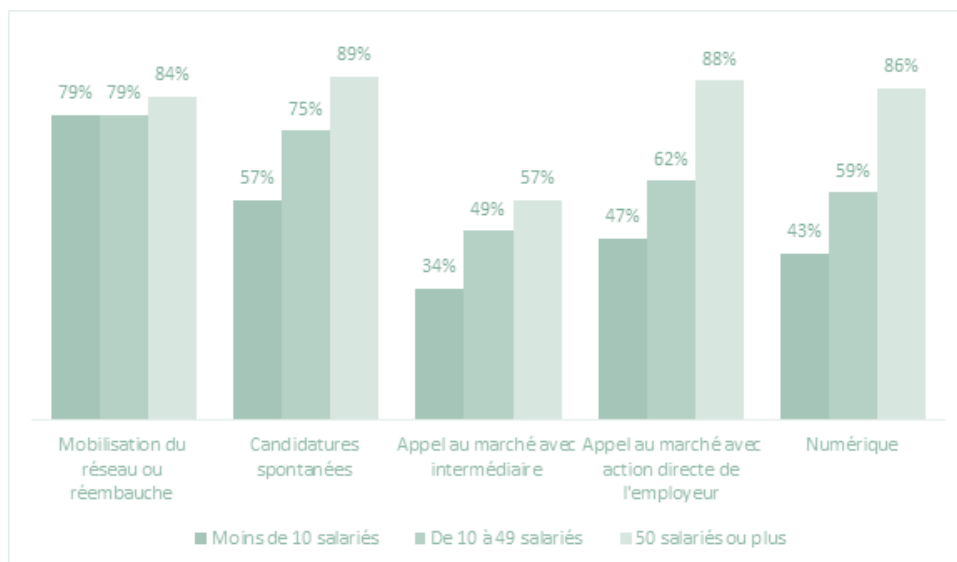
Ces tendances varient aussi selon la taille de l'entreprise. Les petites et moyennes entreprises auront moins tendance à utiliser des outils numériques pour le recrutement. Faute de

³³ Selon les données de l'enquête de BVA et Pôle emploi : « La place du numérique dans la recherche de candidats par les employeurs ». 2017. https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S/es_29_place_du_numerique30532.pdf

³⁴ Selon l'Étude alternance 2021 : Tremplin vers l'emploi, limites et perspective. ISCOD. Étude alternance 2021 : tremplin vers l'emploi, limites et perspectives ? (iscod.fr)

moyens humains et financiers, ces entreprises se tournent plus facilement vers la mobilisation de leurs réseaux ou sur les candidatures spontanées.

Ressources privilégiées pour le recrutement selon la taille des entreprises³⁵ :



D. Des pratiques de recrutement adaptées aux publics jeunes

20

Les canaux et méthodes de recrutement mobilisées par les entreprises varient selon le profil visé. En effet, les procédures sont de plus en plus adaptées aux publics jeunes.

Le réseautage est le plus grand canal de recrutement de seniors. En effet, un tiers des embauches de seniors se fait grâce au réseau professionnel. Or, les jeunes ont souvent très peu d'expérience professionnelle, ils sont ainsi moins insérés professionnellement grâce à leur réseau (25 % des cas tout de même). Leur recrutement se fait de manière différente. Les jeunes candidats sont en proportion plus souvent recrutés via les candidatures spontanées (23 %). Cela souligne un repérage (« sourcing ») plus compliqué et la démarche de prise de contact directe est alors statistiquement plutôt à l'initiative des jeunes qui se rapprochent de l'entreprise. Cela dépend toutefois fortement de la visibilité et plus globalement l'image de l'entreprise.

Cependant, l'entreprise tend à développer les efforts et initiatives pour aller à la rencontre des jeunes, en se rapprochant des lieux qu'ils fréquentent. En effet, à la suite des candidatures spontanées, viennent les salons professionnels et les annonces publiées en ligne (19 %), ainsi que les relations avec les institutions de l'éducation (10 %) telles les écoles, les universités, les centres de formation, etc.

Le processus de recrutement des jeunes est aussi souvent moins long et plus allégé que celui des seniors. Les recruteurs demandent moins de documents aux candidats. Le CV et une

³⁵ Selon les données de l'enquête de BVA et Pôle emploi : « La place du numérique dans la recherche de candidats par les employeurs ». 2017. https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S/es_29_place_du_numerique30532.pdf

lettre de motivation sont généralement les seules pièces demandées. Des éléments tels que des portfolios ou des certifications ne sont pas demandés.

Les critères et compétences recherchées lors du recrutement sont également différentes. Chez les candidats confirmés, les recruteurs recherchent de l'expérience et des compétences similaires à celles du poste. Faute d'expérience, les recruteurs cherchent chez les jeunes de la motivation, l'envie et la capacité d'apprendre. Les softs-skills sont très attendues : le dynamisme et un bon relationnel figurent parmi les compétences les plus recherchées chez les jeunes³⁶.

Éléments clés de réflexion pour la branche

La présence du secteur dans le digital est-elle suffisante ? Les supports utilisés sont-ils adaptés ? Quelle serait la part de jeunes ayant connu des entreprises de la branche via des supports digitaux ? Quelles sont les actions de la branche pour les jeunes en matière d'orientation et promotion des métiers ?

³⁶ Selon les données de la DARES. « Comment les employeurs recrutent-ils un jeune candidat ? ». 2022. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/8f21e540868fb8b28f62420de04cfc74/DA_recrutement_jeunes.pdf

V. Flexibilité, engagement et taille humaine : l'entreprise idéale pour les jeunes.

A. Au-delà de la rémunération, des jeunes qui cherchent des entreprises engagées

L'intérêt et le contenu du travail : des nouveaux facteurs prépondérants

Les attentes des jeunes générations par rapport au travail ont fortement changé. Le travail joue un rôle d'avantage social et d'épanouissement individuel. La rémunération n'est plus un critère regardé de manière exclusive par les jeunes, même si elle garde tout de même une place importante. En effet, seulement 57 % des jeunes considèrent la rémunération comme un élément clé de motivation³⁷. En revanche, les notions de plaisir, mais également d'épanouissement au travail sont essentielles pour trois quarts de la génération Z.

L'intérêt pour le travail est un facteur clé pour le choix d'un emploi. Ce critère n'apparaît que derrière la rémunération (62 %) et la possibilité de conjuguer vie personnelle et vie professionnelle (38 %). Globalement, trois jeunes sur dix (30 %) placent l'intérêt du travail comme l'un des deux facteurs clés dans leur recherche d'emploi. L'importance accordée à l'intérêt et le contenu du travail augmente avec le niveau de diplôme. Parmi les titulaires d'un BEPC, ce chiffre s'élève à seulement 26 %, alors qu'il est de 37 % pour les jeunes ayant obtenu un diplôme supérieur au BAC³⁸. Parmi les élèves des grandes écoles, ils sont 91 % à affirmer que l'intérêt du poste est primordial ou très important dans leur choix de leur futur métier^{39 40}.

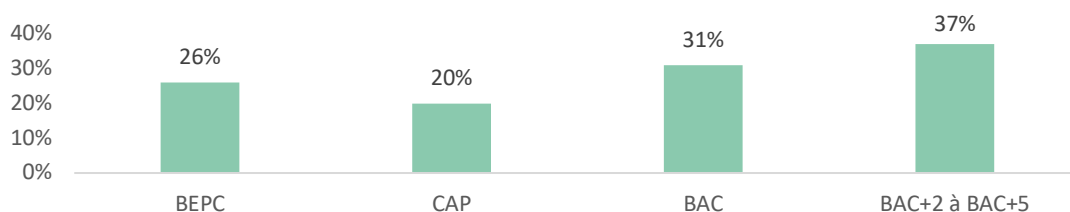
³⁷ Selon les données de l'enquête de BVA et Pôle emploi : « La place du numérique dans la recherche de candidats par les employeurs ». 2017. https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S/es_29_place_du_numerique30532.pdf

³⁸ Selon les données de l'INJEP. « Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2021 » (INJEP, 2022), https://injep.fr/wp-content/uploads/2022/01/Embargo_Barometre-Jeunesse-2021.pdf.

³⁹ Selon les données de BCG et IPSOS, « 3e édition du Baromètre talents : ce qu'ils attendent de leur emploi », (BCG et Ipsos, 2020). https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-01/etude_bcg-cge-ipsos.pdf

⁴⁰ Les données sur les élèves de grandes écoles ne sont pas comparables avec les précédentes, car elles viennent d'une étude avec une méthodologie différente. Le Baromètre DJEPVA demande aux jeunes de choisir seulement deux facteurs parmi une dizaine. L'étude BCG-Ipsos sur les jeunes de grandes écoles leur demande d'évaluer le niveau d'importance de chaque critère.

L'intérêt pour le travail comme l'un des deux facteurs clés dans le choix d'une voie professionnelle selon le niveau de diplôme



Un travail qui a du sens, des entreprises engagées

Pour les jeunes, le travail doit être une source d'épanouissement personnel, mais aussi porteur de sens au niveau collectif. Les jeunes attendent également un engagement sociétal et environnemental de la part des entreprises qui les embauchent. Ils sont plus d'un tiers (35 %) à estimer que les entreprises ont un rôle à jouer pour construire une société meilleure⁴¹.

« Quatre jeunes sur cinq attendent un changement des pratiques des entreprises en faveur de l'environnement. »⁴²

Ce ressenti est également prononcé parmi les jeunes les plus diplômés. En effet, 73 % des étudiants de grandes écoles considèrent comme primordial que le travail soit en phase avec leurs valeurs. Une large majorité de ces étudiants de grandes écoles (63 %), ainsi que des alumni déjà sur le marché du travail (62 %) se déclare prête à privilégier un emploi porteur de sens même s'il est plus précaire (plus faible rémunération, CDD, temps partiel, etc.)⁴³.

Plus que soucieux de l'environnement, les jeunes sont également plus sceptiques vis-à-vis d'un engagement des entreprises perçu souvent comme superficiel. Pour 55 % des jeunes, la responsabilité sociale des entreprises est le plus souvent seulement une démarche marketing pour s'acheter une image écologique et sociale⁴⁴. Ce sentiment est encore plus prononcé chez les étudiants de grandes écoles, ils sont 62 % à affirmer que les entreprises s'engagent dans la RSE uniquement par opportunisme, contre seulement 8 % qui pensent qu'elles le font

⁴¹ Selon les données Bpifrance Le Lab. « Dessiner la société de demain : regards croisés des 18-25 ans et des dirigeants de PME-ETI » (Bpifrance Le Lab, 2022). https://lelab.bpifrance.fr/get_pdf/2793/bpifrance_le_lab_etude_aspirations_societales_vdef_18032_2.pdf

⁴² Selon les données de l'INJEP. « Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2020 » (INJEP, 2021), https://injep.fr/wp-content/uploads/2020/12/rapport-2020-14-Barom%C3%A8tre-DJEPVA_2020.pdf

⁴³ Selon les données de BCG et IPSOS, « 3e édition du Baromètre talents : ce qu'ils attendent de leur emploi », (BCG et Ipsos, 2020). https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-01/etude_bcg-cge-ipsos.pdf

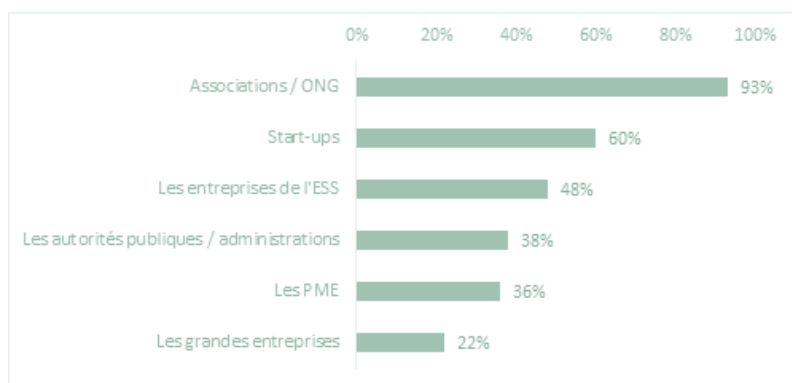
⁴⁴ Selon les données de l'IFOP. « Le regard des jeunes Français à l'heure du Coronavirus : état d'esprit, place dans la société et impacts de la crise sanitaire ». <https://www.ifop.com/publication/le-regard-des-jeunes-francais-a-lheure-du-coronavirus-etat-desprit-place-dans-la-societe-et-impacts-de-la-crise-sanitaire/>

vraiment par conviction. Et seulement 4 % des étudiants de grandes écoles pensent par ailleurs que les entreprises font des efforts à la hauteur des enjeux en matière de protection environnementale. Enfin, 62 % de ces étudiants de grandes écoles se sentent même prêts à refuser un poste dans une entreprise qui manque d'engagement social et/ou environnemental.

Les start-ups et les associations : acteurs socio-économiques perçus comme engagés

Hormis les associations et les start-ups, l'ensemble des acteurs socio-économiques cités sont perçus comme faiblement engagés en matière de RSE par les jeunes de grandes écoles⁴⁵. Les grandes entreprises apparaissent en dernier dans le classement, avec moins de 22 % des jeunes qui estiment qu'elles s'engagent véritablement dans la RSE. Or, 86 % de ces jeunes estiment que les grandes entreprises pourraient avoir un vrai impact positif en matière d'engagement RSE.

Perception des jeunes sur les niveaux d'engagement des différents acteurs socio-économiques.



24

L'environnement, le secteur le plus prisé par les jeunes étudiants de grandes écoles.

En revanche, 37% de ces jeunes ne se prononcent pas sur le niveau d'engagement des entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS), probablement par un manque de connaissance du secteur.

Dans cette logique d'engagement sociétal et environnemental, l'environnement reste de loin le secteur vers lequel ces jeunes veulent s'orienter. En effet, 71 % des étudiants de grandes écoles aimeraient travailler dans l'environnement. Après cela vient le secteur des énergies (55 %), tout aussi important dans la transition écologique, puis l'humanitaire (54 %) et le conseil (53 %)⁴⁶. Ainsi, le conseil bénéficie d'une image relativement attractive.

⁴⁵ Selon les données de BCG et IPSOS, « 3e édition du Baromètre talents : ce qu'ils attendent de leur emploi », (BCG et Ipsos, 2020). https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-01/etude_bcg-cge-ipsos.pdf

⁴⁶ Selon les données de BCG et IPSOS, « 4e édition du Baromètre talents : ce qu'ils attendent de leur

Secteurs dans lesquels les jeunes aimeraient travailler



Secteurs qui recrutent le plus de jeunes à bac+5 ⁴⁷

Les cinq métiers qui comptent la part la plus élevée de jeunes sortant d'études en 2018 titulaires d'un bac+5 ou plus :

- 1 ► Ingénieurs de informatique
- 2 ► Personnels d'études et de recherche
- 3 ► Cadres du bâtiment et des travaux publics
- 4 ► Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)
- 5 ► Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie



25

Secteurs qui recrutent le plus de jeunes à bac+3 ⁴⁸



Les cinq métiers qui comptent la part la plus élevée de jeune sortant d'études en 2018 titulaires du bac+3 :

- 1 ► Infirmiers, sages-femmes
- 2 ► Techniciens de l'informatique
- 3 ► Employés de la banque et des assurances
- 4 ► Employés administratifs d'entreprise
- 5 ► Techniciens de la banque et des assurances

En phase avec les aspirations des jeunes, le secteur des études et de la recherche apparaît comme deuxième recruteur à niveau bac+5. En revanche, à bac+3, un niveau assez élevé

emploi », BCG et Ipsos, 2021). <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-05/RAPPORT%20IPSOS%20-%20BCG%20CGE%20-%20aspirations%20professionnelles%20des%20jeunes%20talents.pdf>

⁴⁷ Selon les données de la DARES, « Quels sont les métiers qui emploient le plus de jeunes à la sortie de leurs études ? » <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-sont-les-metiers-qui-emploient-le-plus-de-jeunes-la-sortie-de-leurs-etudes>

⁴⁸ Selon les données de la DARES, « Quels sont les métiers qui emploient le plus de jeunes à la sortie

d'études, le secteur n'apparaît plus comme recruteur. Ces données interpellent sur le niveau de diplôme exigé par les entreprises du secteur ou sur le déficit d'attractivité parmi ces jeunes.

B. Des attentes fortes sur des conditions de travail

Une bonne ambiance de travail

Les conditions de travail sont également plus observées par les jeunes. L'esprit collectif et l'ambiance de travail sont des atouts extrêmement valorisés par les jeunes. Avant la crise sanitaire, 56 % des jeunes de la Génération Z considéraient que l'ambiance de travail et les échanges avec les collègues faisaient partie des éléments déterminants pour aller au travail⁴⁹. Ainsi, les entreprises souhaitant embaucher des jeunes doivent fournir des efforts en matière d'animation managériale pour promouvoir une bonne intégration des collaborateurs au travail.

Un désir de responsabilité, mais également d'autonomie

L'envie de s'épanouir au travail se traduit par une plus grande demande de responsabilisation, mais aussi d'autonomie. Les jeunes veulent vite être confrontés à des responsabilités. 42 % des jeunes de la Génération Z veulent participer à la prise de décisions stratégiques (+6 points par rapport à la Génération Y)⁵⁰. 83 % d'entre eux estiment que leurs compétences sont suffisantes pour répondre aux exigences du milieu professionnel, d'où une forte appétence pour la prise de responsabilité, mais également pour l'envie d'autonomie.

Cette envie d'autonomie se traduit souvent dans la gestion du temps ainsi que dans leurs méthodes de travail. 8 jeunes sur 10 déclarent n'avoir aucun problème avec le fait de beaucoup travailler, à condition de pouvoir gérer leur temps et adopter leurs propres méthodes du travail. Cette situation se confirme également parmi les élèves diplômés des grandes écoles, puisque 55 % d'entre eux attendent des horaires de travail flexibles.

Le télétravail : une réalité qui perdurera après la crise sanitaire

La crise sanitaire a accéléré les transformations du monde du travail, notamment en généralisant le télétravail dans de nombreux secteurs. Une bonne partie des travailleurs sont favorables au maintien du télétravail, même après la fin de la crise sanitaire. En effet, 39 % des actifs occupés souhaitent continuer à télétravailler. Ce chiffre est très comparable à celui des jeunes en emploi puisqu'ils sont 30 % à vouloir continuer le télétravail ou les études à

de leurs études ? » <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-sont-les-metiers-qui-emploient-le-plus-de-jeunes-la-sortie-de-leurs-etudes>

⁴⁹ Selon les données de MAZARS. « Future of Work : Quelles attentes de la Gen Z pour l'entreprise de demain ? » (MAZARS, 2020)
https://www.mazars.fr/content/download/999416/52220449/version//file/GenZ_Etude_2019.pdf.

⁵⁰ Selon les données de MAZARS : « Future of work : Quelles attentes de la Gen Z pour l'entreprise de demain ? (2020)

distance. La propension au télétravail est tout de même un phénomène géographique, 49 % des jeunes en Île-de-France aimeraient continuer à télétravailler, contre 40 % en moyenne nationale.

Ils sont seulement 12 % à penser que travailler exclusivement en présentiel au bureau est le mode d'organisation de travail idéal.⁵¹ Cette envie de télétravailler est également présente chez les jeunes de grandes écoles. Seulement 23 % d'entre eux préfèrent faire du présentiel tous les jours. Chez les jeunes déjà sur le marché du travail ce chiffre est encore plus faible (13 %).⁵²

Parmi les jeunes cadres dirigeants et collaborateurs des Bureaux d'Etudes Techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, l'adhésion au télétravail est encore plus forte. Moins d'un pourcent d'entre eux s'opposent complètement au télétravail. Un quart d'entre eux serait même favorable à sa systématisation (tous les jours) et 34 % aimeraient pouvoir télétravailler de manière régulière (quelques fois par semaine)⁵³.

