

# Jeunesses et Recherche d'Emploi



## Chapitre 1

### État des lieux des différences, freins et attentes

7/12/2023



# Avant-propos : pourquoi cette étude ?

## L'historique

En décembre 2022, Youth Forever publie la [Fresque Parcours Jeunes](#) avec l'agence de design Les Sismo pour décrypter les attentes des jeunes collaborateurs et ainsi comment y répondre tout au long de son parcours en tant que salarié. **Quelles sont les attentes de la nouvelle génération au travail ? Comment y répondre ? Comment l'entreprise peut attirer, engager et fidéliser sa relève ? Quels parcours lui proposer ?** Et pour aller plus loin, l'association publie un format d'atelier autour de cette fresque pour se mettre en action.

Un an plus tard, Youth Forever a souhaité aller plus loin pour **mieux cerner les attentes, les biais et les freins** de ceux.celles qui arrivent sur le marché du travail et **mieux comprendre les rouages de cette phase de rencontre** entre l'entreprise et le futur salarié. Plus précisément, l'envie était de décortiquer le **paradoxe suivant** :



## Paradoxe

**D'un côté, de nombreux jeunes témoignent de leur difficulté à trouver un premier emploi. De l'autre, de nombreuses entreprises mettent en avant leur difficulté à recruter.** La rencontre ne s'opère pas, pourquoi ? Et de quels jeunes parle-t-on ? De quelles entreprises ou de quels secteurs ? Les difficultés sont-elles les mêmes pour tout le monde ?



Pour aborder ces problématiques, Youth Forever part sur **un nouveau format** : une enquête découpée en **une série de chapitres** sur le sujet de la recherche d'emploi **en partenariat avec des associations du terrain et des entreprises**. Pour lancer l'enquête, **nous commençons avec cette revue de littérature** pour faire faire l'état des lieux des ressources phares sur le sujet. A travers l'analyse de plus de 60 sources publiées entre 2016 et 2023, nous souhaitons fournir des données pertinentes mais aussi rendre lisible la multiplicité des informations qui existent actuellement sur le sujet de la recherche d'emploi, des attentes et des freins du public "jeune", d'autant plus que l'on peut souvent lire tout et son contraire et souvent sans préciser quels "jeunes" sont étudiés.

## La suite

Ce travail nous a permis d'avoir une vue d'ensemble de ce vaste et complexe sujet de la recherche d'emploi. Des questions subsistent tout de même : les jeunes sont-ils égaux dans leur recherche d'emploi ? Ont-ils les mêmes attentes ? Quels sont les freins qu'ils rencontrent ? Mais aussi pour proposer des solutions pour permettre une meilleure rencontre des employeurs et des jeunes talents - dans toute leur diversité. Ce sera l'objet des chapitres suivants de cette enquête.

*"Cette enquête nous permet de nous positionner sur les enjeux d'insertion, d'inclusion et de diversité au travail. Ce sujet, décliné au pluriel, est stratégique pour l'association !" - Jasmine Manet (Directrice Générale)*

# Une enquête Youth Forever

Youth Forever est une association fondée pour mobiliser les employeurs pour la jeunesse et mettre l'intergénérationnel au travail au service des transitions.

## Nous travaillons à...

- Soutenir les entreprises à comprendre la jeunesse pour lui permettre de faire de la jeunesse un levier de transition,
- Accompagner la jeunesse au sein des organisations pour lui permettre de mener les grandes transitions à venir,
- Réconcilier les acteurs privés, publics et associatifs autour de projets et d'événements sur les sujets de jeunesse et d'intergénérationnel.

## Concrètement, Youth Forever c'est...

- Un observatoire qui produit des études et des articles pour décrypter et analyser une Jeunesse plurielle,
- Des actions de plaidoyer via des conférences, table-rondes, ateliers pour sensibiliser les entreprises et pour les mettre en mouvement à l'égard de la Jeunesse,
- Des événements pour rassembler Jeunesse et Entreprise et mettre en avant l'engagement au service du bien commun,
- Des outils à destination des entreprises et des formations à destination des jeunes.

Découvrez Youth Forever narrée par Emmanuelle Duez, présidente de l'association.

## Les autrices



**Raphaëlle Imbach**  
Responsable  
partenariats



**Lou Aubay**  
Responsable  
des opérations



**Clara Dorczynski**  
Cheffe de projet  
communication

## Nous rencontrer

Ecrivez-nous à [contact@youth-forever.com](mailto:contact@youth-forever.com) ou retrouvez-nous sur les réseaux sociaux :



@weareyouthforever



Youth Forever



<https://youth-forever.com/>

# Sommaire

## Partie 1 - p7

### Être jeune et chercher un emploi : une étape difficile !

💡 Les principaux freins rencontrés par les jeunes : le manque d'expérience, la discrimination et le manque de réseau. Les jeunes sont par ailleurs les premiers à subir la conjoncture économique et l'impact sur leur rapport à l'inquiétude.

