

LES ATTENTES DES JEUNES PAR RAPPORT À UN EMPLOYEUR

Août 2022

Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi

Enquête auprès des jeunes
demandeurs d'emploi et des
employeurs en Wallonie

forem

Quelles sont les attentes des jeunes par rapport à un employeur

La crise sanitaire suivie de la reprise vigoureuse de l'économie a peut-être cristallisé certaines tendances qui se dessinaient précédemment : télétravail, aspiration à un travail qui a du sens, recherche d'un meilleur compromis entre la vie privée et la vie professionnelle, ... Le travailleur est-il devenu plus exigeant ou est-il à la recherche de changement dans sa manière de vivre son emploi ?

Après une année 2020 marquée par les effets de la crise sanitaire sur le marché de l'emploi, la reprise observée en 2021 a entraîné un nombre croissant de besoins en recrutement et ce, dans la plupart des secteurs d'activités. Des difficultés pour trouver des candidat(e)s dans certains métiers ont dès lors été d'autant plus importantes au cours de l'année écoulée. La liste 2022 des fonctions critiques et métiers en pénurie publiée par le Forem dénombre ainsi 141 fonctions ou métiers en tension en Wallonie (contre 126 l'année précédente).

Naturellement, dans de telles circonstances, les employeurs s'interrogent sur la manière d'attirer les nouveaux talents et sur leurs attentes par rapport à leur futur emploi. Si certains employeurs semblent davantage enclins à engager des jeunes peu ou pas expérimentés, il paraît utile aussi de comprendre ce qui pousse les jeunes à choisir une entreprise plutôt qu'une autre, un poste plutôt qu'un autre ?

Le Forem, intermédiaire sur le marché de l'emploi wallon, a voulu sonder le ressenti de chacun au travers de deux enquêtes, l'une auprès des jeunes demandeurs d'emploi et l'autre auprès des entreprises ayant fait appel aux services du Forem.

Il s'agit au travers des informations ainsi collectées, d'apporter des éléments de réponses quant aux attentes des jeunes à l'égard de leur futur emploi et employeur ainsi que leurs aspirations professionnelles à moyen terme. En ce qui concerne les entreprises, quels sont leurs atouts pour attirer les jeunes candidats et à quoi sont-elles attentives à la lecture d'un CV ou d'une lettre de motivation ?

In fine, il s'agit de confronter les perceptions des uns et des autres afin de détecter des pistes d'amélioration pour rapprocher les recruteurs des personnes aptes à travailler pour eux. Et, dans l'autre sens, de sensibiliser les demandeurs d'emploi aux attentes des employeurs.

Il apparaît dès lors que la motivation n'est pas forcément innée mais qu'elle peut être provoquée lorsqu'un jeune est face à une tâche qui a de la valeur pour lui, qu'il se sent capable d'accomplir et, tout cela, dans un environnement où on lui montre qu'il a de l'importance.

1. MÉTHODOLOGIE

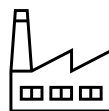
Afin de sonder les perceptions des jeunes sur leurs motivations à postuler et celles des employeurs sur le recrutement des jeunes de moins de 30 ans sortant des études, le Forem a réalisé deux enquêtes distinctes auprès de ces deux publics.

Deux enquêtes via un questionnaire électronique en ligne ont été réalisées conjointement auprès des jeunes demandeurs d'emploi et des entreprises ayant fait appel aux services du Forem durant la dernière année écoulée. Les questionnaires étaient ouverts au public ciblé entre le 14 et le 30 juin 2022.



L'invitation à remplir l'enquête auprès des jeunes demandeurs d'emploi a été envoyée à 31.319 personnes âgées de moins de 30 ans inscrites comme demandeurs d'emploi au 31 mai 2022. L'analyse porte sur les **1.116 réponses exploitables récoltées**.

Afin d'améliorer la représentativité de l'échantillon interrogé, les résultats ont été pondérés sur la base du niveau des études afin d'assurer la représentativité des répondants les moins diplômés (primaire et secondaire du deuxième degré) comparativement à l'ensemble de la population des demandeurs d'emploi wallons de la même tranche d'âge (en moyenne annuelle).



En ce qui concerne les recruteurs, l'enquête a été envoyée à 8.014 entreprises clientes du Forem. Au total, **514 réponses ont été collectées**.