C. La fin de l'entreprise verticale : des entreprises à taille humaine et des managers animateurs

L'entreprise à taille humaine : plus engagée et plus responsabilisante

Les entreprises du CAC40 ou bien les GAFAs ne sont plus les préférées des jeunes diplômés. Moins de 13 % des jeunes souhaiteraient travailler dans ces structures⁵⁴. À l'inverse, ils expriment un fort intérêt pour les TPE, les PME, mais tout particulièrement les start-ups, ces plus petites entreprises sont souvent perçues comme plus engagées socialement et environnementalement. Ainsi, cette préférence est en accord avec le désir d'engagement des jeunes, vu précédemment.

Parmi les jeunes de grandes écoles, la situation est similaire. 15 % affirment vouloir travailler dans une ONG et 14 % dans une start-up. Parmi leur base d'élèves, l'intérêt envers les petites structures et les ONG est encore plus prononcé (49 % et 22 % respectivement).

51 JOB TEASER. (2022) Accès à l'emploi : les attentes de la nouvelle génération de talents.

52 Selon les données de l'INJEP. « Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2021 » (INJEP, 2022), https://injep.fr/wp-content/uploads/2022/01/Embargo_Barometre-Jeunesse-2021.pdf.

53 Selon les données de l'étude interne CINOVA, « Les « Futurs Leaders » : enquête à destination des jeunes cadres dirigeants et collaborateurs des Bureaux d'Études Techniques »

54 Selon les données de MAZARS. « Future of Work : Quelles attentes de la Gen Z pour l'entreprise de demain ? » (MAZARS, 2020) https://www.mazars.fr/content/download/999416/52220449/version//file/GenZ_Etude_2019.pdf.

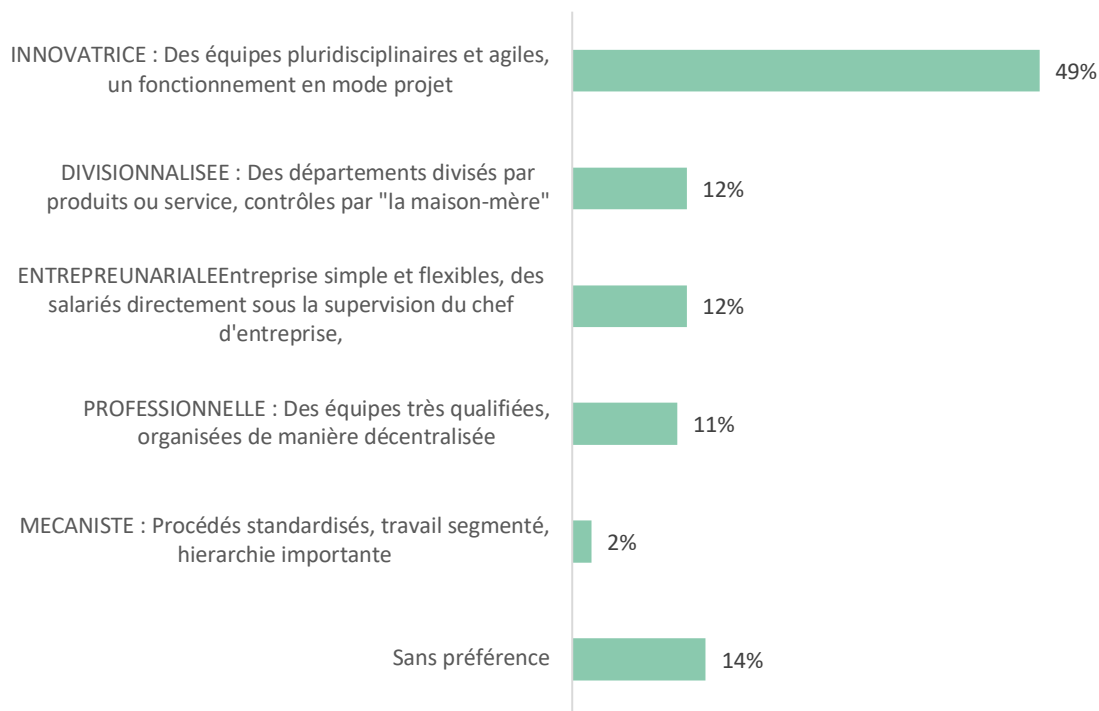
Des entreprises moins hiérarchiques

Cette demande de responsabilisation et d'autonomie se traduit souvent par une transformation de l'organisation de l'entreprise. En effet, une partie conséquente des jeunes souhaitent mettre fin au modèle vertical. Les jeunes veulent être considérés d'égal à égal par leurs managers, ils veulent avoir droit à l'échec. En effet, 35 % attendent du manager de la compréhension vis-à-vis de leurs erreurs.

« 26 % des jeunes souhaitent être considérés d'égal à égal par les membres de la hiérarchie de l'entreprise. »⁵⁵

Ils attendent ainsi une posture plus compréhensive et une plus grande liberté au travail. En termes organisationnels, ceci se traduit par une envie de travailler dans des entreprises innovatrices. Les jeunes expriment une préférence pour le mode d'organisation AGILE, où les salariés appartiennent à des équipes pluridisciplinaires, travaillant sur des projets.

Structure d'entreprise idéale selon les jeunes diplômés⁵⁶



⁵⁵ Selon les données de MAZARS. « Future of Work : Quelles attentes de la Gen Z pour l'entreprise de demain ? » (MAZARS, 2020)

⁵⁶ Selon les données de MAZARS « NewGen NewJob : les nouvelles ambitions professionnelles des jeunes diplômés ». 2022 (Edhec, Mazars, 2022)
https://careers.edhec.edu/sites/careers/files/images/newgen_newjob_-_rapport_detude_2.pdf

Éléments clés de réflexion pour la branche

Au-delà de la rémunération, les jeunes cherchent des entreprises engagées, qui participent à l'effort collectif de transition écologique. Ils sont également nombreux à vouloir travailler dans des structures à taille humaine, moins hiérarchiques. Ils ont également une préférence pour les structures qui travaillent en mode projet. Ce portrait correspond fortement au secteur des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. En effet, 82,7% des entreprises de la branche ont moins de 10 salariés⁵⁷. Il est donc important de communiquer davantage sur ces aspects de la branche. Par ailleurs, les jeunes attendent également des conditions de travail plus flexibles (télétravail, flexibilité horaire, etc...). Ces conditions sont également compatibles avec les activités de la branche. Il est donc important d'enquêter tout particulièrement sur les attentes des jeunes intéressés par la branche, et, face aux résultats, adapter les pratiques managériales de la branche, afin de la rendre plus attractive.

⁵⁷ Selon les données de l'OPIIEC, « Les chiffres de la branche : Etudes et conseil » (OPIIEC, 2021)
<https://www.opiiec.fr/secteur/21>

La vision des jeunes sur les métiers de la branche BETIC.

Nées entre 1980 et 2000 et puis à partir de l'an 2000, les générations Y et Z restent au centre des préoccupations managériales et des politiques d'insertion professionnelle. Souvent appelées « digital natives », ces deux générations ont connu l'arrivée d'internet et des smartphones dans les foyers au cours de leur enfance. Elles priorisent une bonne qualité de vie au travail puisque travail et plaisir sont indissociables pour eux.

La génération Z est la génération qui commence à arriver sur le marché du travail, mais dont la majorité arrivera à partir de 2025. Génération ultra-connectée, les Z n'ont pas connu la vie sans internet. Point commun avec la génération Y, les Z préfèrent les managers « qui leur ressemblent » ou qui « les comprennent » plutôt que le système hiérarchique pyramidale de leurs aînés. En quête de liberté, quel regard portent ces générations quant à leur avenir professionnel dans les métiers de la branche BETIC ?

I. Le point de vue des jeunes et la branche BETIC

30

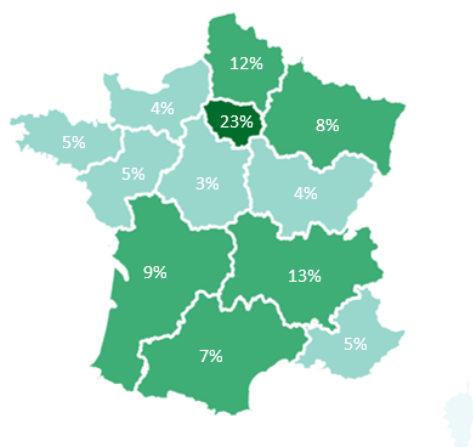
La structure des jeunes répondants recouvre plusieurs réalités avec une hétérogénéité de situations et de parcours personnels et professionnels. Avec 51% des répondants, les femmes sont mieux représentées que les hommes. La part des 25 -34 ans est relativement importante avec 60%. Près de la moitié des jeunes vivent en couple et un tiers déclare vivre seul.

65% des jeunes répondants sont en emploi. Parmi eux, 20% évolue dans le numérique, 15% dans l'ingénierie, 14% dans le conseil et 5% dans l'événement.

33% des jeunes sont encore étudiants. 13% d'entre eux se forment dans le secteur du numérique, 20% dans le conseil, 6% dans l'ingénierie et 3% dans l'évènement. On retiendra par ailleurs que 8 étudiants sur 10 déclarent être satisfaits de leur formation.

Sur le plan géographique, la région Ile-de-France concentre 23% des répondants et à l'opposé la région Centre-Val de Loire n'enregistre que 3%.

Répartition des jeunes répondants selon les régions



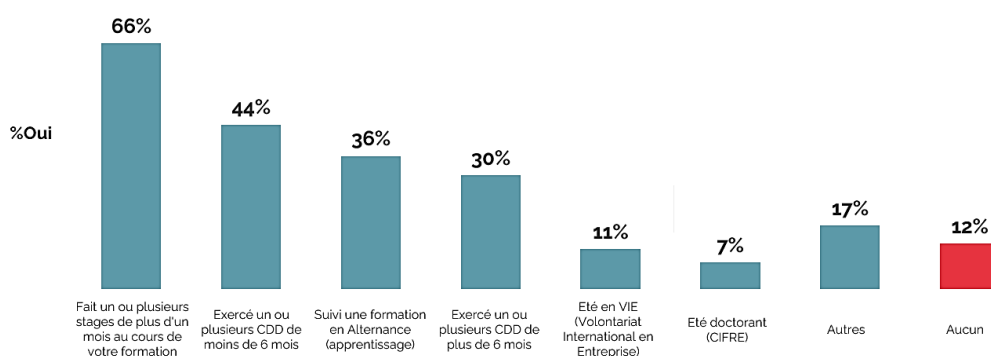
A. Le parcours professionnel des jeunes de moins de 35 ans

Plus de 4 jeunes sur 5 ont déjà eu une activité professionnelle durant leur parcours

En effet, les jeunes connaissent de plus en plus d'expériences professionnelles. Interrogés sur ce qu'ils ont fait au cours de leurs parcours, 66% des jeunes déclarent avoir effectué « un ou plusieurs stages de plus d'un mois au cours de leur formation ». Cette part s'élève à 77% pour ceux qui sont en emploi dans la branche BETIC. La part des hommes dans cette situation est relativement plus importante que celle des femmes, avec respectivement 71% et 60%.

Alors que sur l'ensemble de la population, 36% des jeunes déclarent avoir « suivi une formation en alternance et en apprentissage », cette part est nettement supérieure pour ceux qui sont en emploi dans la branche BETIC (56%). Dans les secteurs du conseil et du numérique les jeunes suivent davantage des formations en alternance et en apprentissage que la moyenne de la branche. Ils représentent respectivement 64% et 63% des jeunes en activité dans ces secteurs d'activité.

Q12 : Au cours de votre parcours, avez-vous... ?
Base : Ensemble



Des jeunes qui passent avant tout par les sites d'offres d'emploi et/ou des candidatures spontanées pour trouver un stage, une alternance ou un contrat

Lorsque l'attention est portée sur les canaux mobilisés par les jeunes pour accéder à l'emploi (*stage, alternance, contrat*), une part relativement importante (26%) privilégie de postuler via les sites « classiques » d'offres d'emplois (*Indeed, Apec...*). Ceux qui sont en activité dans le conseil se démarquent ici avec une part de 41%.

En revanche, moins de 10% des jeunes utilisent les réseaux sociaux pour l'accès à l'emploi, bien que ce soit une génération exposée à la surconsommation de ces mêmes réseaux. Toutefois, les 26-28 ans (avec 16%) et ceux qui sont en activité dans le numérique (avec 22%) affichent des parts bien supérieures. Les fonctionnalités de candidatures sur ces réseaux sociaux ne sembleraient pas être acquises/privilégiées par l'ensemble.



Q13 : De quelle manière avez-vous postulé et trouvé votre stage, alternance, contrat... ?

Base : Aux jeunes qui ont déjà postulé à un stage, une alternance, un contrat...



Après leur stage, les 2 tiers des jeunes déclarent avoir poursuivi des études.

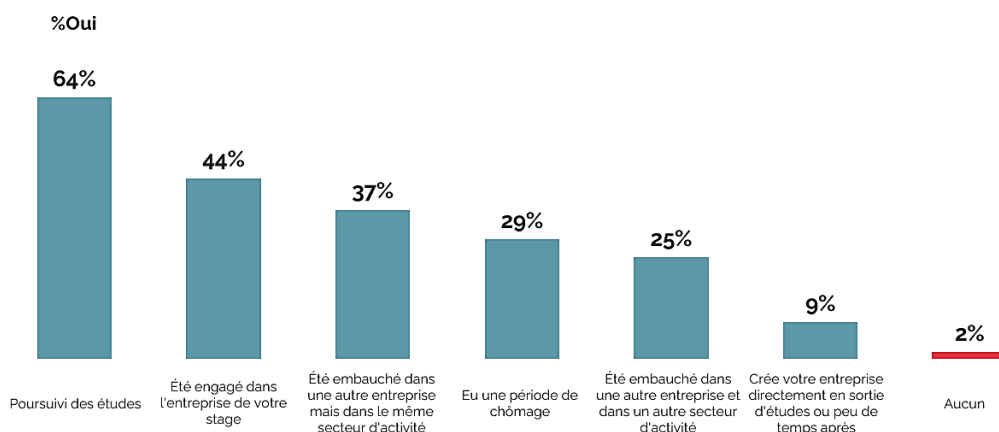
Pour une large partie des jeunes ayant effectué un ou plusieurs stages de plus d'un mois (66%), les études continuent après leur stage. Cependant, 44% d'entre eux déclarent avoir été embauché dans l'entreprise les ayant accueillis et 37% dans une autre entreprise du même secteur d'activité. Les recrutements par d'autres secteurs d'activité se limitent à 25%.

32



Q15 : Suite à votre stage avez-vous... ?

Base : A fait un ou plusieurs stages de plus d'un mois



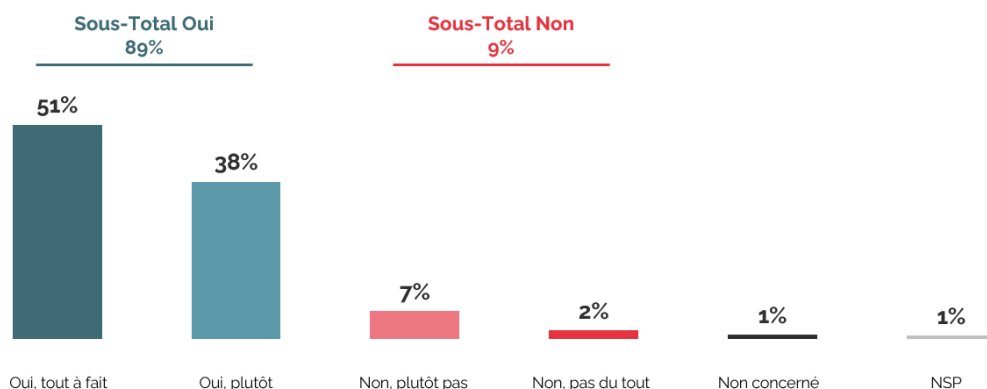
Pour près de 9 jeunes sur 10, leurs stages les ont aidés dans leur insertion professionnelle

Dans l'ensemble, le stage s'avère être un facteur majeur d'insertion professionnelle pour les jeunes. Le stage leur offre la possibilité de se professionnaliser et facilite ainsi leur insertion dans le monde du travail. C'est dans le secteur du conseil qu'on observe la part la plus importante de jeunes en activité, pour qui le stage leur a facilité l'insertion professionnelle (97%).



Q16 : Concernant les différents stages que vous avez effectués, diriez-vous qu'ils ont aidé à votre insertion professionnelle ?

Base : A fait un ou plusieurs stages de plus d'un mois



33

Trouver une entreprise pour un stage ou un contrat est jugé difficile pour une majorité des jeunes.

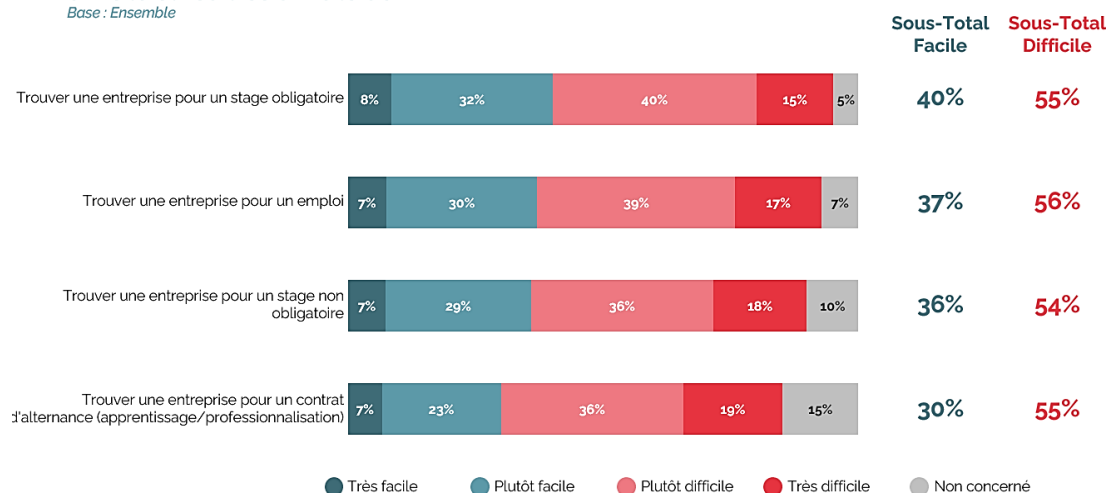
Bien qu'ils conçoivent que le stage soit déterminant pour la suite de leur parcours et notamment leur insertion professionnelle, les jeunes interrogés expriment des difficultés pour trouver un stage ou bien un contrat.

Les difficultés jugées relativement importantes, sont liées au fait de trouver l'entreprise qui leur offre le premier emploi (56%).



Q17 : De manière générale diriez-vous qu'il est très facile, plutôt facile, plutôt difficile et/ou très difficile de :

Base : Ensemble



B. Attentes et aspirations personnelles et professionnelles

Des jeunes principalement en quête d'épanouissement personnel

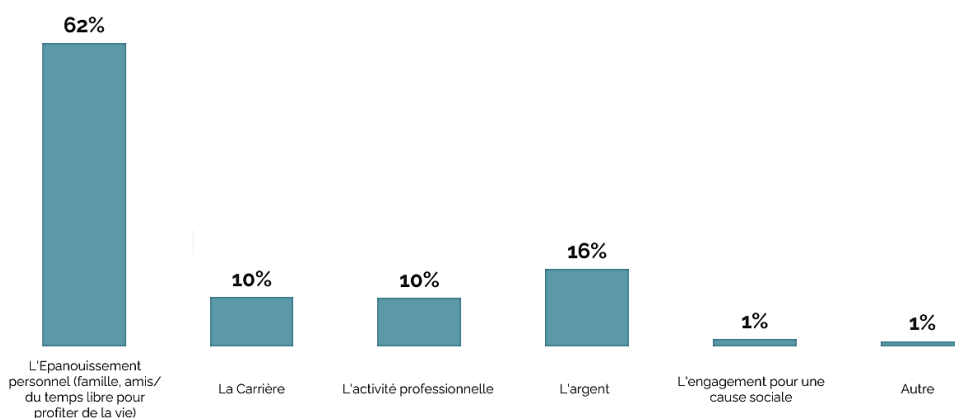
Sans appel, la plupart des jeunes (62%) se prononcent pour une quête d'épanouissement personnel, axé sur la famille, les amis et du temps libre pour soi. Les femmes (67%), les 29-35 ans (72%) et les jeunes en couple (66%) demeurent particulièrement attentifs à ce besoin d'épanouissement.