## Partie 2 - p15

### Reflet d'une jeunesse plurielle : pas les mêmes difficultés pour tout le monde

💡 Le diplôme, le genre, le lieu d'habitation et l'origine sont des paramètres qui impactent la recherche d'emploi et l'insertion professionnelle.

## Partie 3 - p22

### La difficulté des employeurs à recruter

💡 Un panorama des métiers et secteurs qui recrutent aujourd'hui le plus de jeunes, ceux qui sont sous tension aujourd'hui et ceux qui le seront demain.

## Partie 4 - p28

### L'orientation pendant le parcours scolaire, quelles conséquences pour la recherche d'emploi ?

💡 Le rôle insuffisant de l'école dans l'orientation et l'insertion professionnelle.

## Partie 5 - p33

### Les attentes des jeunes qui entrent sur le marché du travail

💡 Les 9 critères identifiés lors de la recherche d'emploi : l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la flexibilité, la transparence et la cohérence, le sens, le salaire, l'esprit d'équipe, le lien entre les collègues, la stabilité et la sécurité, la possibilité d'apprendre et d'évoluer et des outils à jours et efficaces.

## Les sources - p48



# Les 10 messages clés à retenir

## Partie 1

1

Les plus gros obstacles pour les jeunes dans la recherche d'emploi sont le **manque d'expérience** (et le manque de légitimité associé), la **discrimination** et le **manque de réseau**.

2

La population jeune est la plus sensible à la conjoncture économique. Cependant, crise ou non, **les 15-24 ans sont proportionnellement au moins deux fois plus nombreux en moyenne à être au chômage** par rapport à l'ensemble de la population active française.

3

En conséquence d'un monde instable, le rapport à l'inquiétude évolue. **En 2023, les jeunes sont plutôt optimistes** : le marché de l'emploi est porteur et la génération qui entre sur le marché du travail est **une génération agile, habituée au changement**. À nuancer, en fonction des profils de jeunes.

4

Le **diplôme** en France reste encore **trop souvent un des premiers critères** de recrutement.

5

Le **genre**, l'**origine** et le **lieu d'habitation** sont trois facteurs qui impactent le choix du diplôme, le choix du métier, l'accès à l'emploi et la rémunération au démarrage de sa vie professionnelle.

6

La majorité des entreprises rencontrent des difficultés de recrutement. **En 2023, 61% des recrutements sont jugés difficiles**. Certains secteurs affectés plus que d'autres, notamment la santé, le BTP et le CHR (café-hôtellerie-restaurant).

7

**L'école ne prépare pas assez à la recherche d'emploi**. C'est l'entourage qui joue plutôt ce rôle aujourd'hui à la sortie des études.

8

Les **passerelles manquent entre l'école et le monde professionnel**, ce qui limite la projection professionnelle. Par conséquent :

- Le premier poste est souvent choisi par opportunisme ou par défaut ;
- Il y a un fort décalage entre l'imaginaire d'un emploi et la réalité, créant des frustrations.

9

**9 attentes** sont mises en avant dans ce chapitre : l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle et le bien-être au travail, la flexibilité, la transparence et la cohérence, le sens, le salaire, les liens avec les collègues et son manager, la stabilité et la sécurité, apprendre et pouvoir évoluer et des outils à jour efficaces et ergonomiques.

10

Loin des clichés, **le travail est un sujet de préoccupation** pour les jeunes et reste important dans leur vie !

## Partie 2

## Partie 3

## Partie 4

## Partie 5

# Définitions et convictions

## Les définitions utiles

Avant de lire ce chapitre, quelques notions sont à définir :

- **Une génération** est « un ensemble de personnes qui ont à peu près le même âge et qui ont vécu des expériences ou des événements historiques communs, dont résulte une vision du monde semblable et un mode de pensée commun » (Bourhis, 2010).
- **La génération Z**, à laquelle nous nous intéressons tout particulièrement, est née entre 1997 (ou 1995 selon les définitions) et 2010 et la génération Y entre 1980 et 1997.