L'échantillon des entreprises interrogées est représentatif des entreprises clientes du Forem en termes de taille, de répartition géographique et de secteur d'activité.

QUE RETENIR ?

- Le top 3 des motivations des jeunes demandeurs d'emploi pour postuler dans une entreprise sont : un accès facile au lieu de travail, l'ambiance de travail et les valeurs humaines de l'entreprise.
- Les employeurs semblent sous-estimer l'importance de l'accessibilité au lieu de travail, des perspectives salariales et des opportunités d'avancement pour les jeunes.
- En ce qui concerne les motivations à postuler pour une fonction/un métier spécifique, les employeurs et les jeunes demandeurs d'emploi semblent être sur la même longueur d'ondes : un contrat à durée indéterminée, la possibilité de se former et le contenu de la fonction exercée apparaissent comme prioritaires.
- Dans les cinq ans à venir, les jeunes demandeurs d'emploi espèrent principalement acquérir une bonne situation financière et être passionnés par leur travail.
- La moitié des jeunes en recherche d'emploi ne ciblent pas un type d'entreprise en particulier mais recherchent tous azimuts.
- Du point de vue des employeurs, les éléments les plus importants dans une lettre de motivation et un CV sont les compétences portées par le ou la candidat(e), le fait que la personne s'est renseignée sur le poste à pourvoir et l'entreprise ainsi la personnalisation du CV et de la lettre de motivation en fonction du poste proposé.



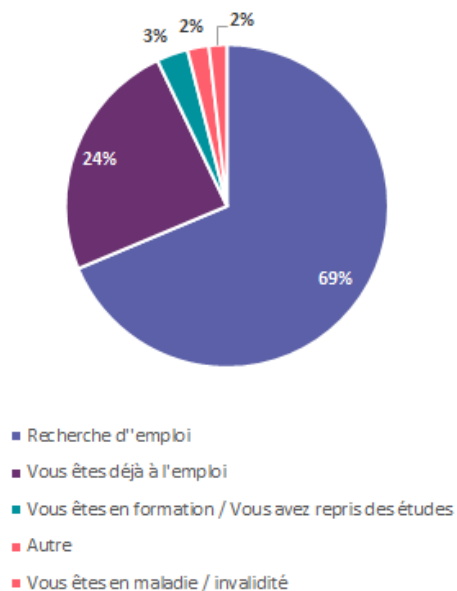
2. SITUATION PROFESSIONNELLE



Plus de deux tiers des jeunes interrogés (69 %) étaient à la recherche d'emploi au moment de l'enquête et 24 % occupaient un emploi.

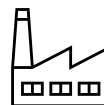
Les autres répondants se partagent entre formation ou reprise d'études (3 %), maladie ou invalidité (2 %) ou d'autres raisons personnelles ou administratives qui mettent leur recherche d'emploi entre parenthèses (2 %).

Graphique 1 : Êtes-vous à la recherche d'un emploi et sinon, quelle est votre situation ?



Source et calculs : Le Forem

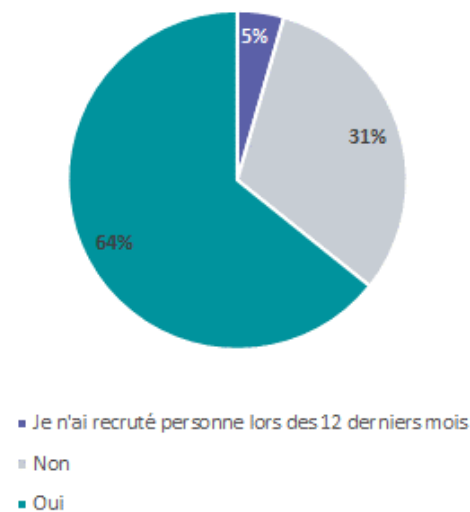
3. RECRUTEMENT DES ENTREPRISES



Les entreprises ont été interrogées sur leur recrutement de jeunes (de moins de 30 ans) qui sortaient des études.

Six entreprises sur dix indiquent avoir recruté au moins un jeune lors des douze derniers mois. Trois sur dix n'ont pas recruté ce public et 5 % n'ont effectué aucun recrutement.