Un quart des jeunes (16%) évoquent des motifs liés à l'argent. Ces motifs sont assez prégnants notamment chez les 18-25 ans (23%).



Q22 : Dans la vie de façon générale, qu'est ce qui est le plus important pour vous ?

Base : Ensemble



34

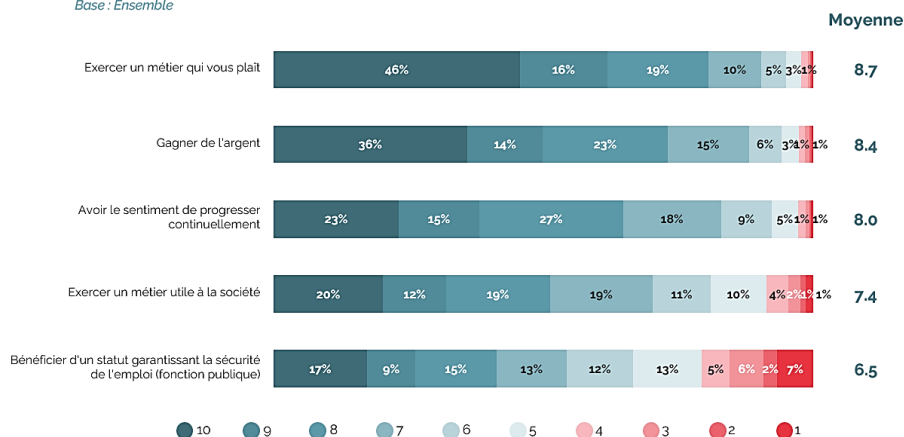
La réussite professionnelle n'est pas univoque pour les jeunes

La réussite professionnelle pour les jeunes passe en effet, aussi bien par l'intérêt du métier, l'argent ou encore le sentiment de progresser. Le fait de gagner de l'argent devient un objectif secondaire par rapport à l'exercice d'un métier qui plaît. Toutefois, les 18-25 ans se distinguent sur cet aspect. Sur des préférences ordinales rangées de 1 à 10, les 18-25 ans se prononcent avec 8,6 de moyenne pour le gain de l'argent, là où leurs aînés de 29-35 ans n'expriment que 8,1.



Q23 : Qu'est-ce que la réussite professionnelle selon vous ? (TOP 5)

Base : Ensemble



Des jeunes qui recherchent avant tout la sécurité (financière notamment)

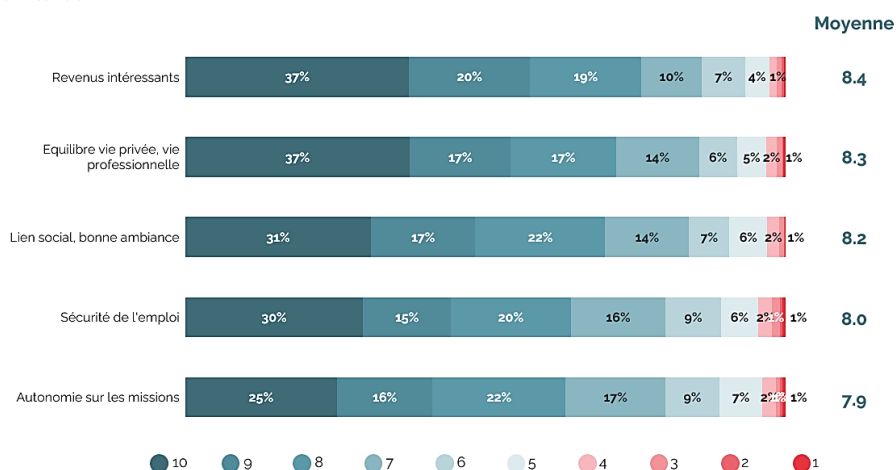
Si la recherche de revenus récolte une moyenne importante des préférences exprimées par les jeunes (8,4), le bon équilibre vie privée / vie professionnelle et le lien social apparaissent aussi comme des sujets prioritaires. Les jeunes qui évoluent dans la branche ne présentent pas des aspirations différentes de celles de l'ensemble.

35



Q24 : Que recherchez-vous en priorité dans le travail ? (TOP 5)

Base : Ensemble



Et pour plus d'un jeune sur deux, ces priorités ont évolué avec le temps et depuis qu'ils ont commencé à travailler.

- « La sécurité de l'emploi avant l'argent »
- « Être embauché en CDI peu m'importait le salaire, le secteur ou lieu d'activité. J'avais vraiment besoin de me sentir en sécurité »
- « Travailler et subvenir à mes besoins de toute nature pour mieux me construire et continuer mes études »
- « Que le travail me plaise tout en ayant un bon salaire »
- « Je voulais me sentir utile et diriger en ayant des responsabilités. »

Le responsable hiérarchique est avant tout attendu sur l'animation du collectif (lien social) et la reconnaissance du travail effectué

Le lien social au sein de l'entreprise est l'une des attentes fortes exprimées par les moins de 35 ans. C'est en effet perçu comme un « ingrédient clé » du bien-être au travail. Cultiver l'esprit d'équipe et de coopération est pour beaucoup de jeunes un élément clé pour la cohésion et la motivation.

Les femmes à 56% sont plus attentives à la valorisation du travail effectué. Les jeunes qui évoluent dans la branche ne se distinguent pas de l'ensemble sur ces aspects.



Q26 : Pour vous quelles sont les trois missions prioritaires d'un responsable hiérarchique ?

Base : Ensemble - Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



36

C. Connaissance et image de la branche et de ses métiers

Des métiers de la branche qui bénéficient d'une bonne image auprès des jeunes

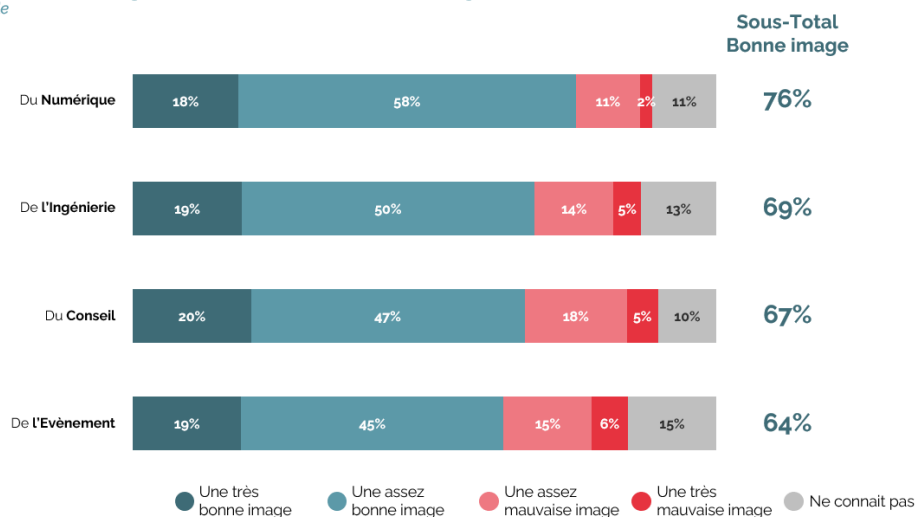
Les métiers de la branche ne souffrent pas d'un déficit d'image ou bien d'une image dégradée auprès des jeunes. Bien au contraire, ils expriment une meilleure représentation de ces métiers, ce qui reste un atout pour la branche.

Les métiers du numérique sont ceux qui bénéficient le plus de cette image positive, suivis de ceux de l'ingénierie. Les métiers de l'évènement sont plus en retrait.



Q29 : Globalement avez-vous une très bonne image, une assez bonne image, une assez mauvaise image ou une très mauvaise image des métiers....

Base : Ensemble



Pour autant ces métiers sont peu connus notamment auprès des étudiants.

37

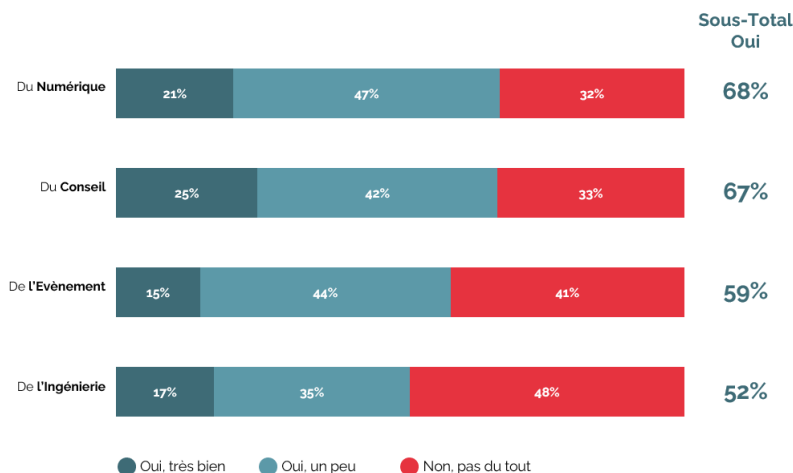
En effet, un peu plus des trois quarts des jeunes interrogés, ayant une expérience dans les métiers de la branche, ont suivi une formation qui les destinait à exercer un métier de la branche. Et plus d'un jeune sur quatre n'avaient pas spécifiquement identifié ces métiers avant d'y travailler.

Concernant les étudiants, ils ne connaissent assez les métiers de la branche. A titre d'exemple, les métiers de l'ingénierie qui bénéficient pourtant d'une bonne image (69%), sont peu connus auprès des étudiants (52%). Les métiers du conseil se hissent en deuxième position en termes de notoriété auprès des étudiants.



Q27 : Diriez-vous que vous connaissez les métiers... ?

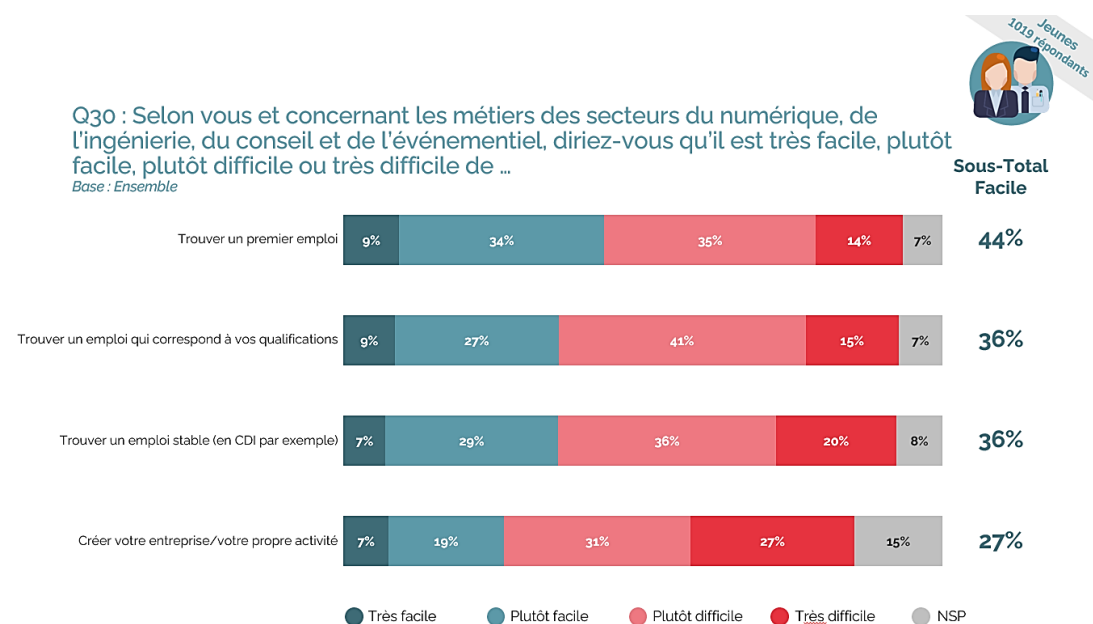
Base : Etudiants



Une certaine difficulté perçue à accéder aux emplois de la branche

Les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes sont présentes dans les métiers de la branche, mais restent atténuées. Il résulte qu'il soit relativement facile de « trouver son premier emploi » dans la branche pour 44% des jeunes interrogés.

Dans l'ensemble, les étudiants et les 18-25 ans sont ceux qui jugent moins facile d'accéder à un emploi dans la branche. Les jeunes qui évoluent notamment « hors branche » rencontrent aussi ces difficultés.



38

Près de 9 jeunes sur 10 se disent satisfaits de leur emploi dans la branche

Une satisfaction qui repose avant tout sur la rémunération et le contenu des missions. Dans le secteur du numérique, le contenu des missions est une source importante de satisfaction (49%). L'équilibre vie professionnelle/ vie privée nuance la satisfaction des jeunes en activité dans le conseil, avec seulement 19% de satisfaits.



Q34 : Quelles sont les principales raisons de satisfaction dans votre emploi ?

Base : Est satisfait de l'emploi actuel – Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



Une satisfaction détaillée à l'égard de l'emploi ou du stage dans la branche qui vient confirmer ces perceptions

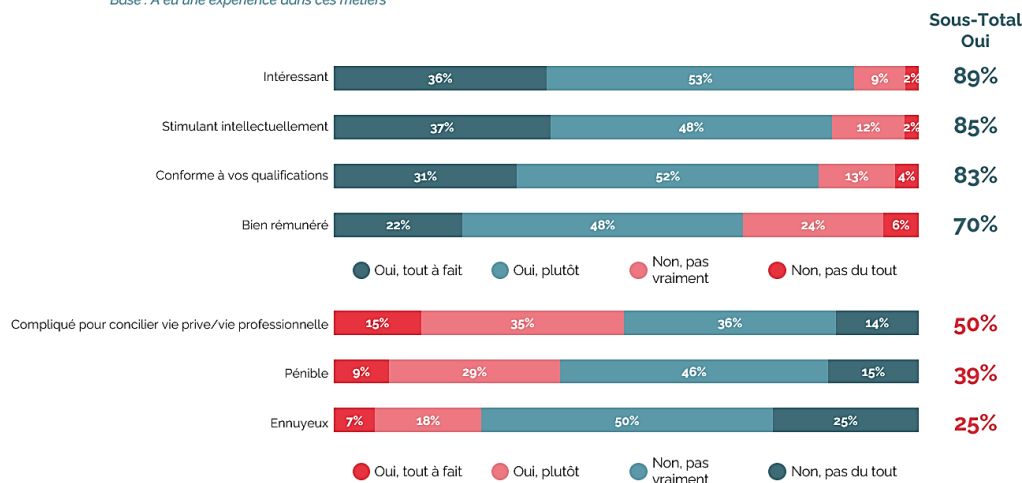
Près de neuf jeunes sur dix trouvent que le stage ou l'emploi qu'ils exercent dans les métiers de la branche est intéressant. Dans les mêmes proportions, huit jeunes sur dix estiment qu'ils occupent des emplois intellectuellement stimulants et conformes à leurs qualifications.

39



Q37 : Trouvez-vous que votre emploi ou stage dans les métiers de la branche est...

Base : A eu une expérience dans ces métiers



A l'inverse les jeunes « insatisfaits » des métiers de la branche avancent en premier lieu le manque de reconnaissance et la charge de travail.

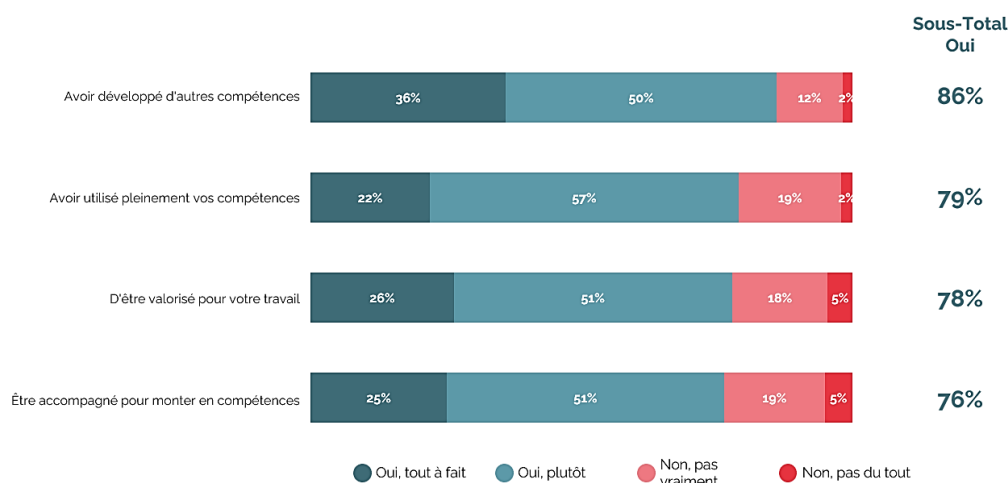
Le sentiment d'avoir développé son employabilité est largement répandue auprès des jeunes ayant fait l'expérience de la branche

Avoir le sentiment de progresser continuellement, est l'une des définitions données par les jeunes pour la réussite professionnelle. Ainsi, 86% des jeunes ayant une expérience professionnelle dans les métiers de la branche ont le sentiment d'avoir développé d'autres compétences.

Pour les trois quarts d'entre eux, ils ont également le sentiment d'être valorisés pour leur travail et d'avoir été par ailleurs accompagnés pour monter en compétences. Ces deux aspects correspondent aux attentes exprimées par les jeunes plus haut, vis-à-vis des responsables hiérarchiques. À savoir : valoriser le travail effectué et favoriser la montée en compétences des collaborateurs.

Q38 : Durant votre emploi, alternance ou votre stage, avez-vous eu le sentiment...

Base : A eu une expérience dans ces métiers



40

D. Attractivité et motifs des départs de la branche

Une bonne attractivité des différents secteurs de la branche

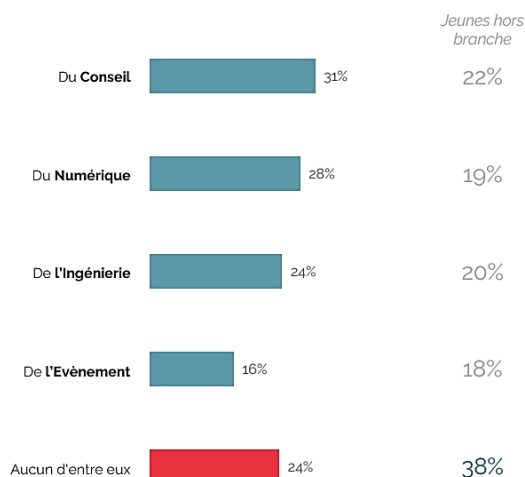
Les métiers de la branche attirent des jeunes qui se projettent d'y évoluer, du moins à moyen terme. Sur l'ensemble, 31% des jeunes répondants souhaitent travailler dans les métiers du conseil dans les cinq années à venir. Pour ceux qui sont en emploi dans le conseil, cette part s'élève à 72%.

Les jeunes en activité dans le numérique et l'ingénierie, qui souhaitent exercer dans ces métiers pour les cinq prochaines années représentent respectivement 78% et 73%.



Q39 : Dans les 5 années à venir souhaiteriez-vous travailler dans les métiers ... ?

Base : Ensemble (hors indépendants) – Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



Lorsque l'on évoque les projections pour les jeunes salariés de la branche, un tiers se projettent à long terme dans la branche (plus de 5 ans), 26% à moyen terme (entre 3 et 5 ans) et 28% à court terme (entre 1 à 3 ans).