Pour Youth Forever, **une personne “jeune” a entre 18 et 30 ans** : c’est la définition de l’Insee ! Dans ce chapitre, quand nous convoquons les données d’autres organisations, il sera précisé l’âge des personnes évoquées ou interrogées.



générations  
dans l’entreprise



1925

1945

1965

1980

1997

2010

Génération  
silencieuse

Baby-boomers

Génération X

Génération Y  
Millenials

Génération Z

Génération  
Alpha

## Nos convictions à garder en tête tout au long de ce chapitre

1

**La jeunesse est plurielle et hétérogène.** Dans la lignée des chercheurs qui se penchent sur les prétendus conflits intergénérationnels (Finchelstein & Cohen, 2022), Youth Forever est convaincue qu’il **existe plus de différences au sein de la catégorie jeunes qu’entre les différentes générations.** Il est donc difficile de conclure des grandes tendances sur ce groupe de personnes. Tout au long de ce chapitre, des nuances seront apportées pour permettre de refléter cette hétérogénéité.

2

**La jeunesse est une loupe sur le reste de la société** : une façon de comprendre l’époque et de regarder chez toutes les générations, dans toute une société, ce qu’il est en train de se passer. Ce chapitre évoque les attentes des 18-30 ans (un peu de génération Y et la génération Z) mais en réalité **les attentes et les freins dont nous allons parler concernent l’ensemble de la société dans des degrés différents en fonction de chaque individu.**

3

**Pas de meilleure enquête qu’une enquête sur le terrain !** Entreprise, association et organisation, nous vous proposons ci-dessous une lecture des attentes et freins des jeunes, mais **pour connaître précisément ce qui anime les jeunes de vos écosystèmes, interrogez-les.**

**1**

# Être jeune et chercher un emploi : une première étape difficile !



# Les obstacles en recherche d'emploi

Être jeune et rechercher son premier emploi n'est pas une phase qu'on se remémore en souriant. Replongez-vous quelques années en arrière quand vous deviez trouver votre premier stage, première alternance ou premier CDI. Combien de candidatures aviez-vous envoyées ? Combien de réponses aviez-vous reçues ? Comment auriez-vous fait si votre parent, cousin.e ou ami.e n'avait pas poussé votre CV auprès des RH de son entreprise ? Qu'aviez-vous raconté pendant votre premier entretien pour démontrer votre motivation et votre bonne volonté ? Le manque d'expérience avait-t-il été un frein ?

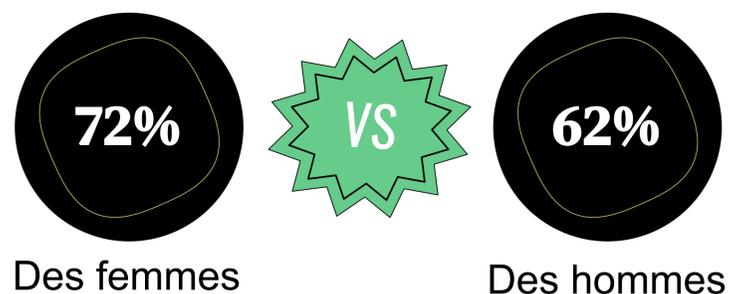
## #1 Le manque d'expérience



des 18-24 ans en recherche d'emploi considèrent **le manque d'expérience** et **le manque de légitimité** associé comme le plus gros obstacle (*Monster & YouGov, 2022*)

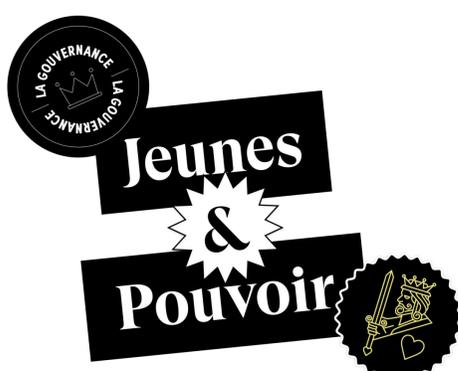


Ce phénomène s'amplifie en fonction du genre, du niveau du diplôme et de la situation professionnelle (chômage). **Le manque d'expérience est un frein pour :**



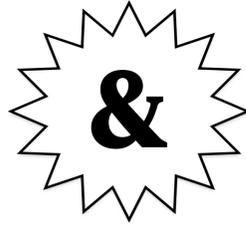
**Les jeunes sont souvent dans une impasse :** ils cherchent une première expérience professionnelle, mais ne sont pas retenus parce qu'ils n'ont pas assez d'expérience et un profil plus expérimenté a retenu l'attention des employeurs. Lorsqu'ils sont embauchés, ils ont tendance à l'être en lien avec leurs diplômes, ce qui défavorise largement ceux qui ont peu ou pas de diplôme, ou alors, ils sont embauchés "à des niveaux de qualifications inférieurs à ceux auxquels ils pourraient prétendre" (Arnoult & Ghraïri, 2022). Les jeunes en début de parcours professionnel ont besoin qu'on leur donne une chance en les recrutant, même s'ils ont peu d'expérience, et sur des postes à la hauteur de leurs compétences.