Graphique 2 : Parmi les personnes que vous avez recrutées lors des 12 derniers mois, avez-vous engagé un jeune de moins de 30 ans qui sortait des études ?



Source et calculs : Le Forem

4. STRATÉGIE DE CIBLAGE



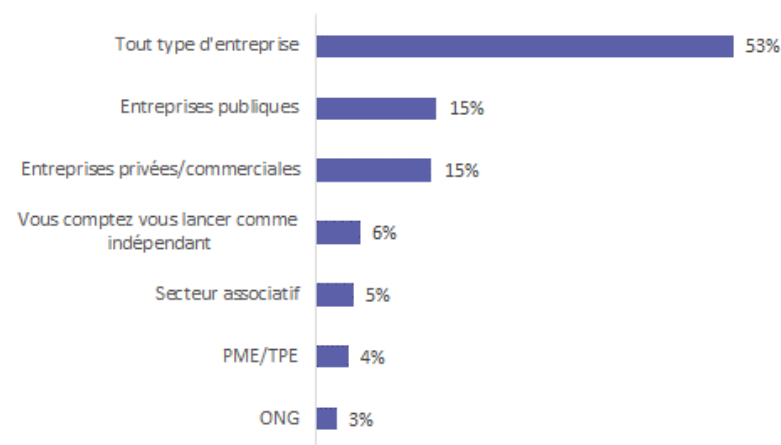
Les jeunes ont été interrogés sur leur stratégie de ciblage lors de leur recherche d'emploi. Recherchent-ils davantage un type d'entreprise plutôt qu'un autre ?

Un peu plus de la moitié des répondants recherchent de l'emploi « tous azimuts », sans cibler un type d'entreprise en particulier (53 %).

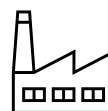
Si un choix est fait, il se porte en premier lieu sur les entreprises publiques ou privées /commerciales (15 % chacune). Notons également que 6 % envisageaient de se lancer comme indépendant.

Les jeunes fraîchement inscrits semblent postuler davantage dans tout type d'entreprise tandis que les entreprises privées, publiques ou la carrière d'indépendant sont des pistes plutôt envisagées par les jeunes demandeurs d'emploi cherchant de l'emploi depuis plus de six mois.

Graphique 3 : Quel type d'entreprise ciblez-vous dans vos recherches ?



Source et calculs : Le Forem

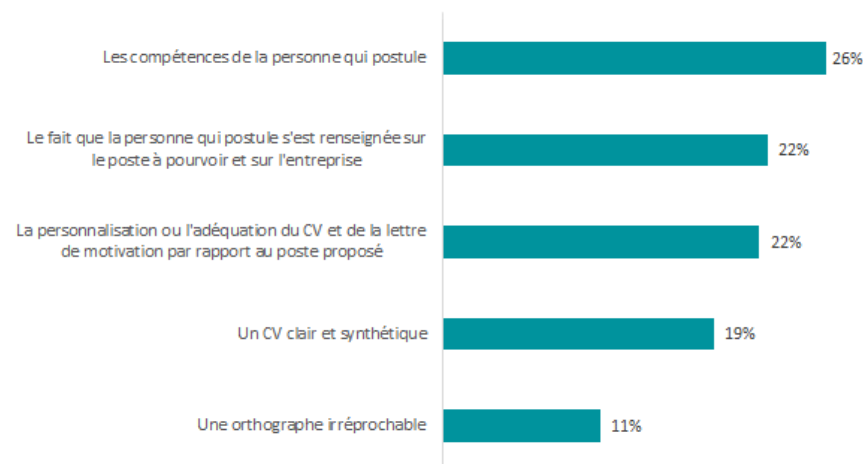


Que regardent en priorité les entreprises dans le CV et la lettre de motivation des jeunes candidats sortants de l'école.

Trois items se détachent parmi les réponses proposées : les compétences de la personne qui postule (26 %), le fait que la personne qui postule se soit renseignée sur le poste à pourvoir et sur l'entreprise (22 %), et la personnalisation du CV et de la lettre de motivation par rapport au poste proposé (22 %).

Les éléments relatifs à la forme des documents récoltent moins de suffrages : un CV clair et synthétique (19 %) et une orthographe irréprochable (11 %). Le CV semble être pris davantage en compte dans les entreprises de plus de 50 personnes (22 %) que dans les entreprises de moins de 5 personnes (13 %).