41

Des métiers qui donnent le sentiment de pouvoir y développer ses compétences

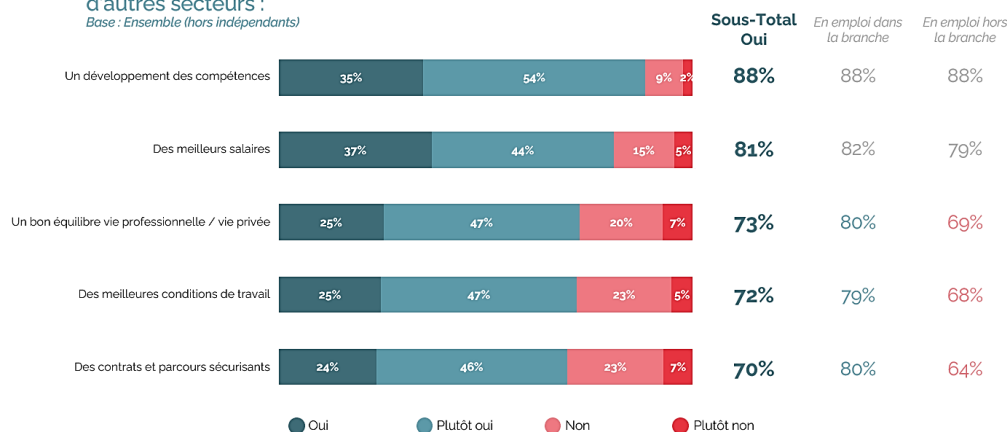
Le développement de l'employabilité constitue un avantage comparatif des métiers de la branche par rapport à d'autres. De prime abord, les jeunes trouvent que les métiers de la branche permettent de développer leurs compétences (88%).

Les conditions de salaires sont également mises en évidence (81%). L'équilibre vie professionnelle / vie privée, les conditions de travail et la sécurisation des parcours apparaissent un peu plus en retrait.



Q41 : De manière générale, diriez-vous que les métiers des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel offrent par rapport à d'autres secteurs :

Base : Ensemble (hors indépendants)



La poursuite des parcours des jeunes au sein de la branche

Interrogés sur ce qui les ferait rester plus longtemps dans une entreprise des secteurs de la branches, les jeunes salariés de la branche ont principalement mis en avant l'intérêt des missions, la flexibilité des horaires, l'ambiance conviviale au travail et l'évolution salariale.



Q42 : Personnellement, qu'est-ce qui vous ferait rester plus longtemps dans une entreprise des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel ? (Citations >20%)

Base : Salariés de la branche – Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



II. Le point de vue des entreprises de la branche BETIC

En décembre 2019, les entreprises de la branche BETIC sont au nombre de 92 990 et représentent 6% des entreprises nationales. Elles totalisent pour la même année, un chiffre d'affaires de 153 800 milliers d'euros, qui s'est accru de 9% par rapport à l'année précédente. En réparation, le secteur du conseil reste le plus important, avec 36% de l'ensemble des entreprises, suivi par le numérique avec 34%. L'ingénierie concentre 29% et l'évènement près de 1%.

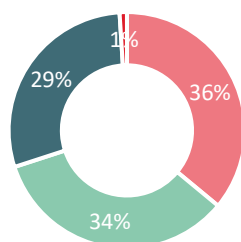
Bien que la branche BETIC soit dynamique, ses entreprises sont confrontées depuis plusieurs années à un enjeu d'attractivité et de fidélisation des talents, qui mérite un examen.

Pour cette étude, la structure des entreprises répondantes est représentative de la répartition des entreprises de la branche, 85% des entreprises interrogées sont des TPE de moins de 10 salariés. 11% des entreprises ont entre 10 et 49 salariés et 4%, plus de de 50 salariés.

A l'instar de la répartition par taille d'entreprise, la répartition par secteur d'activité est conforme à celle de la branche.

Répartition des entreprises répondantes par secteur d'activité

■ Conseil ■ Numérique ■ Ingénierie ■ Evènement



43

A. Les recrutements des jeunes de moins de 35 ans

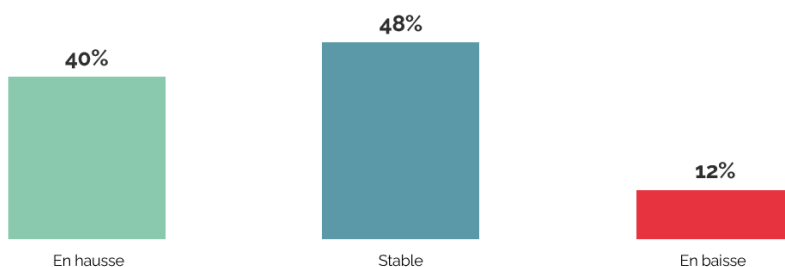
Pour 40% des entreprises de la branche le recrutement de jeunes de moins de 35 ans a augmenté au cours de ces dernières années. Une tendance à la hausse davantage observée dans les plus grandes entreprises (59%).

Les entreprises du secteur de l'évènement sont quant à elles moins affirmatives sur ce point. Elles sont notamment 25% à déclarer une baisse du recrutement des jeunes de moins de 35 ans.

Dans l'ensemble, on notera une stabilité des recrutements des jeunes de moins de 35 ans, exprimée pour près de la moitié des entreprises.



Q1 : Dans votre entreprise, sur ces dernières années, diriez-vous que le recrutement des jeunes de moins de 35 ans est en hausse, en baisse ou stable ?
Base : Ensemble



Plus de 4 entreprises sur 5 ont recruté au moins un jeune au cours de 12 derniers mois

L'essentiel des recrutements des jeunes au sein de la branche s'effectue en stage et en CDI. Les PME/GE se positionnent au-dessus de la moyenne de la branche avec 74% de recrutements en stage et 84% en CDI. Les TPE restent en dessous de la moyenne de la branche sur les recrutements en stage (52%).

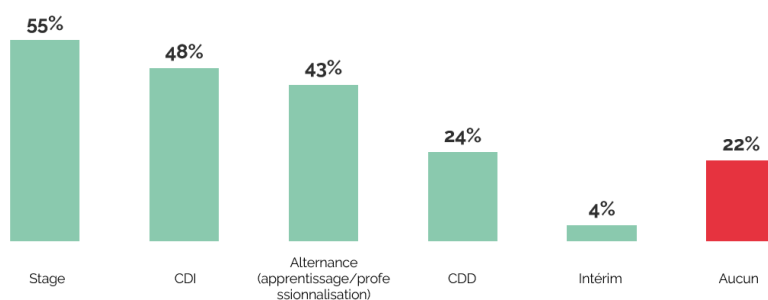
Les recrutements en intérim sont assez présents dans le secteur de l'évènement (25%). Lorsque l'on s'intéresse aux classes d'âges des « moins de 27 ans » et des « 27 – 34 ans », les recrutements concernent davantage de jeunes de moins de 27 ans.

44

Q2 : Au cours des 12 derniers mois, votre entreprise a-t-elle recruté au moins un jeune de moins de 35 ans...
Base : Ensemble



%Oui



Les domaines de formation en études techniques/ d'ingénierie et du numérique apparaissent comme les plus dynamiques dans la branche

Les entreprises de la branche recrutent pour la moitié d'entre elles dans le domaine d'études techniques/d'ingénieur. Les PME/GE sont en première ligne avec 63% de recrutement des jeunes issus de ce domaine de formation.



Q5 : Dans quel(s) domaine(s) d'études recrutez-vous ?

Base : Ensemble – Plusieurs réponses possibles



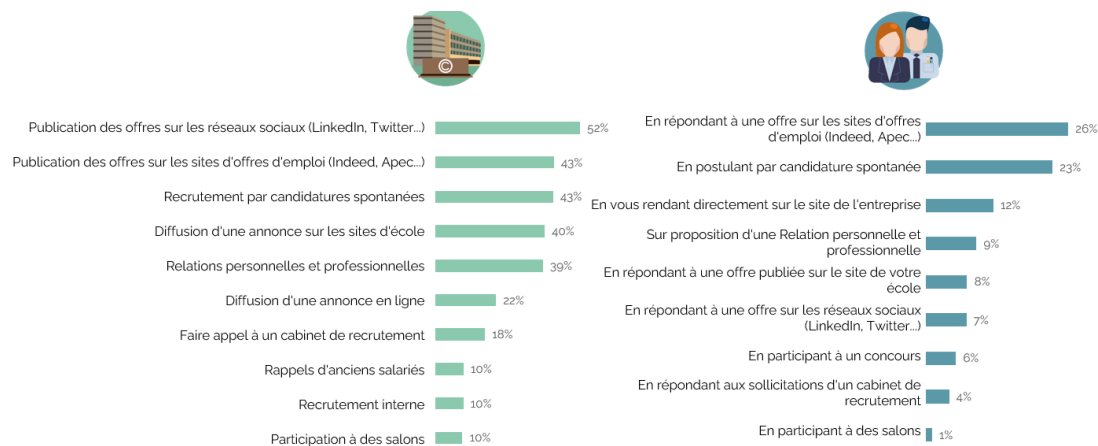
Des canaux de recrutement très diversifiés

Alors qu'une entreprise sur deux semble privilégier les réseaux sociaux pour recruter, moins de 10% des jeunes s'orientent vers ces mêmes réseaux pour trouver un emploi.

45

Q6 : Parmi les méthodes de recrutement suivantes, quelles sont celles les plus mobilisées par votre entreprise pour recruter des jeunes de moins de 35 ans ?

Q13 : De quelle manière avez-vous postulé et trouvé votre stage, alternance, contrat... ?



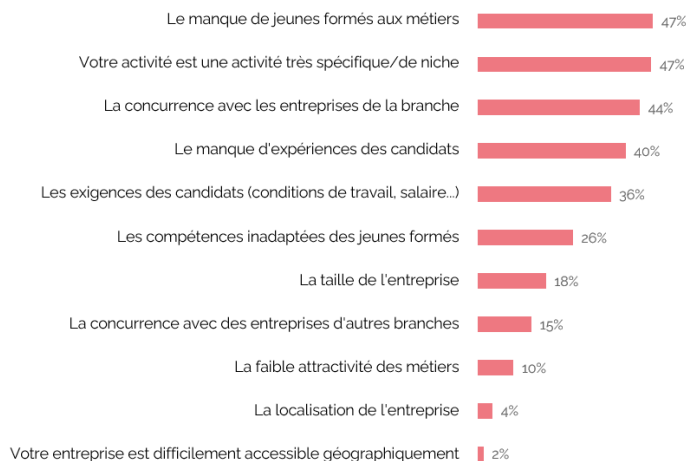
Un tiers des entreprises de la branche estime avoir des difficultés à recruter des jeunes talents...

Ces difficultés semblent concerner davantage les « 27- 34 ans ». Parmi les raisons évoquées, on trouve en premier lieu les tensions au recrutement, le manque de candidats formés et la spécificité de certaines activités de niche.



Q10 : Selon vous quels sont les principales raisons de ces difficultés ?

Base : Rencontre au moins une difficulté – Question ouverte – Plusieurs réponses possibles



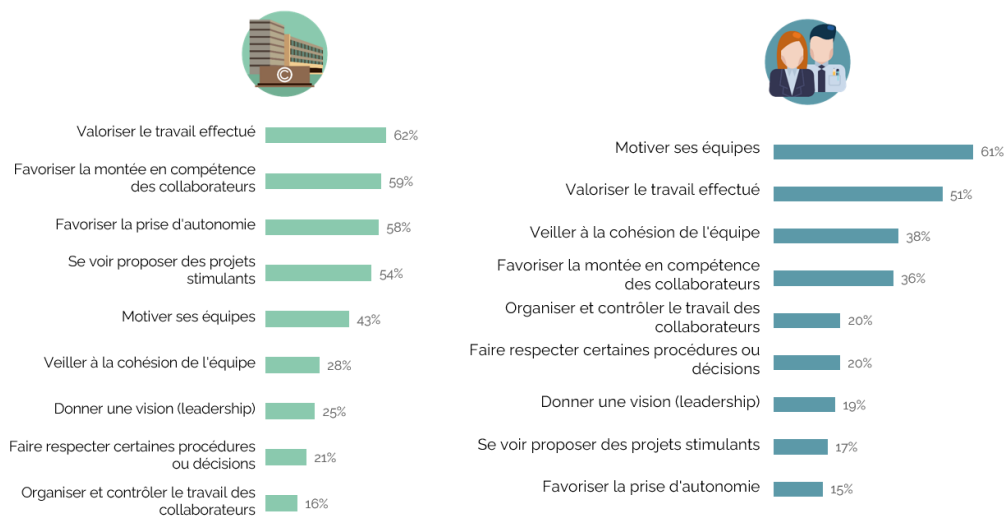
B. Attentes perçues des jeunes à l'égard des secteurs de la branche

Des dirigeants qui ont le sentiment que les jeunes attendent principalement la reconnaissance et l'accompagnement au développement des compétences de la part de leur manager

Pendant que les entreprises avancent la reconnaissance et le développement des compétences comme la principale attente perçue des jeunes, ces derniers priorisent le collectif et le lien social (tout autant que la reconnaissance).

Q16 : Selon vous qu'est-ce que les jeunes attendent principalement d'un manager / d'un chef entreprise de votre secteur ?

Q26 : Pour vous quelles sont les trois missions prioritaires d'un responsable hiérarchique ?



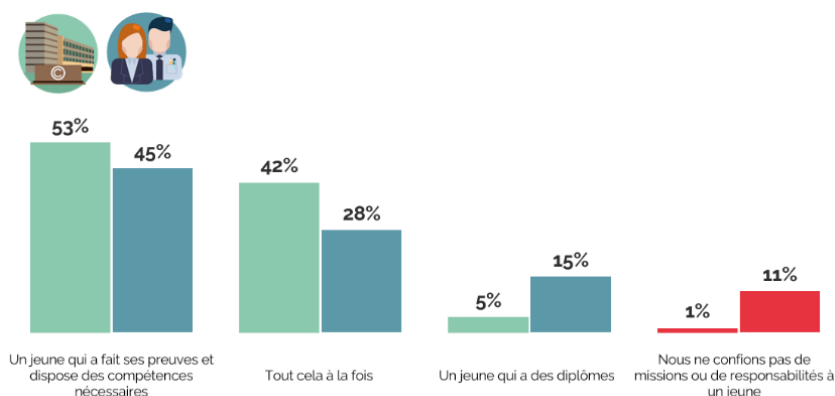
Des entreprises qui confient des responsabilités avant tout à des jeunes qui ont fait déjà leurs preuves

Les jeunes partagent le même sentiment que les entreprises, qu'il faut avoir fait ses preuves pour se voir confier une mission et/ou une responsabilité.

En revanche, lorsque 15% des jeunes perçoivent le diplôme comme un gage de responsabilités, seulement 5% des entreprises partagent cet avis.

Q17 : Et au sein de votre entreprise, pour confier une mission ou une responsabilité à un jeune qui privilégieriez-vous ...

Q31 : Selon vous, dans les entreprises des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel, pour confier une mission ou une responsabilité à un jeune les dirigeants d'entreprise / managers privilégient ... ?



47

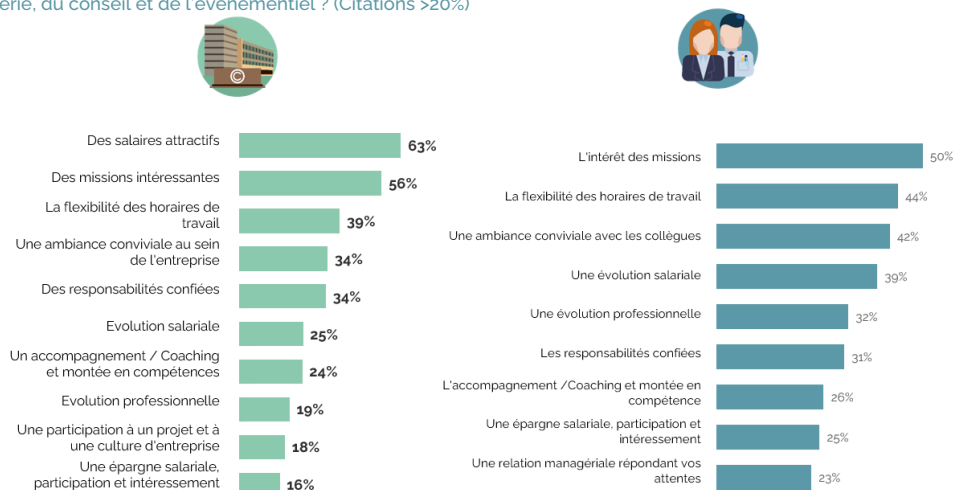
C. Attractivité et fidélisation des jeunes dans la branche

L'attractivité des salaires et intérêt des missions : principales solutions perçues par les entreprises pour attirer/retenir les jeunes

A quelques exceptions près, on notera que les attentes des jeunes pour continuer à exercer dans la branche, correspondent aux solutions qu'envisageraient les entreprises de la branche pour les attirer et les y retenir : intérêt des missions, organisation du travail (flexibilité) et rémunération (même si ce dernier point est davantage mis en avant par les dirigeants que les jeunes).

Q18 : Parmi les propositions suivantes, lesquelles sont pour vous des solutions pour attirer les jeunes et les retenir ? (Citations supérieures à 15%)

Q42 : Personnellement, qu'est-ce qui vous ferait rester plus longtemps dans une entreprise des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel ? (Citations >20%)



Les préconisations et pistes d'actions pour la branche des bureaux d'études techniques

De l'étude, 3 axes principaux se dégagent en termes de priorités d'action pour les acteurs de la branche sur cette problématique de l'insertion professionnelle des jeunes.

- Axe 1 : Développer la connaissance des métiers de la branche auprès des publics jeunes
- Axe 2 : Favoriser l'accès aux stages et aux stagiaires au sein des entreprises de la branche
- Axe 3 : Développer et promouvoir des actions d'engagement de la branche, des entreprises et des managers en faveur d'une plus grande qualité de vie au travail

Les actions associées ont été priorisées et débattues dans leur mise en œuvre lors d'un groupe de travail paritaire.

48

I. Développer la connaissance des métiers de la branche auprès des publics jeunes

De manière générale, les jeunes (de moins de 35 ans) témoignent d'une bonne image des métiers des différents secteurs d'activité de la branche (de 64 % à 76 % d'opinions positives selon les secteurs). En revanche, il s'agit de métiers qui gagneraient à être davantage connus de cette population puisque seule une minorité d'entre eux déclare bien connaître les métiers de la Branche (de 15 à 25 % selon les secteurs).

De l'autre côté, près d'1 entreprise sur 3 déclare rencontrer des difficultés de recrutement de jeunes talents et la moitié d'entre elles justifie ces difficultés de recrutement par le manque de jeunes formés à ces métiers.

Pour agir, 2 temps distincts semblent particulièrement opportuns au cours du parcours d'éducation avec deux publics : les jeunes avant Bac qui cherchent à s'orienter en formation et les étudiants post-bac qui cherchent dans quel secteur et quel métier ils pourraient exercer leur premier emploi.

Pour adresser ces 2 temps et ces 2 publics différents, 2 actions ont été retenues en groupe de travail.

PROPOSITION D'ACTION 1.1

Lancer une campagne de communication audiovisuelle (grands médias et/ou bandes annonces au cinéma) autour des métiers de la Branche.

Il s'agit dans cette action de concevoir et lancer avec une agence une campagne de communication Grand public diffusée sur les médias plébiscités (TV, cinéma...) par les populations visées (les mineurs et leurs parents, prescripteurs majeurs en matière de choix de formation post-bac). Cette campagne aurait pour objectif de présenter les secteurs, métiers phares et opportunités d'emploi/de carrière dans la Branche. Cela permettrait de mieux les faire connaître, de générer des vocations et d'orienter vers les filières de formation dans lesquelles les entreprises de la Branche recrute plus de jeunes.