**Ce phénomène a déjà été observé lors d'une précédente étude Youth Forever** sur la question des jeunes et des instances de pouvoir en entreprise. De même que lorsqu'ils cherchent un emploi, **il est attendu des jeunes qui s'impliquent dans des instances de gouvernance beaucoup de maturité et d'expérience.**



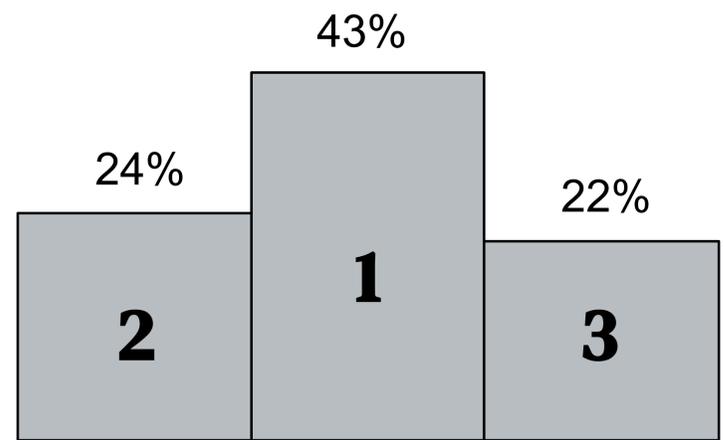
« Mais pourquoi diantre demander à un jeune de 25 ans d'avoir le recul et l'expérience d'un sexagénaire ? Pourquoi reprocher in fine à ces collectifs de jeunes une des seules choses qu'ils ne sont absolument pas en capacité de fournir : le fruit du temps ? Le jeune n'est pas un vieux qui s'ignore. » - Youth Forever, 2023

## #2 La discrimination



## #3 Le réseau

Après le manque d'expérience, c'est **la discrimination** fondée sur le genre, la validité, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique ou religieuse qui est considérée comme le plus gros obstacle des 18-24 ans (24 %) et **le réseau** en troisième position (22 %) (Monster & YouGov, 2022).



Discrimination

Réseau

Expérience



Les discriminations préoccupent d'autant plus les plus jeunes. **Les 18-21 ans sont 28 % à être préoccupés par la discrimination vs 20 % des 22-24 ans** (Monster & YouGov, 2022).



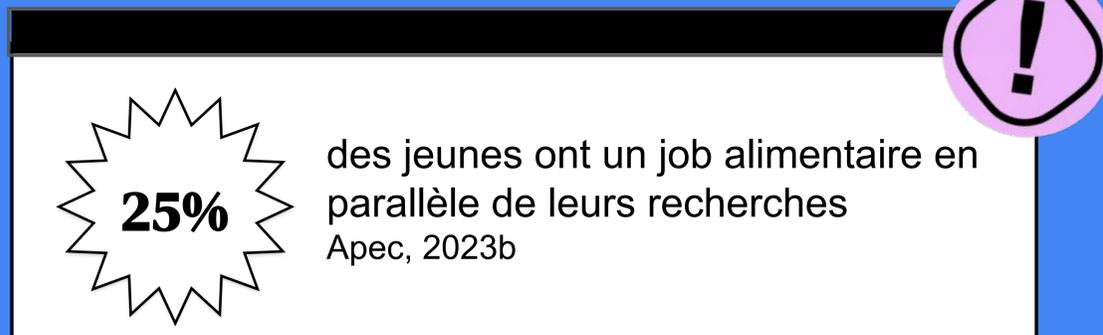
Pour rappel, « une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère interdit par la loi et dans un domaine cité par la loi, par exemple l'embauche. »

Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, 2018

À ce jour, **il existe 20 critères de discrimination**, qui sont disponibles sur le site du ministère du Travail, dont par exemple l'origine, le sexe, l'âge, la situation de famille, la grossesse, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ou encore les opinions politiques (Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, 2018).

# La recherche d'emploi et la confiance en soi

Le temps passé à trouver un premier emploi est déterminant pour la confiance en soi, surtout si on se compare avec d'autres personnes en emploi de son propre groupe social ou de sa cohorte d'âge (de Silans, 2022). Les refus peuvent être difficiles à encaisser et ils poussent au fur et à mesure à revoir ses attentes à la baisse.