Graphique 4 : Que regardez-vous en priorité dans le CV et la lettre de motivation des jeunes candidat.e.s sortant de l'école ?



Source et calculs : Le Forem

5. MOTIVATION DES JEUNES À POSTULER AUPRÈS D'UNE ENTREPRISE ET ATOUTS DES ENTREPRISES

Le questionnaire envoyé aux jeunes demandeurs d'emploi posait la question de savoir quelles étaient leurs motivations à postuler auprès d'une entreprise.

Le questionnaire pour les entreprises proposait une question « miroir » qui demandait aux employeurs quels étaient les atouts de leur entreprise pour attirer des jeunes de moins de 30 ans à la sortie des études.

Neuf propositions étaient faites, pour chacune d'entre elles, le répondant devait choisir une note allant de 1 « cela n'a aucune importance » à 10 « c'est indispensable ». Un score moyen a été par la suite calculé pour chacun de ces items.



Par ordre de préférence, **les jeunes indiquent d'abord rechercher un accès facile au lieu de travail (score de 8,4/10 en moyenne), puis viennent ex aequo l'ambiance de travail et les valeurs humaines de l'entreprise (8,3). La solidité ou la stabilité de l'entreprise obtient la note de 8,0.**

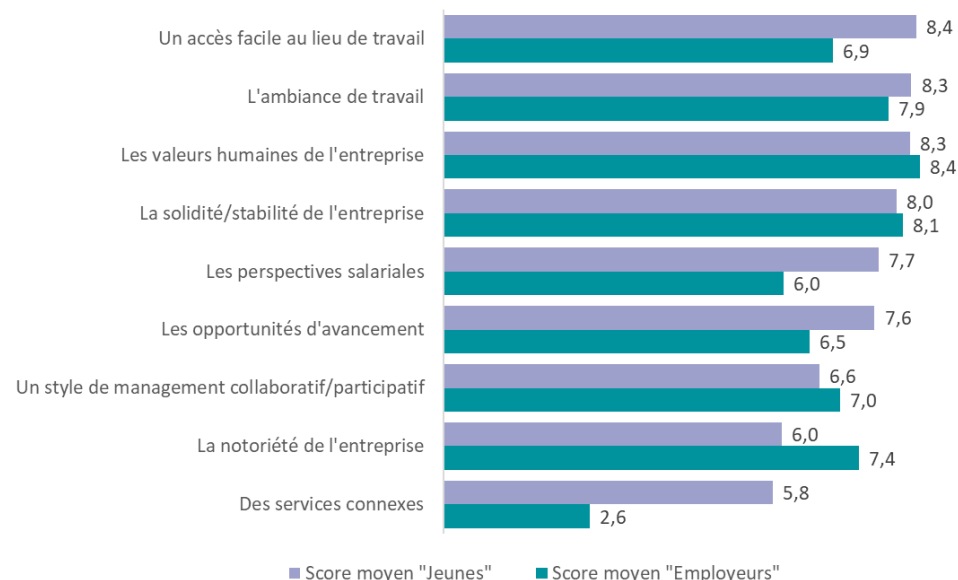
S'en suivent les perspectives salariales (7,7) et les opportunités d'avancement (7,6). Ces six items reçoivent des notes assez proches (de 7,6 à 8,4).

Les trois autres propositions totalisent des scores un peu plus faibles : un style de management collaboratif/participatif (6,6), la notoriété de l'entreprise (6,0) et des services connexes comme les crèches, une salle de sports ou autres (5,6).

Il peut paraître étonnant que les perspectives salariales n'occupent pas le trio de tête des préoccupations des jeunes. Ceux-ci semblent effectivement privilégier dans un premier temps un emploi proche auprès d'une entreprise où l'ambiance de travail et les valeurs humaines sont en adéquation avec leurs attentes. Nous verrons toutefois par la suite qu'en matière d'aspiration professionnelle à moyen terme, la situation financière apparaît bel et bien comme un critère de premier ordre.

Si tous les répondants, quels que soient leurs niveaux d'études semblent s'accorder sur ce point, les jeunes âgés de 24 ans et plus paraissent néanmoins s'intéresser davantage aux questions de rémunérations que les plus jeunes avec un score de 8,0 contre 7,5.