Acteurs concernés et périmètre d'action

- Organisations professionnelles de la Branche
- Agence de communication
- OPCO Atlas

Bénéfices attendus de l'action

- Faire (mieux) connaître les métiers de la Branche auprès des plus jeunes
- Faire (mieux) connaître les métiers de la Branche et les dynamiques d'emploi aux prescripteurs (parents, professeurs, professionnels de l'orientation...)
- Valoriser les métiers et les parcours dans la Branche

Point d'attention

L'approche « 1 spot à 1 moment avec 1 influenceur sur les réseaux sociaux » a été jugée moins adapté, car l'effet peut retomber assez rapidement. Il faudrait plutôt monter des spots publicitaires sur les secteurs et métiers « non datables » et rejouer tous les 6 mois à des périodes clés de choix d'orientation la campagne de communication grands médias.

Une seconde réserve a été émise sur le contenu de la campagne, il s'agira de présenter une image attractive des métiers, secteurs et emplois, mais à ne pas faire des promesses non tenables par les entreprises pour ne pas générer de la frustration et du turnover par la suite.

Détail des moyens à déployer pour réaliser l'action

- Une analyse peut être réalisée en amont des clips grands médias réalisés par l'Armée de l'Air, l'Armée de Terre, les TP (#FranchementRespect) ... pour en tirer des bonnes pratiques.
- L'agence sélectionnée doit bien connaître les problématiques de marque employeur, idéalement marque branche/sectorielle.

Temporalité de mise à œuvre

Le coût est assez important pour des spots tv et très variables selon les lieux et moments d'exposition. Il est important de bien préparer la campagne sur le fond et sur ces aspects de diffusion. C'est un projet qui peut s'étaler sur 6-9 mois et qui doit se synchroniser avec le calendrier d'orientation des jeunes (typiquement périodes de choix Parcoursup).

PROPOSITION D'ACTION 1.2

Intégrer des modules de formations, des conférences... en écoles et Universités sur les métiers et parcours possibles dans la Branche.

L'idée est ici de renforcer le lien entre la branche/ses entreprises et les professionnels des cursus d'enseignement supérieur qui peuvent mener à un emploi dans la branche. Pour ce faire, il s'agira de cartographier lesdits cursus, d'identifier les bons interlocuteurs, de préparer des kits d'intervention pour de tels modules de présentation des métiers et de favoriser la création d'un pool d'ambassadeurs/formateurs de la branche.

Ainsi la prise de contact des entreprises vers les établissements d'enseignement ou des établissements d'enseignement avec la branche sera facilitée. Les contacts locaux seront identifiés et les contenus pédagogiques sur étagère (avec TP...) seront accessibles.

Acteurs concernés et périmètre d'action

- Organisations professionnelles de la Branche
- Entreprises et professionnels en entreprises
- OPCO Atlas
- Ecoles et Universités
- Régions et Directions régionales de Pôle emploi (informées de la démarche et de ces possibilités de présentations de métiers)
- « Éventuel prestataire » pour la création des kits et/ou la cartographie des formations/acteurs/contacts.

Bénéfices attendus de l'action

- Faire (mieux) connaître les métiers et les débouchés professionnels de la Branche aux jeunes en formation au sein des Ecoles et Universités
- « Sourcer » en direct un vivier potentiel de stagiaires, apprentis et primo-entrants

50

Point d'attention

RAS

Détail des moyens à déployer pour réaliser l'action

- Créer des kits pédagogiques pour des modules clé en main à intégrer (12 ou 24h avec TP...)
- Créer un collectif d'ambassadeurs en entreprises
- Cartographier les licences et masters pertinents ainsi que les responsables pédagogiques de ces structures, leur contact...

Temporalité de mise à œuvre

Il faut compter 3 à 6 mois pour lancer la démarche (conception des contenus, cartographie des acteurs...), puis 6 mois pour valider l'intégration de tels modules aux cursus visés pour l'année à venir.

II. Favoriser l'accès aux stages et aux stagiaires au sein des entreprises de la branche

Les stages sont mobilisés par près d'une entreprise sur deux de la branche (44 %) pour intégrer puis recruter des jeunes. En priorité ce sont les cursus ingénieurs, marketing communication, informatique et management qui sont visés. Mais il n'est pas toujours facile de trouver ces stagiaires...

De leur côté, 44 % des jeunes interrogés ont répondu avoir été embauchés dans l'entreprise qui les a accueillis en stage. 9 sur 10 jugent que leur stage a facilité leur insertion professionnelle. Pourtant, plus de la moitié (55%) déclarent avoir eu du mal à trouver un stage.

PROPOSITION D'ACTION 2.1

Créer un annuaire des espaces entreprises/alumni/recrutement des écoles/universités aux cursus pertinents pour les métiers de la Branche

Pour toute entreprise, il est fastidieux d'identifier les écoles et universités à proximité, puis au sein de ces dernières les cursus pertinents au regard de son activité et alors les liens vers les espaces alumni / recrutement.... Voir les contacts des responsables pédagogiques pour diffuser les offres de stages aux élèves. Peu d'entreprises iront au bout de ce process (surtout les plus petites) alors mêmes qu'elles reconnaissent que c'est un moyen privilégié pour recruter des stagiaires... et potentiellement de futurs salariés.

La branche pourrait donc mutualiser cet effet en créant et maintenant à jour chaque année une telle base. Elle serait alors mise à disposition des recruteurs par exemple dans un espace dédié sur Concepteurs d'Avenir.

Acteurs concernés et périmètre d'action

- OPCO Atlas
- Organisations patronales (pour relayer aux entreprises l'information)
- Recruteurs en entreprises (DG, RH...)
- « Éventuel prestataire » pour réaliser ce travail

Bénéfices attendus de l'action

- Faciliter l'identification de formations nouvelles / non mobilisées et potentiellement à proximité des entreprises.
- Favoriser la diffusion des offres sur un plus grand nombre d'écoles et universités et donc d'étudiants.
- Renforcer les liens avec les établissements d'enseignement supérieur et par voie de conséquence la notoriété des entreprises et des métiers de la Branche.

Point d'attention

Il est positif de donner les moyens aux entreprises de recruter plus de stagiaires. En revanche, il faudrait aussi s'assurer du côté des entreprises qu'elles aient des personnes en capacité de suivre ces stagiaires, les encadrer... Point à rappeler dans le document / espace dédié.

Ces actions devraient concerner les stages de fin d'études, mais aussi les années de césures.

Détail des moyens à déployer pour réaliser l'action

- Créer un support voire un outil de recensement et consultation de la liste de ces cursus, avec le lien vers les espaces recrutement/alumni... et les coordonnées des responsables pédagogiques.
- Créer un guide pour l'entreprise sur les bonnes pratiques d'accueil ou une charte de tuteur de stage.

Temporalité de mise à œuvre

3 mois semblent nécessaires pour établir une cartographie complète et la mettre à disposition.

PROPOSITION D'ACTION 2.2

Créer une bourse aux stages proposés au sein de la branche

Au sein du site Concepteurs d'Avenir, il s'agirait d'intégrer un espace stages pour promouvoir toutes les offres de stages au sein de la branche (déposées par les entreprises). Cet espace ferait l'objet d'une promotion spécifique auprès des responsables relation école-entreprises de formation initiale.

Acteurs concernés et périmètre d'action

- OPCO Atlas
- Responsables relations école-entreprises
- Recruteurs d'entreprises
- « Éventuel prestataire » de développement web de l'espace

Bénéfices attendus de l'action

- Montrer l'abondance de stages proposés et en faire une référence pour les bureaux d'orientation des élèves / responsables relations entreprises des écoles et universités
- Faciliter la recherche pour les stagiaires dont la pratique principale est d'aller sur des jobboards et de postuler

Point d'attention

Animer l'espace et s'assurer de l'adoption par les entreprises pour en faire un réel lien de rencontre jeunes / entreprises, comme cela est fait pour l'alternance.

Détail des moyens à déployer pour réaliser l'action

- Concevoir l'espace sur un format cohérent avec ce qui a été fait sur l'alternance
- Développer l'espace stages
- Lancer une action de promotion de cet espace auprès des établissements d'enseignement supérieur et auprès des entreprises de la branche

Temporalité de mise à œuvre

6 à 12 mois pour le développer et assurer l'adoption par les parties prenantes

PROPOSITION D'ACTION 2.3

Réaliser une opération de communication sur l'avantage de faire un stage dans la branche

Beaucoup de secteurs travaillent sur la promotion des emplois, mais aucun n'a à ce jour et à notre connaissance fait d'opération spécifique sur l'intérêt de faire un stage chez eux. Or c'est un moyen privilégié de recrutement pour la branche. L'idée serait alors de mener une courte enquête auprès de stagiaires et entreprises de la branche sur leur « expérience stagiaire » avant de réaliser une série de vidéos mettant en avant les types de missions confiés, le cadre de travail, les conditions de rémunération, les bénéfices pour les stagiaires... Idéalement cela pourrait être réalisé en mettant en avant un influenceur et sous un format « fun » type Mon métier en vrai tel que l'avait fait le magazine Les échos.

Acteurs concernés et périmètre d'action

- OPCO Atlas
- Entreprises
- Stagiaires
- « Éventuel prestataire »

Bénéfices attendus de l'action

- Faire prendre conscience aux entreprises des bénéfices à faire un stage dans la branche et leur permettre d'affiner leurs argumentaires dans leurs annonces.
- Présenter cette expérience de stage dans la branche de manière originale aux potentiels stagiaires, objet sur lequel peu de secteurs communiquent.

53

Point d'attention

Assurer une diffusion à la hauteur de l'enjeu.

Détail des moyens à déployer pour réaliser l'action

- Mener une étude sur l'expérience stagiaire dans la branche
- Réaliser des vidéos humoristiques et pédagogiques sur le sujet valorisant cette expérience et son intérêt professionnel
- Lancer régulièrement des campagnes de communication auprès de publics jeunes, possiblement via les relais en écoles/universités.

Temporalité de mise à œuvre

Cela pourrait se faire en 6 mois.

III. Développer et promouvoir des actions d'engagement de la branche, des entreprises et des managers en faveur d'une plus grande qualité de vie au travail

Pour attirer les jeunes profils, les entreprises mettent en avant, en priorité, des salaires qu'ils jugent attractifs et l'intérêt des missions proposées. Cela répond au besoin de sécurisation des jeunes qui, en effet, cherchent une certaine sécurité financière, et à la quête de sens dans son travail qu'ils peuvent exprimer.

Toutefois, les jeunes mettent beaucoup en avant également dans leurs réponses aux différentes enquêtes l'équilibre vie pro / vie perso, qui passe notamment par de la flexibilité lieux / horaires, et la qualité de vie au travail (ambiance, conditions de travail, management bienveillant...). Il s'agit d'une dimension à renforcer dans les faits et dans les éléments de communication à leur égard.

PROPOSITION D'ACTION 3.1

Créer un outil d'auto-positionnement des entreprises sur leurs pratiques managériales et conditions de travail proposées

Les entreprises peuvent aujourd'hui être en plein questionnement face à une nouvelle donne importante (changement du rapport au travail en période post-covid, nouvelle génération qui arrive, nouvelles pratiques qui se développent : télétravail, temps et lieux de travail...). Il s'agirait de leur proposer un questionnaire d'auto-positionnement par rapport aux pratiques de branche et française interbranches plus largement en matière de QVT, de « management bienveillant », etc.

54

Acteurs concernés et périmètre d'action

- OPCO Atlas
- Experts et prestataire pour mettre en place l'outil d'auto-positionnement / diagnostic
- Entreprises et managers bénéficiaires de l'outil

Bénéfices attendus de l'action

- Sensibiliser manager et chefs d'entreprises à la question
- Permettre aux entreprises d'identifier les axes de travail sur les pratiques managériales et les conditions de travail.
- Informer ces professionnels en renvoyant au terme du diagnostic vers des ressources apprenantes (vidéos, podcasts, rapport de l'ADESATT, études OPIIEC...)

Point d'attention

Attention à proposer aux entreprises des comparaisons de leur positionnement en la matière avec des entreprises de la même taille et du même secteur. Si ce n'est pas possible, il faudrait bien afficher le panel répondant auquel je suis comparé pour relativiser

Détail des moyens à déployer pour réaliser l'action

- Faire un recensement de bonnes pratiques en matière de QVT dans la branche
- Rédiger un questionnaire d'auto-positionnement et l'intégrer dans un outil dédié

- Diffuser aux entreprises la possibilité de bénéficier de cet outil.

Temporalité de mise à œuvre

6 mois

Annexes

I. Résultats détaillés pour les jeunes

LE PARCOURS DES JEUNES

Q12 : Au cours de votre parcours, avez-vous... ?

Base : Ensemble



	% Total	Sexe		Âge			Branche		
		Homme	Femme	18-25 ans	26-29 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	En formation BETIC	Autres
Fait un ou plusieurs stages de plus d'un mois au cours de votre formation	66%	71%	60%	64%	70%	66%	77%	62%	62%
Exercé un ou plusieurs CDD de moins de 6 mois	44%	43%	45%	30%	53%	58%	50%	20%	47%
Suivi une formation en Alternance (apprentissage)	36%	42%	29%	30%	52%	35%	56%	18%	31%
Exercé un ou plusieurs CDD de plus de 6 mois	30%	29%	32%	17%	37%	44%	35%	9%	34%
Été en VIE (Volontariat International en Entreprise)	11%	17%	5%	10%	16%	10%	18%	9%	8%
Été doctorant (CIFRE)	7%	10%	4%	6%	12%	6%	13%	6%	5%
Autres	17%	19%	15%	18%	17%	16%	15%	20%	17%

56

LE PARCOURS DES JEUNES

Q12 : Au cours de votre parcours, avez-vous... ?

Base : Ensemble



	% Total	Situation professionnelle					
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale*	Salarié secteur public	Indépendant*	Jeune diplômé en recherche d'un emploi*	Étudiant
Fait un ou plusieurs stages de plus d'un mois au cours de votre formation	66%	71%	60%	55%	55%	79%	62%
Exercé un ou plusieurs CDD de moins de 6 mois	44%	54%	66%	56%	67%	43%	21%
Suivi une formation en Alternance (apprentissage)	36%	48%	44%	28%	43%	45%	17%
Exercé un ou plusieurs CDD de plus de 6 mois	30%	39%	47%	59%	20%	23%	8%
Été en VIE (Volontariat International en Entreprise)	11%	12%	19%	8%	11%	8%	9%
Été doctorant (CIFRE)	7%	8%	13%	7%	11%	4%	4%
Autres	17%	15%	19%	20%	32%	19%	17%

LE STATUT DANS L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Q19 : Quel est votre statut dans votre activité professionnelle ?

Base : A déjà eu un emploi



	% Total	Sexe		Âge			Branche	
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	Autres
Contrat à durée indéterminée (CDI)	65%	66%	64%	49%	65%	71%	76%	59%
Contrat à durée déterminée (CDD) ou autre emploi à durée limitée	12%	10%	14%	14%	12%	11%	6%	16%
Contrat d'intérim ou CDI intérimaire	10%	11%	9%	17%	12%	7%	11%	10%
Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	4%	7%	2%	11%	4%	2%	5%	3%
Travailleur non salarié (indépendant)	4%	3%	5%	3%	3%	4%	-	6%
Agent à statut (SNCF, IEG, etc.)	2%	2%	3%	2%	1%	3%	2%	3%
Autre	1%	1%	2%	2%	2%	1%	-	2%

LE TYPE DE CONTRAT

Q20 : S'agit-il d'un contrat à ?

Base : A déjà eu un emploi



	% Total	Sexe		Âge			Branche	
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	Autres
Temps plein	82%	84%	79%	69%	85%	85%	92%	77%
Temps partiel	17%	14%	19%	28%	14%	13%	8%	21%

	% Total	Situation professionnelle				
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale*	Salarié secteur public	Indépendant*	Etudiant*
Temps plein	40%	87%	85%	78%	48%	23%
Temps partiel	51%	12%	15%	22%	33%	69%

57

LA TAILLE DE L'ORGANISME

Q21 : Quelle est la taille de l'entreprise ou organisme dans laquelle vous exercez ?

Base : A déjà eu un emploi



	% Total	Sexe		Âge			Branche	
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	Autres
Aucun salarié	3%	2%	5%	1%	4%	4%	1%	5%
1 à 10 salariés	11%	10%	12%	9%	11%	12%	7%	14%
11 à 49 salariés	19%	20%	19%	27%	15%	18%	23%	17%
50 à 249 salariés	23%	24%	23%	25%	28%	21%	25%	22%
250 à 999 salariés	16%	19%	13%	12%	17%	17%	20%	14%
1000 salariés ou plus	23%	22%	24%	18%	23%	26%	23%	24%

LA TAILLE DE L'ORGANISME

Q21 : Quelle est la taille de l'entreprise ou organisme dans laquelle vous exercez ?

Base : A déjà eu un emploi



	% Total	Situation professionnelle				
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale*	Salarié secteur public	Indépendant*	Etudiant*
Aucun salarié	3%	1%	-	1%	63%	-
1 à 10 salariés	11%	13%	-	6%	18%	7%
11 à 49 salariés	19%	22%	20%	10%	3%	25%
50 à 249 salariés	23%	24%	38%	21%	2%	30%
250 à 999 salariés	16%	18%	10%	15%	-	3%
1000 salariés ou plus	23%	21%	29%	39%	14%	10%

L'ASPECT LE PLUS IMPORTANT DANS LA VIE

Q22 : Dans la vie de façon générale, qu'est ce qui est le plus important pour vous ?

Base : Ensemble



	% Total	Sexe		Âge			Branche		
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	En formation BETIC	Autres
L'épanouissement personnel (famille, amis/ du temps libre pour profiter de la vie)	62%	56%	67%	54%	60%	72%	63%	55%	63%
La Carrière	10%	13%	8%	10%	12%	9%	15%	9%	8%
L'activité professionnelle	10%	10%	9%	10%	10%	10%	9%	8%	10%
L'argent	16%	19%	13%	23%	15%	7%	10%	26%	16%
L'engagement pour une cause sociale	1%	1%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	2%
Autre	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%

58

L'ASPECT LE PLUS IMPORTANT DANS LA VIE

Q22 : Dans la vie de façon générale, qu'est ce qui est le plus important pour vous ?

Base : Ensemble



	% Total	Situation professionnelle					
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale*	Salarié secteur public	Indépendant*	Jeune diplômé en recherche d'un emploi*	Etudiant
L'épanouissement personnel (famille, amis/ du temps libre pour profiter de la vie)	62%	67%	50%	64%	77%	52%	54%
La Carrière	10%	11%	10%	10%	5%	15%	9%
L'activité professionnelle	10%	9%	13%	14%	11%	19%	8%
L'argent	16%	10%	24%	12%	7%	7%	26%
L'engagement pour une cause sociale	1%	1%	-	1%	-	7%	2%
Autre	1%	1%	3%	-	-	-	1%

LA DÉFINITION DE LA RÉUSSITE

Q23 : Qu'est-ce que la réussite professionnelle selon vous ?

Base : Ensemble



	Moyenne	Sexe		Âge			Branche		
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	En formation BETIC	Autres
Exercer un métier qui vous plaît	8.7	8.4	8.9	8.8	8.3	8.7	8.4	8.9	8.8
Gagner de l'argent	8.4	8.2	8.5	8.6	8.3	8.1	8.3	8.7	8.3
Avoir le sentiment de progresser continuellement	8.0	7.7	8.2	8.1	7.8	7.8	7.8	8.1	8.0
Exercer un métier utile à la société	7.4	7.1	7.6	7.4	7.3	7.4	7.3	7.2	7.4
Bénéficier d'un statut garantissant la sécurité de l'emploi (fonction publique)	6.5	6.4	6.7	6.6	6.5	6.5	6.5	6.5	6.6
Diriger/manager une équipe	6.1	6.2	6.0	6.2	6.6	5.9	6.7	6.3	5.9
Créer votre entreprise	5.6	5.9	5.4	5.9	6.1	5.1	5.8	5.9	5.5
Travailler à l'étranger	4.9	5.1	4.6	5.4	5.4	4.0	5.0	5.7	4.6
Changer régulièrement de secteur ou métier ou d'entreprise	4.7	4.9	4.5	4.6	5.2	4.6	5.1	4.5	4.5
Changer de région pour votre travail	4.4	4.7	4.2	4.7	5.0	3.9	4.6	4.7	4.3
Autres	5.4	5.5	5.3	5.9	5.8	4.6	5.0	6.1	5.4

LA DÉFINITION DE LA RÉUSSITE

Q23 : Qu'est-ce que la réussite professionnelle selon vous ?