Plus la recherche d'emploi se fait longue, plus les critères liés à la recherche d'emploi évoluent, poussant à l'acceptation d'offres qui ne correspondent pas forcément à tous les critères fixés au début du processus. Ainsi, un·e jeune pourrait être amené·e à accepter un emploi avec une rémunération plus faible que celle visée (alors qu'i·el ne peut pas se le permettre) ou à accepter un poste qui d'avance ne lui convient pas et dans lequel i·el ne se projette pas à long terme (de Silans, 2022). Certains sujets de frustration persistent, notamment sur le salaire :

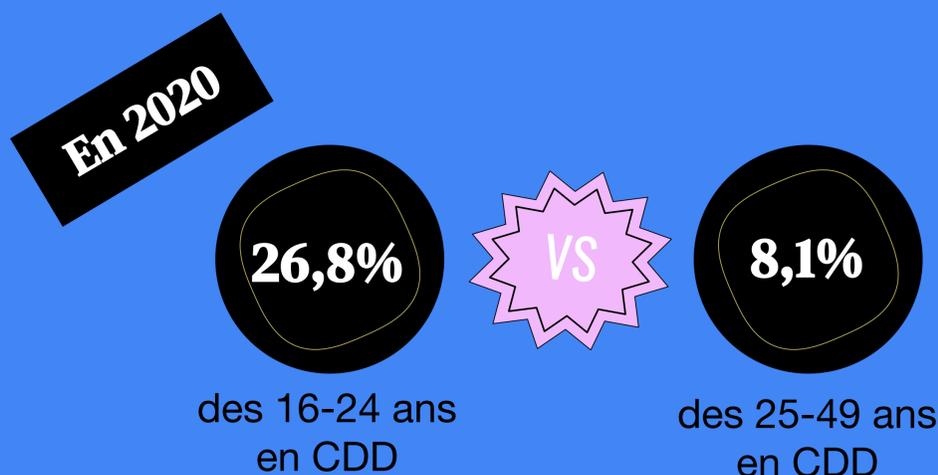


En acceptant une offre avec un salaire inférieur à ses attentes initiales, certains peuvent être en situation de précarité financière, ce qui peut notamment engendrer un isolement social (tous les frais liés à des dépenses sociales sont réduits en conséquence).

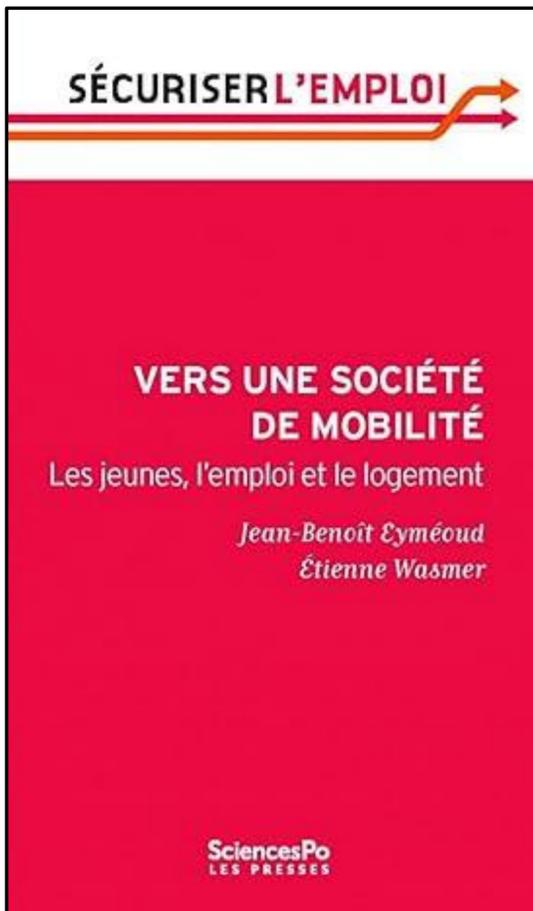
Non seulement les jeunes sont plus fréquemment embauchés à des postes à des niveaux de qualification inférieurs à ceux auxquels ils pourraient prétendre, ils sont aussi plus souvent dans des postes précaires. Le Céreq a analysé le parcours de 746 000 jeunes qui ont été diplômés en 2017 :



Les statistiques de l'Insee montrent que les 16-24 ans sont très nombreux.euse à être en CDD par rapport aux autres tranches d'âge.