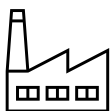
Graphique 5 : Qu'est-ce qui vous motive à postuler auprès d'une entreprise / Selon vous, quels sont les atouts de votre entreprise pour attirer les jeunes candidat.e.s sortant de l'école (de moins de 30 ans) ?



Source et calculs : Le Forem

La première place de l'accessibilité au lieu de travail pourrait aussi surprendre le lecteur. Différentes hypothèses peuvent être avancées pour l'expliquer : la hausse du coût des carburants joue sans doute un rôle dans le choix des jeunes demandeurs d'emploi (la période de l'enquête correspondant à un moment où cette question faisait la une de l'actualité). On peut également pointer le fait que de moins en moins de jeunes urbains

détiennent le permis de conduire. Enfin, des considérations en matière de qualité de vie (ne pas passer trop de temps en trajet) et des préoccupations environnementales pourraient aussi expliquer l'importance accordée à ce facteur.



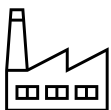
En ce qui concerne les atouts mis en avant par les employeurs concernant leur entreprise, certains rejoignent les préoccupations des jeunes, d'autres moins. Tout comme les jeunes, ceux-ci **soulignent l'importance des valeurs humaines de l'entreprise (8,3/10), sa solidité et sa stabilité (8,1) ainsi que l'ambiance de travail (7,9).**

Si les employeurs semblent accorder plus d'importance que les jeunes à la notoriété de l'entreprise (7,4 contre 6,0), la tendance semble inversée sur d'autres facteurs. En effet, **les employeurs semblent sous-estimer l'importance de l'accessibilité du lieu de travail (6,9 contre 8,4), des perspectives salariales (6,0 contre 7,7) et des opportunités d'avancement (6,5 contre 7,6). C'est également le cas des services connexes (2,6 contre 5,8) mais cet item occupant la dernière place du classement dans les deux enquêtes, l'enjeu semble moins important.**

6. MOTIVATION DES JEUNES POUR UNE FONCTION / UN MÉTIER ET CRITÈRES DES ENTREPRISES POUR ATTIRER LES JEUNES



L'enquête a ensuite abordé la question de la motivation à postuler sur une fonction ou un métier spécifique. Le système de cotation sur une échelle de 1 à 10 et la réciprocité des items pour les jeunes et les employeurs a été également de mise.

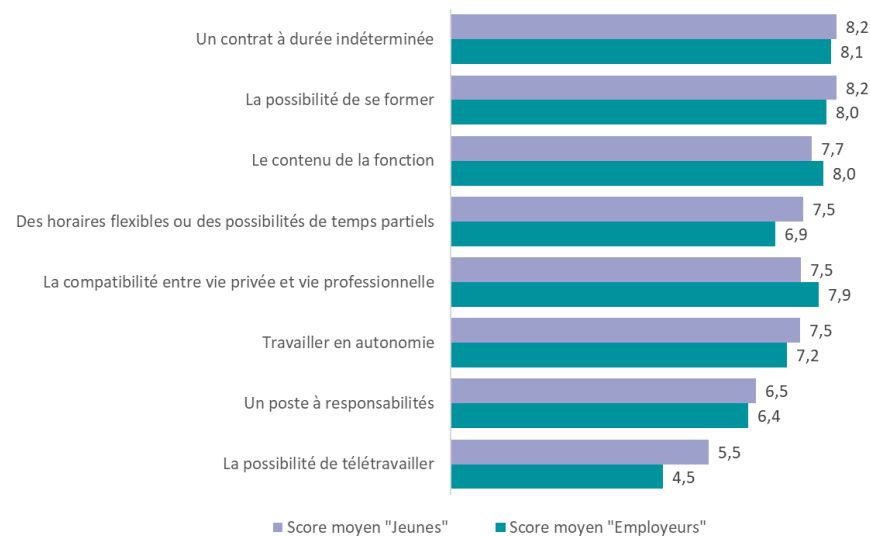


Les résultats montrent des scores relativement proches entre les réponses obtenues auprès des jeunes demandeurs d'emploi et celles des employeurs.