Base : Ensemble



	Moyenne	Situation professionnelle					
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale*	Salarié secteur public	Indépendant*	Jeune diplômé en recherche d'un emploi*	Étudiant
Exercer un métier qui vous plaît	8.7	8.6	7.9	8.7	8.9	9.0	8.9
Gagner de l'argent	8.4	8.2	8.0	8.4	8.1	8.7	8.6
Avoir le sentiment de progresser continuellement	8.0	7.8	7.7	7.9	8.2	8.6	8.1
Exercer un métier utile à la société	7.4	7.3	6.9	7.9	7.9	8.1	7.3
Bénéficier d'un statut garantissant la sécurité de l'emploi (fonction publique)	6.5	6.3	6.7	7.8	5.4	6.3	6.5
Diriger/manager une équipe	6.1	6.3	6.1	5.6	5.2	6.0	6.2
Créer votre entreprise	5.6	5.5	5.8	4.9	8.0	6.4	5.9
Travailler à l'étranger	4.9	4.5	5.3	4.1	4.7	4.4	5.6
Changer régulièrement de secteur ou métier ou d'entreprise	4.7	4.8	4.9	4.6	4.7	3.9	4.5
Changer de région pour votre travail	4.4	4.3	4.9	4.0	4.3	4.5	4.8
Autres	5.4	4.8	4.5	5.6	6.6	7.1	6.3

59

LA RECHERCHE DANS LE TRAVAIL

Q24 : Que recherchez-vous en priorité dans le travail ?

Base : Ensemble



	Moyenne	Sexe		Âge			Branche		
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	En formation BETIC	Autres
Revenus intéressants	8.4	8.3	8.6	8.5	8.4	8.4	8.4	8.6	8.4
Équilibre vie privée, vie professionnelle	8.3	8.0	8.7	8.3	8.2	8.4	8.1	8.5	8.4
Lien social, bonne ambiance	8.2	8.0	8.4	8.3	8.0	8.2	8.0	8.4	8.2
Sécurité de l'emploi	8.0	7.8	8.2	8.0	7.9	8.0	7.9	8.0	8.0
Autonomie sur les missions	7.9	7.6	8.2	7.8	8.1	8.0	7.9	7.8	7.9
Missions diversifiées	7.9	7.6	8.2	7.8	8.1	7.9	7.9	8.0	7.9
Flexibilité dans l'organisation (télétravail, horaires...)	7.9	7.7	8.1	7.7	8.0	8.0	8.0	8.0	7.9
Reconnaissance	7.9	7.6	8.2	7.8	7.9	8.0	8.0	7.7	7.9
Missions qui ont du sens pour la société	7.3	7.0	7.5	7.3	7.1	7.3	7.3	7.3	7.2
Missions intellectuelles stimulantes	7.2	7.0	7.4	7.0	7.1	7.3	7.4	7.0	7.1
Autres	6.4	6.7	6.1	6.6	5.4	6.6	6.5	6.7	6.3

LA RECHERCHE DANS LE TRAVAIL

Q24 : Que recherchez-vous en priorité dans le travail ?

Base : Ensemble



	Moyenne	Situation professionnelle					
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale*	Salarié secteur public	Indépendant*	Jeune diplômé en recherche d'un emploi*	Etudiant
Revenus intéressants	8.4	8.4	7.9	8.7	8.4	8.7	8.5
Équilibre vie privée, vie professionnelle	8.3	8.3	7.6	8.4	8.7	8.6	8.4
Lien social, bonne ambiance	8.2	8.1	7.2	8.5	7.9	8.6	8.3
Sécurité de l'emploi	8.0	7.9	7.6	8.6	6.9	8.5	8.0
Autonomie sur les missions	7.9	8.0	8.0	8.0	8.5	7.5	7.7
Missions diversifiées	7.9	8.0	7.5	8.0	7.5	8.4	7.8
Flexibilité dans l'organisation (télétravail, horaires...)	7.9	7.9	8.0	7.8	8.9	8.1	7.8
Reconnaissance	7.9	8.0	7.8	7.9	8.1	8.1	7.7
Missions qui ont du sens pour la société	7.3	7.2	6.6	7.5	7.3	7.7	7.3
Missions intellectuelles stimulantes	7.2	7.3	7.1	6.9	7.4	7.0	7.0
Autres	6.4	6.3	6.6	6.1	6.8	8.4	6.5

L'ÉVOLUTION DE L'ORDRE DES PRIORITÉS

Q25 : L'ordre de ces priorités a-t-il évolué depuis que vous avez commencé à travailler ?

Base : A déjà eu un emploi



	% Total	Sexe		Âge			Branche	
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	Autres
Oui	52%	55%	50%	51%	50%	53%	56%	49%
Non	43%	42%	45%	44%	45%	42%	42%	45%

	% Total	Situation professionnelle				
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale*	Salarié secteur public	Indépendant*	Etudiant*
Oui	52%	52%	67%	47%	58%	54%
Non	43%	44%	28%	47%	42%	37%

LES MISSIONS PRIORITAIRES D'UN RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE

Q26 : Pour vous quelles sont les trois missions prioritaires d'un responsable hiérarchique ?

Base : Ensemble - Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



	% Total	Sexe		Âge			Branche		
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	En formation BETIC	Autres
Motiver ses équipes	61%	61%	60%	65%	54%	59%	51%	69%	63%
Valoriser le travail effectué	51%	47%	56%	47%	53%	57%	49%	43%	54%
Veiller à la cohésion de l'équipe	38%	38%	38%	38%	40%	37%	30%	36%	42%
Favoriser la montée en compétence des collaborateurs	36%	37%	36%	31%	39%	42%	52%	25%	32%
Organiser et contrôler le travail des collaborateurs	20%	21%	19%	23%	20%	18%	23%	27%	18%
Faire respecter certaines procédures ou décisions	20%	19%	21%	20%	20%	21%	19%	20%	21%
Donner une vision (leadership)	19%	24%	14%	22%	12%	18%	20%	23%	17%
Se voir proposer des projets stimulants	17%	17%	16%	19%	14%	15%	15%	21%	16%
Favoriser la prise d'autonomie	15%	11%	19%	14%	20%	15%	10%	13%	18%

LES MISSIONS PRIORITAIRES D'UN RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE

Q26 : Pour vous quelles sont les trois missions prioritaires d'un responsable hiérarchique ?

Base : Ensemble - Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



	% Total	Situation professionnelle					
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale*	Salarié secteur public	Indépendant*	Jeune diplômé en recherche d'un emploi*	Etudiant
Motiver ses équipes	61%	56%	53%	62%	44%	76%	68%
Valoriser le travail effectué	51%	52%	65%	61%	64%	52%	44%
Veiller à la cohésion de l'équipe	38%	35%	42%	42%	53%	42%	39%
Favoriser la montée en compétence des collaborateurs	36%	46%	28%	27%	41%	44%	25%
Organiser et contrôler le travail des collaborateurs	20%	20%	20%	15%	18%	7%	23%
Faire respecter certaines procédures ou décisions	20%	19%	20%	23%	9%	20%	22%
Donner une vision (leadership)	19%	20%	16%	9%	14%	23%	21%
Se voir proposer des projets stimulants	17%	16%	21%	17%	-	19%	19%
Favoriser la prise d'autonomie	15%	14%	9%	19%	27%	9%	16%

LA CONNAISSANCE DES MÉTIERS

Q27 : Diriez-vous que vous connaissez les métiers... ?

Base : Etudiant



	% Oui	Sexe		Âge	Branche	
		Homme	Femme	18-25 ans	En formation BETIC	Autres
Du Numérique	68%	80%	55%	68%	77%	60%
Du Conseil	67%	68%	66%	68%	74%	61%
De l'Évènement	59%	57%	61%	59%	61%	57%
De l'Ingénierie	52%	61%	42%	52%	57%	47%

L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DANS LES MÉTIERS

Q28 : Avez-vous eu une expérience professionnelle dans les métiers ?

Base : Ensemble - Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



	% Total	Sexe		Âge			Branche		
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	En formation BETIC	Autres
Du Numérique	32%	45%	19%	27%	47%	31%	62%	26%	20%
Du conseil	27%	30%	24%	27%	33%	24%	46%	34%	17%
De l'Évènement	23%	23%	23%	23%	25%	22%	31%	24%	19%
De l'Ingénierie	22%	31%	13%	18%	32%	22%	48%	11%	13%
Aucun	42%	30%	54%	45%	29%	44%	3%	37%	60%

L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DANS LES MÉTIERS

Q28 : Avez-vous eu une expérience professionnelle dans les métiers ?

Base : Ensemble - Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



	% Total	Situation professionnelle					
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale*	Salarié secteur public	Indépendant*	Jeune diplômé en recherche d'un emploi*	Etudiant
Du Numérique	32%	42%	40%	19%	38%	33%	20%
Du Conseil	27%	32%	27%	20%	20%	26%	23%
De l'Événement	23%	24%	27%	23%	37%	16%	20%
De l'Ingénierie	22%	31%	38%	9%	12%	16%	11%
Aucun	42%	31%	43%	63%	38%	46%	52%

LA TAILLE DES ENTREPRISES DANS CES MÉTIERS

Q28bis : Quelle était la taille moyenne de ces entreprises ?

Base : A eu une expérience dans ces métiers



	% Total	Sexe		Âge			Branche			Situation professionnelle		
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	En formation BETIC	Autres	Salarié secteur privé	Salarié secteur public	Etudiant
Aucun salarié	3%	2%	3%	3%	2%	2%	1%	4%	4%	-	4%	6%
1 à 10 salariés	14%	12%	16%	19%	10%	10%	6%	26%	17%	10%	11%	23%
11 à 49 salariés	25%	26%	25%	29%	13%	28%	22%	28%	28%	23%	26%	28%
50 à 249 salariés	25%	26%	25%	22%	30%	27%	29%	18%	24%	30%	29%	18%
250 à 999 salariés	12%	14%	9%	8%	22%	12%	20%	7%	6%	16%	14%	5%
1000 salariés ou plus	14%	14%	14%	9%	20%	18%	21%	6%	10%	19%	14%	5%

L'IMAGE DE CES MÉTIERS

Q29 : Globalement avez-vous une très bonne image, une assez bonne image, une assez mauvaise image ou une très mauvaise image des métiers...

Base : Ensemble



	% Bonne image	Sexe		Âge			Branche		
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	En formation BETIC	Autres
Du Numérique	76%	80%	72%	76%	73%	77%	79%	78%	74%
De l'Ingénierie	69%	73%	65%	67%	69%	72%	76%	67%	66%
Du Conseil	67%	65%	69%	69%	74%	62%	67%	76%	65%
De l'Événement	64%	59%	68%	61%	67%	65%	62%	62%	65%

LA FACILITÉ DE TROUVER UN EMPLOI DANS LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Q30 : Selon vous et concernant les métiers des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel, diriez-vous qu'il est très facile, plutôt facile, plutôt difficile ou très difficile de ...

Base : Ensemble



	% Facile	Sexe		Âge			Branche		
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	En formation BETIC	Autres
Trouver un premier emploi	44%	47%	40%	36%	55%	47%	64%	27%	39%
Trouver un emploi qui correspond à vos qualifications	36%	39%	33%	33%	47%	35%	44%	32%	34%
Trouver un emploi stable (en CDI par exemple)	36%	39%	33%	31%	40%	40%	56%	24%	30%
Créer votre entreprise/votre propre activité	27%	28%	25%	22%	36%	29%	36%	20%	25%

LA FACILITÉ DE TROUVER UN EMPLOI DANS LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

Q30 : Selon vous et concernant les métiers des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel, diriez-vous qu'il est très facile, plutôt facile, plutôt difficile ou très difficile de ...

Base : Ensemble



	% Facile	Situation professionnelle					
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale*	Salarié secteur public	Indépendant*	Jeune diplômé en recherche d'un emploi*	Etudiant
Trouver un premier emploi	44%	54%	58%	32%	27%	13%	34%
Trouver un emploi qui correspond à vos qualifications	36%	42%	33%	34%	20%	32%	30%
Trouver un emploi stable (en CDI par exemple)	36%	47%	39%	25%	5%	17%	26%
Créer votre entreprise/votre propre activité	27%	32%	35%	26%	38%	-	20%

63

LA PRÉFÉRENCE DU PROFIL POUR CONFIER UNE RESPONSABILITÉ

Q31 : Selon vous, dans les entreprises des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel, pour confier une mission ou une responsabilité à un jeune les dirigeants d'entreprise / managers privilégient ... ?

Base : Ensemble



	% Total	Sexe		Âge			Branche		
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	En formation BETIC	Autres
Un jeune qui a fait ses preuves et dispose des compétences nécessaires	45%	47%	44%	48%	51%	39%	47%	45%	44%
Tout cela à la fois	28%	26%	30%	26%	25%	32%	19%	30%	32%
Un jeune qui a des diplômes	15%	18%	13%	15%	17%	15%	25%	12%	12%
Ils ne confient pas de missions ou responsabilités à un jeune	11%	9%	14%	12%	7%	13%	8%	13%	12%

LA PRÉFÉRENCE DU PROFIL POUR CONFIER UNE RESPONSABILITÉ

Q31 : Selon vous, dans les entreprises des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel, pour confier une mission ou une responsabilité à un jeune les dirigeants d'entreprise / managers privilégient ... ?

Base : Ensemble



	% Total	Situation professionnelle					
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale*	Salarié secteur public	Indépendant*	Jeune diplômé en recherche d'un emploi*	Etudiant
Un jeune qui a fait ses preuves et dispose des compétences nécessaires	45%	44%	50%	46%	40%	38%	47%
Tout cela à la fois	28%	27%	37%	25%	34%	24%	29%
Un jeune qui a des diplômes	15%	19%	11%	11%	15%	11%	12%
Ils ne confient pas de missions ou responsabilités à un jeune	11%	10%	2%	18%	11%	27%	12%

L'IDENTIFICATION DES MÉTIERS DES DIFFÉRENTS SECTEURS

Q32 : Aviez-vous identifié les métiers des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel avant d'exercer dans de cette branche ?

Base : A eu une expérience dans un des métiers



	% Total	Sexe		Âge			Branche		Situation professionnelle	
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	Autres	Salarié secteur privé	Salarié secteur public*
Sous-Total Oui	72%	79%	62%	67%	67%	78%	75%	68%	73%	66%
...Oui tout à fait	18%	21%	14%	21%	17%	18%	19%	18%	19%	-
...Oui plutôt	54%	58%	48%	46%	50%	60%	56%	50%	53%	66%
Sous-Total Non	28%	21%	38%	33%	33%	22%	25%	32%	27%	34%
...Non plutôt pas	23%	19%	29%	28%	29%	18%	22%	25%	23%	25%
...Non pas du tout	4%	2%	8%	5%	4%	4%	3%	7%	4%	10%

64

LA SATISFACTION DE L'EMPLOI ACTUEL

Q33 : Personnellement, êtes-vous satisfait de votre emploi ?

Base : A eu une expérience dans un des métiers



	% Total	Sexe		Âge			Branche		Situation professionnelle	
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	Autres	Salarié secteur privé	Salarié secteur public*
Sous-Total Oui	87%	90%	83%	90%	83%	89%	89%	84%	89%	79%
...Oui tout à fait	34%	32%	35%	34%	30%	36%	33%	35%	35%	26%
...Oui plutôt	54%	58%	48%	56%	53%	53%	56%	50%	54%	53%
Sous-Total Non	13%	10%	17%	10%	17%	11%	11%	16%	11%	21%
...Non plutôt pas	10%	8%	13%	8%	14%	9%	9%	12%	9%	18%
...Non pas du tout	3%	2%	4%	2%	3%	3%	2%	3%	2%	3%

LES PRINCIPALES RAISONS DE LA SATISFACTION

Q34 : Quelles sont les principales raisons de satisfaction dans votre emploi ?

Base : Est satisfait de l'emploi actuel - Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



	% Total	Sexe		Âge			Branche		Situation professionnelle	
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	Autres	Salarié secteur privé	Salarié secteur public*
Votre rémunération	42%	46%	36%	47%	44%	39%	42%	40%	42%	41%
Le contenu de vos missions	38%	38%	38%	35%	37%	40%	41%	34%	39%	35%
La qualité de vos relations professionnelles	37%	35%	42%	42%	38%	34%	38%	36%	39%	35%
Vos conditions de travail	36%	38%	34%	42%	32%	36%	38%	34%	37%	31%
La sécurité de l'emploi	34%	33%	36%	34%	34%	34%	34%	34%	33%	44%
Votre équilibre vie professionnelle / vie privée	32%	32%	34%	24%	31%	38%	29%	39%	33%	35%
Vos responsabilités/Votre autonomie	31%	29%	34%	26%	32%	33%	30%	33%	32%	25%
Le développement de vos compétences	12%	10%	14%	10%	12%	12%	10%	15%	10%	16%

LA FORMATION ET L'EXERCICE DU MÉTIER

Q36 : Personnellement, diriez-vous que votre formation vous destinait à exercer un métier dans la branche ?

Base : A eu une expérience dans ces métiers



	% Total	Sexe		Âge			Branche		Situation professionnelle	
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	Autres	Salarié secteur privé	Salarié secteur public*
Sous-Total Oui	77%	82%	70%	87%	72%	74%	82%	70%	77%	63%
...Oui tout à fait	30%	30%	29%	34%	26%	30%	33%	26%	31%	19%
...Oui plutôt	47%	51%	41%	53%	46%	45%	49%	44%	46%	44%
Sous-Total Non	23%	18%	30%	13%	28%	26%	18%	30%	23%	37%
...Non plutôt pas	15%	12%	20%	11%	19%	16%	13%	19%	15%	30%
...Non pas du tout	8%	6%	10%	2%	9%	10%	5%	11%	8%	6%

L'OPINION SUR L'EMPLOI DANS LES MÉTIERS DE LA BRANCHE

Q37 : Trouvez-vous que votre emploi ou stage dans les métiers de la branche est...

Base : A eu une expérience dans ces métiers



	% Oui	Sexe		Âge			Branche		Situation professionnelle	
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	Autres	Salarié secteur privé	Salarié secteur public*
Intéressant	89%	89%	89%	90%	90%	88%	90%	88%	89%	89%
Stimulant intellectuellement	85%	86%	84%	84%	87%	85%	89%	80%	87%	72%
Conforme à vos qualifications	83%	83%	83%	84%	88%	80%	84%	82%	82%	85%
Bien rémunéré	70%	75%	63%	79%	67%	67%	73%	65%	72%	67%
Compliqué pour concilier vie privée/vie professionnelle	50%	50%	49%	56%	49%	47%	52%	46%	49%	51%
Pénible	39%	39%	38%	35%	39%	40%	35%	45%	36%	51%
Ennuyeux	25%	25%	25%	26%	24%	25%	22%	30%	24%	28%

LE SENTIMENT DURANT L'EMPLOI

Q38 : Durant votre emploi, alternance ou votre stage, avez-vous eu le sentiment...

Base : A eu une expérience dans ces métiers



	% Oui	Sexe		Âge			Branche		Situation professionnelle	
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	Autres	Salarié secteur privé	Salarié secteur public
Avoir développé d'autres compétences	86%	86%	87%	89%	83%	86%	88%	84%	89%	69%
Avoir utilisé pleinement vos compétences	79%	78%	80%	86%	77%	76%	81%	75%	80%	70%
D'être valorisé pour votre travail	78%	80%	75%	80%	77%	77%	81%	73%	80%	57%
Être accompagné pour monter en compétences	76%	77%	75%	80%	80%	73%	78%	74%	77%	63%

LE SOUHAIT DU MÉTIER DANS LES 5 PROCHAINES ANNÉES

Q39 : Dans les 5 années à venir souhaiteriez-vous travailler dans les métiers ... ?