# Les jeunes plus sensibles à la conjoncture économique 1/2



Dans leur ouvrage [Vers une société de mobilité. Les jeunes, l'emploi et le logement](#) (2016), Jean-Benoît Eyméoud et Étienne Wasmer font l'analyse suivante :

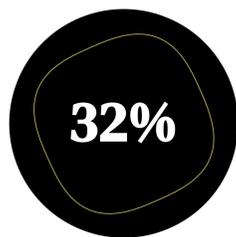
« Les risques liés à la conjoncture économique sont plus souvent supportés par les jeunes ; leur taux de chômage est plus élevé que celui du reste de la population et il réagit plus fortement aux variations conjoncturelles. »

Eyméoud et Wasmer, 2016



**“Génération sacrifiée”**

Les jeunes actifs ou entrant sur le marché du travail **subissent davantage les conséquences des crises économiques**. Ce constat avait été fait après la crise des subprimes en 2008 (Boisson-Cohen et al., 2017). A nouveau, pendant la pandémie : en 2020, le chômage a explosé, les contrats précaires et le décrochage dans l'apprentissage également (Youth Forever, 2021).



des 18-25 ans ont perdu le travail ou le stage qu'ils avaient sécurisé.  
Jobteaser, 2020

Par ailleurs, la pandémie a créé une vague de démission, notamment chez les jeunes, et a donc augmenté la part de personnes en recherche d'emploi. Selon une étude menée dans 7 pays (États-Unis, Royaume Uni, France, Allemagne, Australie, Nouvelle-Zélande et Japon) en 2021 :



des Gen Z ambitionnait de démissionner et trouver un nouvel emploi d'ici à un an, plus que toutes les autres tranches d'âge

The Future of Time, 2021

Les raisons des départs selon cette étude sont liées aux attentes évoquées dans la dernière partie de ce chapitre, à savoir notamment le besoin de plus de flexibilité et d'un meilleur équilibre de vie.

🔍 Si on reprend la définition de génération - une cohorte d'âge façonnée par son époque - la pandémie fait partie des événements historique qui ont façonné la génération Z.

# Les jeunes plus sensibles à la conjoncture économique 2/2



Pour comprendre l'impact de la crise de la covid, le *Baromètre de l'insertion des jeunes diplômés* (étude annuelle publiée par l'APEC tous les ans depuis 2016) apporte un éclairage supplémentaire.

**En 2021**

**VS**

**En 2023**

Le baromètre 2021 (qui analyse l'année 2020) montre l'ampleur de l'impact de la covid :

Le baromètre 2023 montre que trois ans après la crise de la covid, la situation s'est nettement améliorée :

**69%**

« des jeunes diplômé·e·s Bac +5 de la promotion 2019 **étaient en emploi 12 mois après l'obtention de leur diplôme** contre 85 % de la promotion 2018, soit une chute de 16 points du taux d'emploi. »

Apec, 2021

**88%**

« des jeunes diplômé·e·s (Bac +5 et plus) de la promotion 2021, interrogés au début de l'année 2023, **sont en emploi 12 mois après l'obtention de leur diplôme. C'est un niveau supérieur à celui observé avant la crise sanitaire** », même si le diplôme obtenu et la filière choisie ne sont pas sans conséquence.

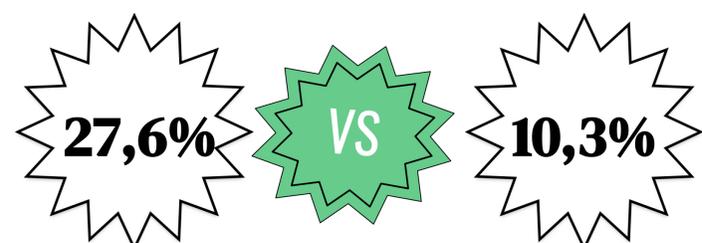
Apec, 2023

**2X +**

Cependant, en réalité, crise ou non, depuis au moins une quinzaine d'années, **les 15-24 ans sont proportionnellement au moins deux fois plus nombreux en moyenne à être au chômage par rapport à l'ensemble de la population active française** (Statista, 2023).