Ainsi, tant les jeunes que les employeurs place le fait d'obtenir un contrat à durée indéterminée en première position avec un score moyen de 8,2 pour les jeunes demandeurs d'emploi et 8,1 pour les employeurs.

La possibilité de se former (respectivement 8,2 et 8,0) et le contenu de la fonction (7,7 et 8,0) complètent le podium. Ces trois facteurs concernent plutôt une perspective de carrière à long terme dans laquelle le jeune travailleur pourrait s'épanouir et progresser.

Graphique 6 : *Qu'est-ce qui vous motive à postuler sur une fonction / un métier ? Selon vous, quelle importance ont ces critères pour attirer les jeunes talents (moins de 30 ans) sortant de l'école ?*



Source et calculs : Le Forem

Le fait de travailler en autonomie et la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie privée recueillent des scores compris entre 7 et 8. Les horaires flexibles et un poste à responsabilités sont considérés comme moins importants.

Enfin, malgré son importance pendant la crise sanitaire, **la possibilité de télétravail arrive en dernière position auprès des deux cibles**, avec des notes assez faibles par rapport aux autres facteurs : 5,5 pour les jeunes

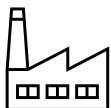
demandeurs d'emploi et 4,5 pour les employeurs. Notons toutefois que les personnes de plus de 24 ans semblent plus intéressées par le télétravail que les plus jeunes (avec un score de 6,7).



Le lecteur ne perdra pas de vue que ce sont les jeunes demandeurs d'emploi qui ont été interrogés. La possibilité de télétravailler, les flexibilités horaires ainsi qu'une bonne compatibilité entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont probablement des facteurs plus importants pour les personnes qui sont davantage établies dans la vie et/ou qui ont fondé une famille. Les répondants âgés de plus de 24 ans ont d'ailleurs davantage prisé ces options dans leurs réponses.

Les jeunes demandeurs d'emploi avaient par ailleurs la possibilité de s'exprimer dans un champ libre pour cette question. Si les verbatims ainsi recueillis confirmaient des propositions déjà prévues dans cette question et la question précédente (salaires, horaires, correspondance avec la formation reçue), deux points nouveaux sont apparus.

Le premier concerne l'envie de quitter le domicile des parents, de devenir indépendant et de prendre sa vie en mains (22 citations). Le deuxième concerne l'éthique de l'employeur et sa position sur certaines questions comme la question environnementale. Certains jeunes désirent un travail en adéquation avec leurs idéaux (17 citations).



En ce qui concerne les employeurs, les verbatims collectés via le champ libre, en plus d'insister sur certains aspects déjà abordés dans le questionnaire comme points forts de leur entreprise (ambiance de travail, valeurs, possibilités de formation), mettent aussi en avant d'autres atouts.

Parmi ceux-ci, la « jeunesse » de leur entreprise qui devrait séduire les jeunes travailleurs (15 citations), le coaching ou le parrainage des jeunes salariés (11 citations) et un secteur en développement, gage de stabilité et d'opportunités à long terme (9 citations).

7. ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES DANS LES CINQ ANS

Une dernière question auprès des jeunes demandeurs d'emploi concernait leurs aspirations professionnelles à moyen terme, à savoir dans les cinq ans à venir. Il leur était demandé de choisir, parmi neuf propositions, les trois qui leur paraissaient les plus importantes.



Si les motivations quant aux entreprises auprès desquelles ils postulent pourraient sembler à certains « idéalistes », dans une perspective à moyen terme, le pragmatisme semble être de mise.