Base : N'est pas un travailleur indépendant - Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



	% Total	Sexe		Âge			Branche		
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	En formation BETIC	Autres
Du Conseil	31%	30%	31%	36%	31%	24%	35%	55%	22%
Du Numérique	28%	38%	18%	28%	29%	27%	42%	36%	19%
De l'Ingénierie	24%	33%	16%	21%	34%	24%	40%	15%	20%
De l'Évènement	16%	11%	20%	15%	14%	18%	11%	16%	18%
Aucun d'entre eux	24%	15%	32%	23%	19%	28%	3%	6%	38%

66

LE SOUHAIT DU MÉTIER DANS LES 5 PROCHAINES ANNÉES

Q39 : Dans les 5 années à venir souhaiteriez-vous travailler dans les métiers ... ?

Base : N'est pas un travailleur indépendant - Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



	% Total	Situation professionnelle				
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale	Salarié secteur public	Jeune diplômé en recherche d'un emploi	Étudiant
Du Conseil	31%	27%	19%	26%	34%	38%
Du Numérique	28%	32%	26%	14%	36%	25%
De l'Ingénierie	24%	28%	50%	23%	35%	17%
De l'Évènement	16%	15%	10%	19%	22%	15%
Aucun d'entre eux	24%	20%	26%	38%	25%	24%

LE TEMPS À CONTINUER DE TRAVAILLER DANS LE SECTEUR

Q40 : Combien de temps pensez-vous continuer à travailler dans les secteurs de la branche ?

Base : Est salarié



	% Total	Sexe		Âge			Branche	
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	Autres
Moins de 6 mois	8%	7%	8%	8%	7%	8%	3%	11%
6 à 1 an	12%	8%	15%	18%	14%	9%	9%	13%
1 à 3 ans	25%	27%	23%	26%	28%	23%	28%	22%
3 à 5 ans	18%	19%	18%	19%	21%	17%	26%	13%
5 ans et plus	37%	39%	36%	29%	30%	44%	34%	40%

LE TEMPS À CONTINUER DE TRAVAILLER DANS LE SECTEUR

Q40 : Combien de temps pensez-vous continuer à travailler dans les secteurs de la branche ?

Base : Est salarié



	% Total	Situation professionnelle			
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale*	Salarié secteur public	Étudiant*
Moins de 6 mois	8%	7%	10%	7%	12%
6 à 1 an	12%	11%	26%	10%	35%
1 à 3 ans	25%	25%	31%	22%	21%
3 à 5 ans	18%	19%	10%	19%	3%
5 ans et plus	37%	37%	23%	43%	29%

67

L'OFFRE DU SECTEUR PAR RAPPORT AUX AUTRES

Q41 : De manière générale, diriez-vous que les métiers des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel offrent par rapport à d'autres secteurs :

Base : N'est pas un travailleur indépendant



	% Oui	Sexe		Âge			Branche		
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	En formation BETIC	Autres
Un développement des compétences	88%	90%	87%	90%	90%	87%	88%	91%	88%
Des meilleurs salaires	81%	84%	78%	81%	84%	80%	82%	86%	79%
Un bon équilibre vie professionnelle / vie privée	73%	76%	70%	75%	74%	70%	80%	73%	69%
Des meilleures conditions de travail	72%	79%	65%	73%	75%	69%	79%	75%	68%
Des contrats et parcours sécurisants	70%	75%	65%	73%	76%	63%	80%	73%	64%

L'OFFRE DU SECTEUR PAR RAPPORT AUX AUTRES

Q41 : De manière générale, diriez-vous que les métiers des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel offrent par rapport à d'autres secteurs :

Base : N'est pas un travailleur indépendant

Jeunes
994 répondants



	% Oui	Situation professionnelle				
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale*	Salarié secteur public	Jeune diplômé en recherche d'un emploi*	Etudiant
Un développement des compétences	88%	88%	87%	87%	88%	89%
Des meilleurs salaires	81%	81%	82%	80%	91%	81%
Un bon équilibre vie professionnelle / vie privée	73%	72%	80%	71%	77%	74%
Des meilleures conditions de travail	72%	72%	82%	68%	75%	73%
Des contrats et parcours sécurisants	70%	70%	81%	59%	77%	71%

CE QUI FERAIT RESTER PLUS LONGTEMPS DANS LE SECTEUR

Q42 : Personnellement, qu'est-ce qui vous ferait rester plus longtemps dans une entreprise des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel

Base : Est salarié - Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

Jeunes
572 répondants



	% Total	Sexe		Âge			Branche	
		Homme	Femme	18-25 ans	26-28 ans	29-35 ans	En emploi BETIC	Autres
L'intérêt des missions	48%	51%	46%	53%	42%	49%	50%	48%
La flexibilité des horaires de travail	46%	40%	51%	42%	48%	46%	44%	47%
Une ambiance conviviale avec les collègues	44%	38%	50%	37%	43%	47%	42%	46%
Une évolution salariale	42%	40%	45%	42%	37%	44%	39%	45%
Une évolution professionnelle	36%	33%	39%	38%	28%	39%	32%	39%
Les responsabilités confiées	29%	26%	31%	30%	29%	28%	31%	27%
Une épargne salariale, participation et intéressement	22%	23%	21%	15%	21%	26%	25%	21%
L'accompagnement / Coaching et montée en compétence	20%	19%	21%	15%	21%	22%	26%	16%
Une relation managériale répondant, vos attentes	20%	20%	20%	20%	18%	21%	23%	18%
La participation à un projet utile pour les autres ou la société	20%	21%	19%	23%	22%	18%	19%	20%
La participation à un projet et à une culture d'entreprise	17%	18%	17%	19%	16%	17%	15%	19%
Une meilleure couverture santé	15%	13%	17%	18%	15%	14%	13%	16%
Un accompagnement à l'accès au logement	10%	10%	9%	10%	8%	10%	7%	11%
Un accompagnement à l'accès à la mobilité	9%	9%	9%	7%	8%	10%	9%	9%
Une proposition de rentrer dans le capital	9%	10%	8%	6%	12%	8%	11%	7%
La diversité des entreprises	8%	5%	11%	11%	8%	8%	7%	9%
La mobilité interentreprise	5%	4%	5%	5%	4%	5%	5%	4%
Autres	1%	1%	1%	-	1%	2%	1%	1%

CE QUI FERAIT RESTER PLUS LONGTEMPS DANS LE SECTEUR

Q42 : Personnellement, qu'est-ce qui vous ferait rester plus longtemps dans une entreprise des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel

Base : Est salarié - Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



	% Total	Situation professionnelle			
		Salarié secteur privé	Salarié entreprise publique ou nationale	Salarié secteur public	Etudiant*
L'intérêt des missions	48%	51%	49%	39%	48%
La flexibilité des horaires de travail	46%	44%	36%	54%	46%
Une ambiance conviviale avec les collègues	44%	45%	37%	41%	44%
Une évolution salariale	42%	43%	33%	44%	43%
Une évolution professionnelle	36%	35%	40%	37%	43%
Les responsabilités confiées	29%	30%	31%	25%	20%
Une épargne salariale, participation et intéressement	22%	23%	3%	24%	19%
L'accompagnement / Coaching et montée en compétence	20%	22%	18%	12%	13%
Une relation managériale répondant vos attentes	20%	22%	13%	14%	16%
La participation à un projet utile pour les autres ou la société	20%	20%	22%	18%	18%
La participation à un projet et à une culture d'entreprise	17%	15%	30%	24%	21%
Une meilleure couverture santé	15%	14%	14%	18%	25%
Un accompagnement à l'accès au logement	10%	8%	13%	14%	14%
Un accompagnement à l'accès à la mobilité	9%	9%	15%	7%	3%
Une proposition de rentrer dans le capital	9%	10%	15%	2%	10%
La diversité des entreprises	8%	7%	10%	12%	12%
La mobilité interentreprise	5%	5%	3%	3%	3%
Autres	1%	1%	3%	2%	-

II. Résultats détaillés pour les entreprises

LE RECRUTEMENT DE JEUNES LES DERNIÈRES ANNÉES

Q1 : Dans votre entreprise, sur ces dernières années, diriez-vous que le recrutement des jeunes de moins de 35 ans est en hausse, en baisse ou stable ?

Base : Ensemble



69

	% Total	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Événement
En hausse	40%	36%	59%	38%	36%	45%	32%
Stable	48%	50%	38%	53%	50%	41%	43%
En baisse	12%	13%	4%	9%	13%	14%	25%

LE RECRUTEMENT DE JEUNES DE MOINS DE 35 ANS

Q2 : Au cours des 12 derniers mois, votre entreprise a-t-elle recruté au moins un jeune de moins de 35 ans...

Base : Ensemble



	% Oui	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Événement
Stage	55%	52%	74%	52%	56%	59%	57%
CDI	48%	41%	84%	51%	52%	42%	34%
Alternance (apprentissage / professionnalisation)	43%	40%	58%	55%	41%	35%	37%
CDD	24%	23%	32%	20%	33%	21%	34%
Intérim	4%	3%	12%	2%	11%	1%	25%

LE NOMBRE DE JEUNES RECRUTÉS

Q3 : Combien de jeunes de moins de 35 ans environ votre entreprise a-t-elle recruté en...

Base : A recruté au moins un jeune de -35 ans pour ce type de contrat



Concernant les moins de 27 ans		Taille d'entreprise			Secteur			
		Moyenne	TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Évènement
CDD	5.2	5.7'	2.8	..	2.0'	12.7'	6.6'	
CDI	2.3	1.3'	4.8	2.5'	2.8'	1.7	1.5'	
Stage	2.2	1.8	3.9	1.7'	2.8'	2.3	1.9	
Alternance (apprentissage / professionnalisation)	2.1	1.8'	2.9	2.0'	2.3'	2.1'	1.1'	
Intérim	1.8	..	1.6'	3.7'	

LE NOMBRE DE JEUNES RECRUTÉS

Q3 : Combien de jeunes de moins de 35 ans environ votre entreprise a-t-elle recruté en...

Base : A recruté au moins un jeune de -35 ans pour ce type de contrat



Concernant les 27-34 ans		Taille d'entreprise			Secteur			
		Moyenne	TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Évènement
CDD	2.2	2.5'	0.5	..	0.5'	5.7'	3.7'	
CDI	1.7	0.9'	4.0	2.1'	1.5'	1.5	1.2'	
Stage	1.1	1.2	0.6	0.7'	2.3'	0.5	0.1	
Intérim	1	..	1.5'	1.1'	
Alternance (apprentissage / professionnalisation)	0.4	0.3'	0.7	0.4'	0.1'	0.6'	0.1'	

70

LES PROFILS LES PLUS RECRUTÉS

Q4 : Parmi les profils suivants, lesquels votre entreprise recrute-t-elle le plus, lorsqu'il s'agit des moins de 35 ans ?

Base : Ensemble - Plusieurs réponses possibles



	% Total	Taille d'entreprise			Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Évènement	
BTS, BUT, L2 (bac + 2)	48%	49%	42%	49%	61%	36%	52%	
Master1 / Master 2 d'une université	42%	40%	51%	47%	28%	50%	13%	
Ingénieurs avec un diplôme d'une grande école (BAC + 4 et plus)	28%	25%	44%	28%	27%	30%	3%	
L3, Bachelor (Bac +3)	27%	27%	27%	24%	30%	26%	17%	
Doctorants	6%	6%	5%	9%	9%	-	-	
Autre	6%	7%	2%	-	5%	11%	48%	

LES DOMAINES D'ÉTUDES RECRUTÉS

Q5 : Dans quel(s) domaine(s) d'études recrutez-vous ?

Base : Ensemble - Plusieurs réponses possibles



	% Total	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Evènement
En formation d'études techniques/d'ingénieur	50%	48%	63%	46%	90%	24%	53%
En formation dans le domaine du numérique	36%	37%	30%	73%	1%	30%	7%
En formation de Marketing & Communication	20%	20%	21%	16%	1%	40%	31%
En Ecole de management	15%	15%	16%	2%	6%	35%	2%
En formation en sciences sociales (science politique, sociologie, histoire, psychologie...)	8%	9%	6%	4%	5%	16%	5%
En formation de communication & Evènementiel	4%	4%	6%	-	1%	11%	12%
En formation de traduction pour l'édition	3%	3%	1%	-	5%	2%	-
Autres	1%	1%	1%	-	-	2%	5%

LES DOMAINES D'ÉTUDES RECRUTÉS

Q6 : Parmi les méthodes de recrutement suivantes, quelles sont celles les plus mobilisées par votre entreprise pour recruter des jeunes de moins de 35 ans ?

Base : Ensemble - Plusieurs réponses possibles



	% Total	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Evènement
Publication des offres sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Twitter...)	52%	50%	63%	57%	55%	47%	31%
Publication des offres sur les sites d'offres d'emploi (Indeed, Apec...)	43%	40%	58%	27%	67%	39%	36%
Recrutement par candidatures spontanées	43%	43%	42%	35%	51%	42%	52%
Diffusion d'une annonce sur les sites d'école	40%	37%	53%	36%	53%	34%	16%
Relations personnelles et professionnelles	39%	39%	36%	30%	46%	42%	48%
Diffusion d'une annonce en ligne	22%	18%	45%	16%	35%	18%	11%
Faire appel à un cabinet de recrutement	18%	17%	25%	24%	21%	10%	15%
Rappels d'anciens salariés	10%	10%	13%	7%	6%	17%	8%
Recrutement interne	10%	8%	24%	8%	9%	14%	6%
Participation à des salons	10%	9%	16%	8%	15%	8%	10%
Organisation d'un concours	2%	1%	6%	2%	6%	-	1%
Autre	1%	2%	-	4%	-	-	-

71

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIÉS - PROFIL

Q7 : Quelles méthodes de recrutement votre entreprise privilégie-t-elle pour chacun des profils suivants ?

Base : Ensemble



	Niveau Bac+2 132 répondants	L3, Bachelor (Bac+3) 71 répondants	Bac+4, Bac+5 Université 121 répondants	Bac+4, Bac+5 Ecole d'ingénieur 84 répondants	Doctorants 12 répondants	Autres 33 répondants
Offres sur les réseaux sociaux	44%	56%	53%	50%	59%	40%
Offres sur les sites d'offres d'emploi	41%	42%	43%	39%	51%	25%
Diffusion sur les sites des écoles	36%	44%	53%	41%	49%	15%
Recrutement par candidatures spontanées	27%	31%	23%	22%	26%	31%
Relations personnelles et professionnelles	23%	16%	25%	29%	21%	38%
Appel à un cabinet de recrutement	12%	2%	10%	14%	4%	27%
Annonce en interne	6%	5%	6%	10%	-	14%
Rappels d'anciens salariés	4%	1%	6%	3%	-	-
Participation à des salons	3%	6%	6%	3%	-	-
Un concours	2%	3%	-	-	-	-
Aucun	-	-	-	-	-	-

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIÉS – PROFIL

Q7 : Quelles méthodes de recrutement votre entreprise privilégie-t-elle pour chacun des profils suivants ?

Base : Ensemble



Niveau Bac+2	Taille d'entreprise			Secteur			
	% Total	TPE	PME/GE	numérique*	Ingénierial*	Conseil*	Evènement*
Offres sur les réseaux sociaux	44%	42%	53%	55%	29%	51%	32%
Offres sur les sites d'offres d'emploi	41%	40%	45%	38%	57%	24%	31%
Diffusion sur les sites des écoles	36%	37%	37%	27%	42%	42%	11%
Recrutement par candidatures spontanées	27%	27%	24%	17%	34%	27%	48%
Relations personnelles et professionnelles	23%	24%	19%	27%	17%	26%	52%
Appel à un cabinet de recrutement	12%	13%	8%	26%	8%	-	15%
Annonce en interne	6%	5%	14%	3%	8%	8%	2%
Rappels d'anciens salariés	4%	5%	2%	1%	7%	6%	1%
Participation à des salons	3%	3%	1%	8%	-	-	4%
Un concours	2%	2%	-	-	-	6%	-

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIÉS – PROFIL

Q7 : Quelles méthodes de recrutement votre entreprise privilégie-t-elle pour chacun des profils suivants ?

Base : Ensemble



L3, Bachelor (Bac+3)	Taille d'entreprise			Secteur
	% Total	TPE*	PME/GE*	Conseil
Offres sur les réseaux sociaux	56%	55%	62%	44%
Diffusion sur les sites des écoles	44%	43%	52%	41%
Offres sur les sites d'offres d'emploi	42%	39%	53%	29%
Recrutement par candidatures spontanées	31%	34%	9%	26%
Relations personnelles et professionnelles	16%	19%	2%	17%
Participation à des salons	6%	6%	10%	2%
Annonce en interne	5%	4%	12%	11%
Un concours	3%	4%	-	9%
Appel à un cabinet de recrutement	2%	-	15%	2%
Rappels d'anciens salariés	1%	-	4%	-

72

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIÉS – PROFIL

Q7 : Quelles méthodes de recrutement votre entreprise privilégie-t-elle pour chacun des profils suivants ?

Base : Ensemble



Bac+4, Bac+5 Université	Taille d'entreprise			Secteur		
	% Total	TPE*	PME/GE	Numérique*	Ingénierie*	Conseil*
Offres sur les réseaux sociaux	53%	51%	63%	50%	58%	54%
Diffusion sur les sites des écoles	53%	55%	44%	60%	43%	52%
Offres sur les sites d'offres d'emploi	43%	38%	60%	59%	31%	33%
Relations personnelles et professionnelles	25%	28%	12%	11%	36%	33%
Recrutement par candidatures spontanées	23%	23%	23%	15%	17%	31%
Appel à un cabinet de recrutement	10%	8%	18%	19%	6%	3%
Participation à des salons	6%	6%	6%	11%	-	5%
Annonce en interne	6%	5%	10%	2%	1%	11%
Rappels d'anciens salariés	6%	6%	4%	1%	16%	5%

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIÉS – PROFIL

Q7 : Quelles méthodes de recrutement votre entreprise privilégie-t-elle pour chacun des profils suivants ?

Base : Ensemble



Bac+4, Bac+5 Ecole d'ingénieur	% Total	Taille d'entreprise		Secteur		
		TPE*	PME/GE	Numérique*	Ingénierie*	Conseil*
Offres sur les réseaux sociaux	50%	47%	60%	52%	47%	51%
Diffusion sur les sites des écoles	41%	43%	35%	51%	29%	42%
Offres sur les sites d'offres d'emploi	39%	35%	52%	42%	52%	29%
Relations personnelles et professionnelles	29%	30%	24%	4%	45%	39%
Recrutement par candidatures spontanées	22%	22%	21%	23%	7%	31%
Appel à un cabinet de recrutement	14%	13%	18%	4%	24%	16%
Annonce en interne	10%	10%	12%	18%	2%	10%
Rappels d'anciens salariés	3%	4%	1%	-	2%	7%
Participation à des salons	3%	-	15%	6%	5%	-

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIÉS – DOMAINE

Q8 : Quelles méthodes de recrutement votre entreprise privilégie-t-elle pour les domaines d'études suivants ?

Base : Ensemble



	Etudes techniques / d'ingénieurs 165 répondants	Domaine du numérique 73 répondants	Domaine du management 40 répondants	Marketing & communication 68 répondants	Sciences sociales 20 répondants	Communication & Événementiel 24 répondants	Traduction pour l'édition 13 répondants
Offres sur les sites d'offres d'emploi	58%	39%	47%	45%	37%	47%	9%
Offres sur les réseaux sociaux	48%	45%	48%	57%	51%	50%	66%
Diffusion sur les sites des écoles	34%	26%	49%	38%	41%	48%	7%
Recrutement par candidatures spontanées	31%	30%	39%	26%	46%	5%	7%
Relations personnelles et professionnelles	29%	27%	18%	21%	27%	2%	-
Appel à un cabinet de recrutement	18%	11%	12%	6%	4%	-	-
Annonce en interne	6%	11%	14%	10%	20%	21%	33%
Participation à des salons	4%	5%	-	-	-	2%	-
Rappels d'anciens salariés	1%	-	12%	4%	-	-	46%
Un concours	-	-	-	-	-	-	-
Aucun	-	-	2%	-	-	-	-

73

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIÉS – DOMAINE

Q8 : Quelles méthodes de recrutement votre entreprise privilégie-t-elle pour les domaines d'études suivants ?