**En 2013**

Statista, 2023 pour l'année 2013

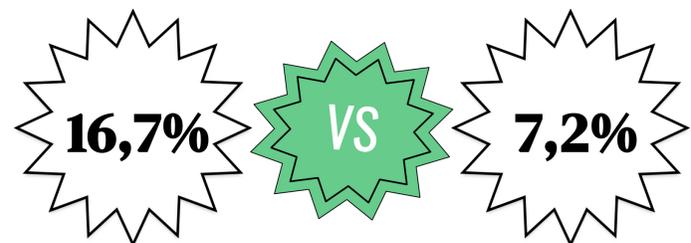


Taux de chômage des 15-24 ans

Taux de chômage des 15-74 ans

**En 2023**

Insee, 2023 & Statista, 2023, pour le 2ème trimestre 2023



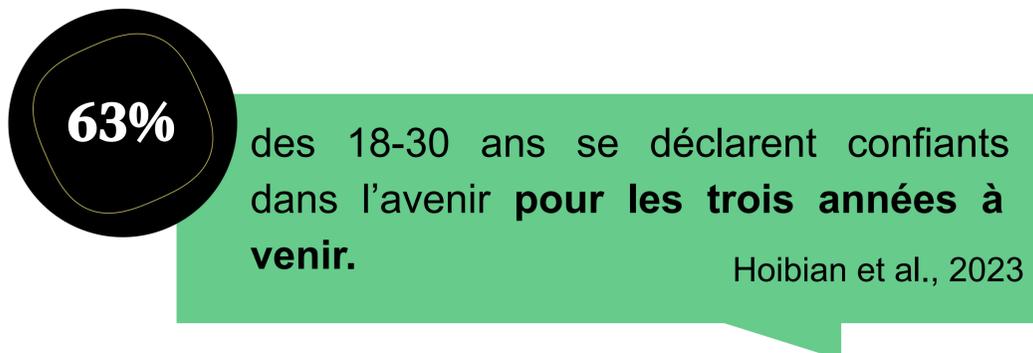
Taux de chômage des 15-24 ans

Taux de chômage des 15-74 ans



# Le rapport à l'inquiétude évolue...

Les éléments cités précédemment nourrissent l'inquiétude des jeunes qui arrivent sur le marché du travail. L'INJEP publie chaque mois de septembre un rapport sur le moral, l'état d'esprit et l'engagement des jeunes. La dernière publication (septembre 2023) montre que contre toute attente :



C'est une évolution positive par rapport à 2021 et 2022. Les 18-30 ans retrouvent les niveaux de confiance en l'avenir atteints en 2018 et 2020. Encore plus surprenant, cette étude révèle que les jeunes générations sont davantage confiantes que les plus âgées :



## Cet optimisme peut être analysé de différentes manières...

- 1 Le Céreq, dans une étude menée en 2018, montre que l'inquiétude est d'abord liée à la conjoncture économique et à sa situation professionnelle (Dupray & Béduwé, 2018). Actuellement, le marché de l'emploi évolue positivement et le taux de chômage début 2023 a atteint son niveau le plus bas depuis la crise des subprimes en 2008, même si les 15-24 ans restent les plus touchés (Hoibian et al., 2023).
- 2 Selon l'Insee « la jeune génération apprend à vivre dans le court terme, en migrant sans cesse d'une tâche, d'un emploi ou d'un lieu de travail à l'autre tout en étant capable de laisser filer le passé. Une génération agile en somme. » (Gless, 2018).
- 3 Ginevra Bersani, présidente de Junior Consulting Sciences Po, explique « La génération Z, qui a grandi dans un contexte économique, social, environnemental et numérique instable, a sans que l'on s'en aperçoive, fait d'elle **une génération autonome** » (Bersani, 2020).
- 4 Dès notre première enquête, nous observons également ce phénomène : malgré l'impact du contexte, la jeune génération est résiliente. Elle croit en elle et a foi en l'avenir, auquel elle souhaite contribuer (Youth Forever, 2021).

# ... en fonction des publics

Le niveau d'inquiétude, au même titre que l'appréhension liée au manque d'expérience, n'est **pas homogène** chez les jeunes français. L'inquiétude (comme pour les freins) est **plus importante pour les jeunes femmes** :

« Depuis la première édition du baromètre de l'INJEP, les hommes se montrent plus confiants dans l'avenir que les femmes, avec des écarts du taux de confiance mesuré variant de 3 à 12 points selon les années. » Hoibian et al., 2023

Une autre étude publiée en 2023 interrogeant des étudiant·e·s montre que les étudiantes ont moins confiance en elles de manière quasi systématique. Skema, 2023



## D'autres facteurs influent sur le niveau d'inquiétude :

**L'origine**

**L'ancienneté**

**Le lieu d'habitation**

**La situation vis-à-vis de l'emploi**

Rester trop longtemps dans une entreprise peut générer de l'inquiétude par crainte de perdre une situation privilégiée

Actif, étudiant, au chômage



Dupray & Béduwé, 2018 & Monster & YouGov, 2022

2

# Reflet d'une jeunesse plurielle : pas les mêmes difficultés pour tout le monde



**Chercher un emploi quand on est jeune, c'est difficile. Depuis toujours.** Notamment parce que c'est le moment où l'expérience manque et **il est donc plus laborieux de démontrer ses compétences et d'appuyer sa légitimité.** En surplus, la conjoncture touche la jeunesse de plein fouet et ils paient le prix fort de la crise. **Pourtant, ils sont tout sauf des victimes, ils ont foi en eux et sont confiants à court terme.**

Mais derrière cette bonne nouvelle, de grandes inégalités se cachent. **Le diplôme, le genre, le lieu d'habitation et l'origine sociale sont autant des paramètres qui impactent fortement la recherche d'emploi et l'insertion professionnelle.** La liste des freins à l'insertion professionnelle, qui en plus s'accumulent et se superposent, est longue. Allons plus en détail...