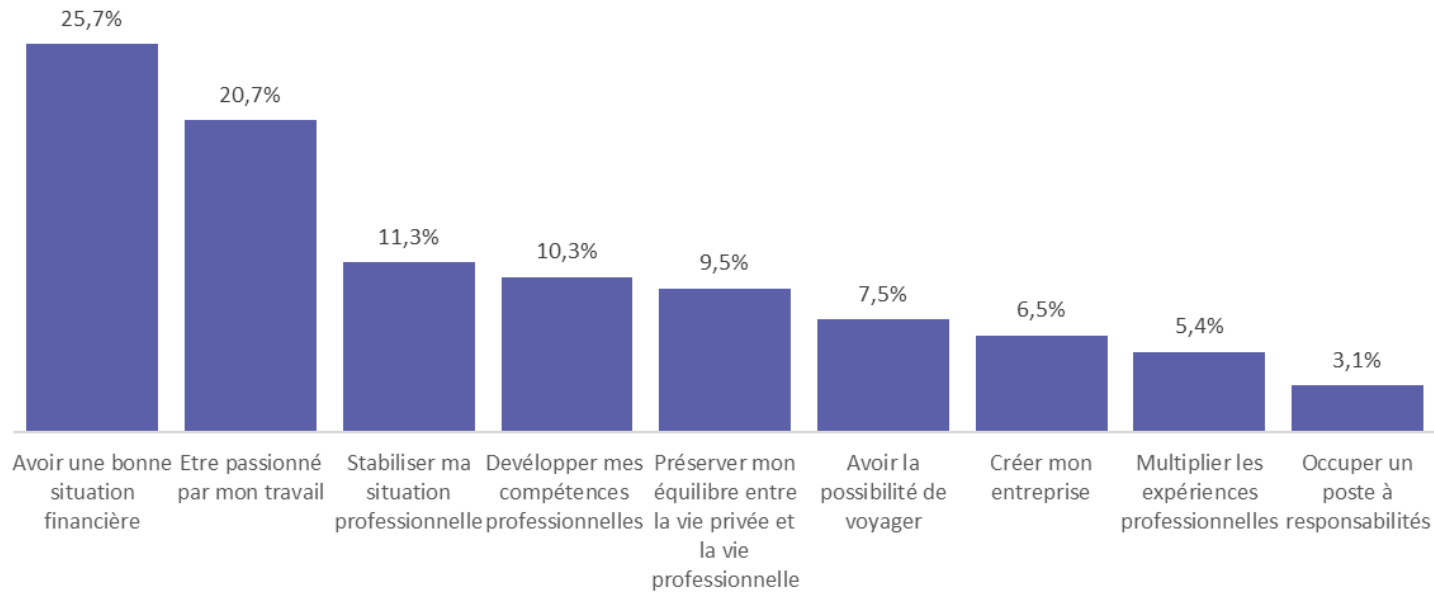
En effet, **les jeunes indiquent rechercher en premier lieu une bonne situation financière (25,7 % des choix). Le deuxième item qui se détache concerne le fait d'être passionné par son travail (20,7 % des choix).**

Le fait d'avoir une bonne situation financière semble davantage séduire les personnes diplômées au plus, du certificat d'enseignement secondaire supérieur (l'item est cité dans 26,4 % des cas) que les diplômés du supérieur (23,0 % des cas). En revanche, les diplômés du supérieur semblent plus intéressés par le fait d'être passionnés par leur travail (cité dans 23 % des cas contre 20 % en moyenne) et par l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (11,7 % contre 9,5 % en moyenne).

Un deuxième groupe d'aspirations retient l'attention des jeunes demandeurs d'emploi, bien que dans une moindre mesure puisqu'il représente la moitié des choix des deux premières : il s'agit de stabiliser sa situation professionnelle (11,3 % des choix), de développer ses compétences professionnelles (10,3 % des choix) et de préserver un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle (9,5 % des choix).

Les propositions suivantes, à savoir avoir la possibilité de voyager (7,5 % des choix), créer sa propre entreprise (6,5 % des choix), multiplier les expériences professionnelles (5,4 % des choix) et occuper un poste à responsabilités (3,1 % des choix) semblent moins rencontrer les aspirations des jeunes à moyen terme. Pour ce dernier item, il paraît normal que la priorité des jeunes qui débutent sur le marché de l'emploi soit d'abord de stabiliser leur situation professionnelle et financière avant d'envisager un poste à responsabilités.

Graphique 7 : Quelles sont vos aspirations professionnelles dans les 5 ans à venir ?



Source et calculs : Le Forem

Les attentes des jeunes par rapport à un employeur

Enquête auprès des jeunes demandeurs d'emploi et des employeurs en Wallonie

Août 2022

Forem
Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi
Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi
<https://www.leforem.be>

Cette étude a été réalisée par le service : Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi
Avec l'appui du service Communication et Marketing du Forem

Analyse et rédaction : Jean-François MARCHAL

Direction : Jean-Marc MANFRON

Éditeur responsable : Marie-Kristine VANBOCKESTAL

forem