Base : Ensemble



Etudes techniques / d'ingénieurs	% Total	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique*	Ingénierie	Conseil*	Événement*
Offres sur les sites d'offres d'emploi	58%	58%	55%	55%	64%	45%	29%
Offres sur les réseaux sociaux	48%	46%	56%	61%	41%	46%	16%
Diffusion sur les sites des écoles	34%	34%	35%	32%	37%	30%	11%
Recrutement par candidatures spontanées	31%	35%	15%	30%	30%	32%	49%
Relations personnelles et professionnelles	29%	29%	28%	6%	39%	40%	42%
Appel à un cabinet de recrutement	18%	18%	21%	30%	14%	12%	14%
Annonce en interne	6%	5%	10%	2%	5%	14%	5%
Participation à des salons	4%	3%	4%	10%	1%	-	4%
Rappels d'anciens salariés	1%	-	2%	1%	1%	-	9%
Un concours	-	-	3%	-	-	2%	-

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIÉS – DOMAINE

Q8 : Quelles méthodes de recrutement votre entreprise privilégie-t-elle pour les domaines d'études suivants ?

Base : Ensemble



Domaine du numérique	% Total	Taille d'entreprise		Secteur	
		TPE*	PME/GE*	Numérique*	Conseil*
Offres sur les réseaux sociaux	45%	40%	75%	48%	36%
Offres sur les sites d'offres d'emploi	39%	34%	78%	43%	30%
Recrutement par candidatures spontanées	30%	32%	17%	29%	32%
Relations personnelles et professionnelles	27%	30%	9%	23%	37%
Diffusion sur les sites des écoles	26%	26%	32%	20%	41%
Appel à un cabinet de recrutement	11%	13%	2%	17%	-
Annonce en interne	11%	9%	23%	9%	16%
Participation à des salons	5%	4%	9%	7%	1%
Rappels d'anciens salariés	-	-	3%	1%	-

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIÉS – DOMAINE

Q8 : Quelles méthodes de recrutement votre entreprise privilégie-t-elle pour les domaines d'études suivants ?

Base : Ensemble



Domaine du management	% Total	Taille d'entreprise		Secteur	
		TPE*	PME/GE*	Conseil*	
Diffusion sur les sites des écoles	49%	52%	33%	58%	
Offres sur les réseaux sociaux	48%	42%	76%	40%	
Offres sur les sites d'offres d'emploi	47%	48%	41%	43%	
Recrutement par candidatures spontanées	39%	43%	20%	34%	
Relations personnelles et professionnelles	18%	19%	14%	20%	
Annonce en interne	14%	13%	18%	15%	
Rappels d'anciens salariés	12%	13%	10%	13%	
Appel à un cabinet de recrutement	12%	13%	9%	15%	
Participation à des salons	-	-	2%	-	
Aucun	2%	-	10%	-	

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT PRIVILÉGIÉS – DOMAINE

Q8 : Quelles méthodes de recrutement votre entreprise privilégie-t-elle pour les domaines d'études suivants ?

Base : Ensemble



Marketing & communication	% Total	Taille d'entreprise		Secteur	
		TPE*	PME/GE*	Conseil*	
Offres sur les réseaux sociaux	57%	56%	63%	48%	
Offres sur les sites d'offres d'emploi	45%	44%	52%	38%	
Diffusion sur les sites des écoles	38%	39%	34%	30%	
Recrutement par candidatures spontanées	26%	28%	19%	25%	
Relations personnelles et professionnelles	21%	24%	3%	28%	
Annonce en interne	10%	9%	13%	12%	
Appel à un cabinet de recrutement	6%	5%	11%	7%	
Rappels d'anciens salariés	4%	5%	-	6%	

LES DIFFICULTÉS À RECRUTER DES JEUNES TALENTS

Q9 : Votre entreprise rencontre-t-elle des difficultés particulières à recruter des jeunes talents de...

Base : Ensemble



	% Total	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Evènement
Sous-Total Oui	33%	31%	47%	34%	47%	22%	52%
...Oui, tout à fait	14%	13%	21%	16%	25%	4%	27%
...Oui, plutôt	19%	18%	26%	18%	22%	18%	26%
Sous-Total Non	67%	69%	53%	66%	53%	78%	48%
...Non, pas vraiment	26%	25%	34%	24%	20%	34%	21%
...Non, pas du tout	40%	44%	19%	42%	33%	44%	27%

LES DIFFICULTÉS À RECRUTER DES JEUNES TALENTS

Q9 : Votre entreprise rencontre-t-elle des difficultés particulières à recruter des jeunes talents de...

Base : Ensemble



	% Total	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Evènement
Sous-Total Oui	35%	33%	48%	33%	56%	20%	48%
...Oui, tout à fait	15%	14%	22%	16%	29%	3%	27%
...Oui, plutôt	20%	19%	25%	17%	27%	17%	21%
Sous-Total Non	65%	67%	52%	67%	44%	80%	52%
...Non, pas vraiment	21%	19%	34%	21%	14%	28%	21%
...Non, pas du tout	43%	48%	19%	46%	30%	52%	32%

75

LES RAISONS DE CES DIFFICULTÉS

Q10 : Selon vous quels sont les principales raisons de ces difficultés ?

Base : Rencontre au moins une difficulté - Question ouverte - Plusieurs réponses possibles



	% Total	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique*	Ingénierie*	Conseil*	Evènement
Le manque de jeunes formés aux métiers	47%	51%	33%	30%	62%	47%	56%
Votre activité est une activité très spécifique/de niche	47%	49%	41%	40%	69%	17%	42%
La concurrence avec les entreprises de la branche	44%	41%	52%	57%	40%	35%	24%
Le manque d'expériences des candidats	40%	41%	36%	50%	45%	15%	45%
Les exigences des candidats (conditions de travail, salaire...)	36%	36%	37%	32%	49%	19%	20%
Les compétences inadaptées des jeunes formés	26%	28%	16%	18%	31%	28%	27%
La taille de l'entreprise	18%	23%	2%	42%	-	18%	10%
La concurrence avec des entreprises d'autres branches	15%	13%	21%	27%	10%	5%	10%
La faible attractivité des métiers	10%	10%	9%	2%	10%	19%	34%
La localisation de l'entreprise	4%	4%	3%	1%	8%	-	6%
Votre entreprise est difficilement accessible géographiquement	2%	-	7%	4%	-	1%	10%

LA MISE EN PLACE DE PROCESS PARTICULIERS

Q11 : Votre entreprise a-t-elle mise en place des process particuliers pour le recrutement des jeunes talents ?

Base : Ensemble



	% Total	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Evènement
Sous-Total Oui	19%	18%	22%	15%	22%	20%	11%
...Oui, tout à fait	8%	7%	10%	6%	10%	8%	1%
...Oui, plutôt	11%	11%	11%	10%	12%	12%	11%
Sous-Total Non	81%	82%	78%	85%	78%	80%	89%
...Non, pas vraiment	20%	16%	42%	24%	16%	21%	17%
...Non, pas du tout	61%	65%	36%	61%	62%	59%	72%

LES DOMAINES DE FORMATION AVEC DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Q13 : Quels sont les domaines de formation pour lesquels votre entreprise rencontre des difficultés de recrutement des jeunes de moins de 35 ans ?

Base : Recrute dans le domaine d'études



	% Souvent	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Evènement
Etudes techniques/d'ingénieur	29%	27%	35%	35%*	29%	15%*	36%*
Formation en sciences sociales (science politique, sociologie, histoire, psychologie...)	25%
Formation dans le domaine du numérique	15%	11%*	35%*	17%*	..	8%*	..
En Ecole de management	11%	..	16%*
Formation de Marketing & Communication	6%	5%*	9%*	7%*	..
Formation de traduction pour l'édition	5%
Formation de communication & Évènementiel	3%

LES NIVEAUX DE FORMATION AVEC DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Q14 : Et quels sont les niveaux de formation pour lesquels votre entreprise rencontre des difficultés de recrutement des jeunes de moins de 35 ans ?

Base : Recrute dans le niveau de formation



	% Souvent	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Evènement
Bac+4, Bac+5 Université	26%	25%*	32%	37%*	21%*	20%*	..
Niveau Bac+2	26%	26%	25%	21%*	39%*	14%*	26%*
Bac+4, Bac+5 Ecole d'ingénieur	25%	22%*	34%	42%*	24%*	11%*	..
L3, Bachelor (Bac+3)	9%	6%*	22%*	2%*	..
Doctorants	3%
Autre	6%	39%*

LE TEMPS EN POSTE DES JEUNES DE MOINS DE 35 ANS

Q15 : Aujourd'hui, en moyenne, combien de temps les jeunes de moins de 35 ans restent-ils en poste dans votre entreprise ?

Base : Ensemble



	% Total	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Evènement
Moins de 6 mois	13%	15%	2%	12%	9%	16%	15%
6 à 1 an	6%	6%	3%	4%	5%	7%	24%
1 à 3 ans	33%	33%	33%	45%	22%	30%	29%
3 à 5 ans	19%	15%	39%	12%	23%	22%	16%
5 ans et plus	28%	28%	23%	23%	40%	22%	16%

LES ATTENTES DES JEUNES D'UN MANAGER

Q16 : Selon vous qu'est-ce que les jeunes attendent principalement d'un manager / d'un chef entreprise de votre secteur ?

Base : Ensemble - Plusieurs réponses possibles



	% Total	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Evènement
Valoriser le travail effectué	62%	62%	63%	63%	63%	60%	45%
Favoriser la montée en compétence des collaborateurs	59%	57%	75%	61%	55%	62%	53%
Favoriser la prise d'autonomie	58%	58%	58%	57%	47%	70%	46%
Se voir proposer des projets stimulants	54%	54%	58%	48%	48%	67%	38%
Motiver ses équipes	43%	44%	39%	42%	43%	44%	37%
Veiller à la cohésion de l'équipe	28%	27%	33%	25%	24%	33%	31%
Donner une vision (leadership)	25%	24%	32%	17%	23%	36%	18%
Faire respecter certaines procédures ou décisions	21%	21%	20%	15%	29%	20%	13%
Organiser et contrôler le travail des collaborateurs	16%	16%	21%	7%	18%	25%	13%

77

LA PRÉFÉRENCE DU PROFIL POUR CONFIER UNE RESPONSABILITÉ

Q17 : Et au sein de votre entreprise, pour confier une mission ou une responsabilité à un jeune qui privilégieriez-vous ...

Base : Ensemble



	% Total	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Evènement
Un jeune qui a fait ses preuves et dispose des compétences nécessaires	53%	53%	51%	47%	57%	54%	67%
Tout cela à la fois	42%	41%	44%	48%	37%	39%	28%
Un jeune qui a des diplômes	5%	5%	2%	4%	5%	5%	2%
Nous ne confions pas de missions ou de responsabilités à un jeune	1%	1%	3%	0%	1%	2%	3%

LES SOLUTIONS POUR ATTIRER LES JEUNES

Q18 : Parmi les propositions suivantes, lesquelles sont pour vous des solutions pour attirer les jeunes et les retenir ?

Base : Ensemble - 4 réponses possibles, total supérieur à 100%



	% Total	Taille d'entreprise		Secteur			
		TPE	PME/GE	Numérique	Ingénierie	Conseil	Évènement
Des salaires attractifs	63%	64%	59%	69%	50%	68%	69%
Des missions intéressantes	56%	57%	47%	60%	41%	63%	28%
La flexibilité des horaires de travail	39%	39%	40%	50%	34%	33%	39%
Une ambiance conviviale au sein de l'entreprise	34%	34%	38%	27%	51%	28%	53%
Des responsabilités confiées	34%	36%	21%	28%	28%	44%	31%
Evolution salariale	25%	22%	38%	21%	35%	20%	32%
Un accompagnement / Coaching et montée en compétences	24%	25%	22%	31%	13%	28%	23%
Evolution professionnelle	19%	18%	26%	16%	18%	23%	22%
Une participation à un projet et à une culture d'entreprise	18%	17%	22%	20%	7%	24%	18%
Une épargne salariale, participation et intéressement	16%	16%	12%	18%	27%	4%	5%
Une participation à un projet utile pour les autres ou la société	7%	7%	11%	6%	2%	13%	5%
Une relation managériale répondant aux attentes des jeunes	7%	7%	9%	2%	9%	10%	5%
Une meilleure couverture santé	6%	6%	7%	7%	5%	7%	6%
Une proposition de rentrer dans le capital	3%	3%	2%	4%	5%	-	-
Un accompagnement à l'accès au logement	2%	2%	4%	1%	5%	1%	7%
Un accompagnement à l'accès à la mobilité	1%	-	3%	1%	-	-	-

Sources :

SOURCES DOCUMENT :

Assemblée Nationale. (2020). *Rapport commission d'enquête de Marie-Georges Buffet pour mesurer et prévenir les effets de la crise du covid-19 sur les enfants et la jeunesse.*

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cecovidj/115b3703_rapport-enquete#

B. (2021). *BAROMÈTRE DE CONFIANCE EN L'AVENIR DES JEUNES : L'impact de la crise sur les jeunes et leur orientation.* BVA Group. <https://www.bva-group.com/sondages/barometre-de-confiance-lavenir-jeunes-limpact-de-crise-jeunes-orientation/>

Baromètre 2021 de l'insertion des jeunes diplômé-e-s. (2021). Corporate.apec.fr.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/barometre-2021-de-linsertion-des.html>

BGC & IPSOS. (2020). *Barometre "Talents : Ce qu'ils attendent de leur emploi.*

https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-01/etude_bcg-cge-ipsos.pdf

BGC & IPSOS. (2021). *Baromètre "Talents : Ce qu'ils attendent de leur emploi - 4ème édition.*

<https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-05/RAPPORT%20IPSOS%20-%20BCG%20CGE%20-%20aspirations%20professionnelles%20des%20jeunes%20talents.pdf>

BPIFRANCE LE LAB, 2022. « *Dessiner la société de demain : regards croisés des 18-25 ans et des dirigeants de PME-ETI* »

https://lelab.bpifrance.fr/get_pdf/2793/bpifrance_le_lab_etude_aspirations_sociales_vdef_180322.pdf

CEREQ, 2022. *Enquête 2020 auprès de la Génération 2017. Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à...* [https://www.cereq.fr/sites/default/files/2022-](https://www.cereq.fr/sites/default/files/2022-05/Bref%20422_web%284%29.pdf)

[05/Bref%20422_web%284%29.pdf](https://www.cereq.fr/sites/default/files/2022-05/Bref%20422_web%284%29.pdf)

CESE. (2019). *Les jeunes et l'avenir du travail.* Le Conseil économique social et environnemental.

<https://www.lecese.fr/travaux-publies/les-jeunes-et-lavenir-du-travail>

Les chiffres de l'apprentissage en 2021. (2022). Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/les-chiffres-de-l-apprentissage-en-2021>

Consolidation nationale des études prospectives régionales des métiers de la branche | Opiiec GPEC.

(2020). Opiiec. <https://www.opiiec.fr/etudes/126557>

- DARES. (2020). *Comment la situation des jeunes sur le marché du travail a-t-elle évolué en 2020 ?* <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/comment-la-situation-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail-t-elle-evolue-en-2020>
- DARES. (2021). *Le nombre de stages en entreprise diminue nettement au printemps 2020.* <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-nombre-de-stages-en-entreprise-diminue-nettement-en-2020>
- DARES. (2021). *Quels sont les métiers qui emploient le plus de jeunes à la sortie de leurs études ?* <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-sont-les-metiers-qui-emploient-le-plus-de-jeunes-la-sortie-de-leurs-etudes>
- DARES. (2022). *Vers quel intermédiaire de placement se tournent les jeunes qui recherchent leur premier emploi ?* <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/vers-quel-intermediaire-de-placement-se-tournent-les-jeunes-qui-recherchent-leur-premier-emploi>
- DARES. (2022). *Comment les employeurs recrutent-ils un jeune candidat ?* https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/8f21e540868fb8b28f62420de04cfc74/DA_recrutement_jeunes.pdf
- Elabe. (2020). *Les Français et la jeunesse post covid.* https://elabe.fr/wp-content/uploads/2020/12/elabe_cercle-des-economistes_la-jeunesse-post-covid-vf_07122020_.pdf
- Étude alternance 2021 : tremplin vers l'emploi, limites et perspectives ?* (2021). ISCOD. <https://www.iscod.fr/etude-sur-lalternance-en-2021>
- Famié-Galtier, H. (2022). *Étude : l'usage des réseaux sociaux par la génération Z en 2022.* BDM. <https://www.blogdumoderateur.com/etude-usage-reseaux-sociaux-generation-z-2022/>
- France, portrait social - France, portrait social | Insee.* (2020, décembre). Insee. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4928952>
- IFOP. (2020). *Le regard des jeunes Français à l'heure du Coronavirus : état d'esprit, place dans la société et impacts de la crise sanitaire.* <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2020/10/117651-Pr%C3%A9sentation.pdf>
- INJEP. (2021a). *Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2020.* https://injep.fr/wp-content/uploads/2020/12/rapport-2020-14-Barom%C3%A8tre-DJEPVA_2020.pdf
- INJEP. (2021b). *Les chiffres clés de la jeunesse 2021 - INJEP - Collectif.* <https://injep.fr/publication/les-chiffres-cles-de-la-jeunesse-2021>
- INJEP. (2022a). *Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2021.* https://injep.fr/wp-content/uploads/2022/01/Embargo_Barometre-Jeunesse-2021.pdf
- INJEP. (2022b, janvier). *Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2021 - INJEP - Solen BERHUET, Lucie BRICE MANSENCAL, Sandra HOIBIAN, Charlotte MILLOT, Jörg MÜLLER.* <https://injep.fr/publication/barometre-djepva-sur-la-jeunesse-2021/>
- JOB TEASER. (2022) *Accès à l'emploi : les attentes de la nouvelle génération de talents.*

- INSEE. (2021, mars). *Une photographie du marché du travail en 2020 - Insee Première - 1844*.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/5233929>
- Mazars. (2020). *Future of work : quelles attentes de la GEN Z pour l'entreprise de demain?*
https://www.mazars.fr/content/download/999416/52220449/version/file/GenZ_Etude_2019.pdf
- Opcommerce. (2021). *Étude sur l'orientation - Jeunes et parents*.
https://www.loppcommerce.com/media/jcxjgep1/canauxcommunication_rapport.pdf
- Pôle Emploi. (2017). *La place du numérique dans la recherche de candidats par les employeurs*.
https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S/es_29_place_du_numerique30532.pdf
- Repères Conditions de vie - 2020. (2022). OVE : Observatoire de la vie Étudiante. <http://www.ovenational.education.fr/publication/reperes-conditions-de-vie-2020/>
- Sensio, E. (2022). *L'Année Internet 2021*. Médiamétrie. <https://www.mediаметrie.fr/fr/lannee-internet-2021>
- UNEDIC. (2020). *Quelles perceptions les jeunes ont-ils sur le chômage*.
<https://www.unedic.org/sites/default/files/2020-09/Barom%C3%A8tre%20Un%C3%A9dic%20-%20-%20C3%A9clairage%20sur%20les%20jeunes%20et%20leur%20perception%20du%20ch%C3%B4mage%20VF.pdf>
- La vie d'étudiant-e confiné-e*. (2021). OVE : Observatoire de la vie Étudiante. <http://www.ovenational.education.fr/enquete/la-vie-detudiant-confine/>
- WALT. (2022). *Étude : 8/10, la note donnée à l'alternance par les jeunes et les entreprises sondés par l'Observatoire de l'Alternance*. Walt Association. <https://www.walt-asso.fr/etude-observatoire-alternance-note-8-sur-10/>



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