**!** La discrimination à l'embauche des jeunes serait un sujet d'article en soi : nous avons conscience qu'il existe de (trop) nombreux critères de discrimination à l'embauche qui impactent la recherche d'emploi des jeunes. Mais pour ce chapitre, nous avons choisi de cibler ceux qui **sont le plus visibles sur le CV ou en entretien**, à savoir le diplôme, le lieu d'habitation, le genre et l'origine sociale.



Les écarts de situation sur le marché du travail en fonction du diplôme sont plus particulièrement marqués en début de carrière. La proportion de ceux/celles qui sont au chômage 4 ans après la fin de leurs études (Gless, 2018) a plus 40 points d'écart :

52,4%

VS

11%

Des jeunes n'ayant obtenu que le brevet des collèges

Des diplômés de l'enseignement supérieur

Le poids du diplôme en France est observé plus particulièrement chez les NEETS (« ni en emploi, ni en études, ni en formation » ou encore « Not in Education, Employment or Training » selon l'acronyme anglais).

12,8%

Des 15-29 ans en France sont NEETS

Glazier, 2023

Et pour qui une des principales difficultés est leur faible niveau de qualification initiale (Gazier, 2023).

Le Céreq a montré que le diplôme demeure une protection contre le chômage (Gless, 2023). Néanmoins, si le diplôme reste une valorisation sur le marché du travail, **il protège de moins en moins lorsque la conjoncture économique est dégradée** (Boisson-Cohen et al., 2017).

**L'accès à des emplois à durée indéterminée est facilité pour les jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs ou de commerce** : respectivement 65 % et 59 % d'entre eux débutent ainsi leur vie active par un emploi à durée indéterminée.

28%

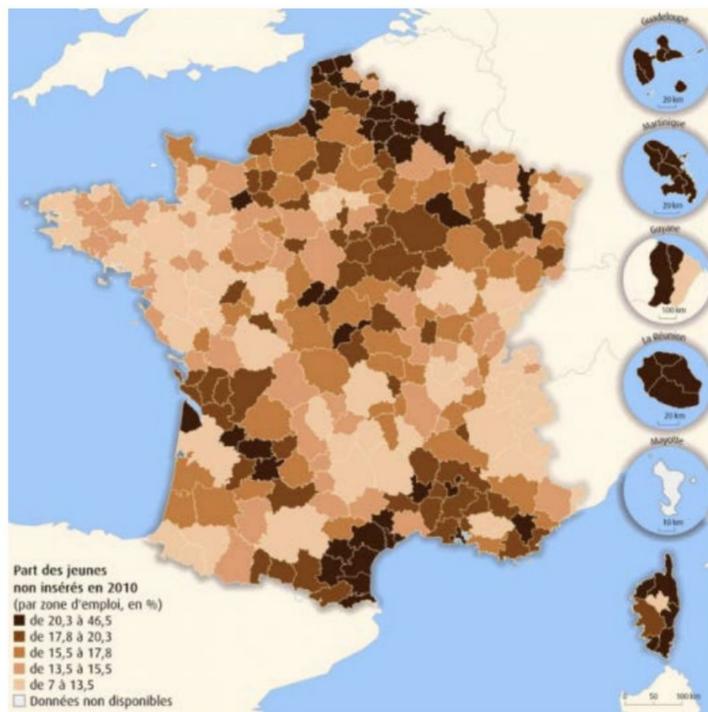
seulement des titulaires d'un CAP-BEP arrivent à entrer dans la vie active directement avec un CDI  
Gless, 2023

Les écarts entre les spécialisations de diplôme se creusent (Boisson-Cohen et al, 2017).



L'insertion professionnelle des 15-24 ans n'est pas la même en fonction du lieu d'habitation (Boisson-Cohen et al., 2017). Déjà en 2010, la part des 15-24 ans NEETS variait fortement d'une région à l'autre. En effet, la carte ci-dessous indique que la Bretagne ou l'Auvergne-Rhône-Alpes connaissent des pourcentages de jeunes NEETS assez bas (entre 7 et 15 %), en comparaison avec d'autres régions où le pourcentage de jeunes non NEETS était beaucoup plus élevé. C'était le cas du sud de l'Occitanie, du nord de la France mais également des départements et régions d'outre-mer (entre 17 et 46 %).

Part des jeunes de 15-24 ans « non insérés » (ni en emploi, ni scolarisés) en 2010

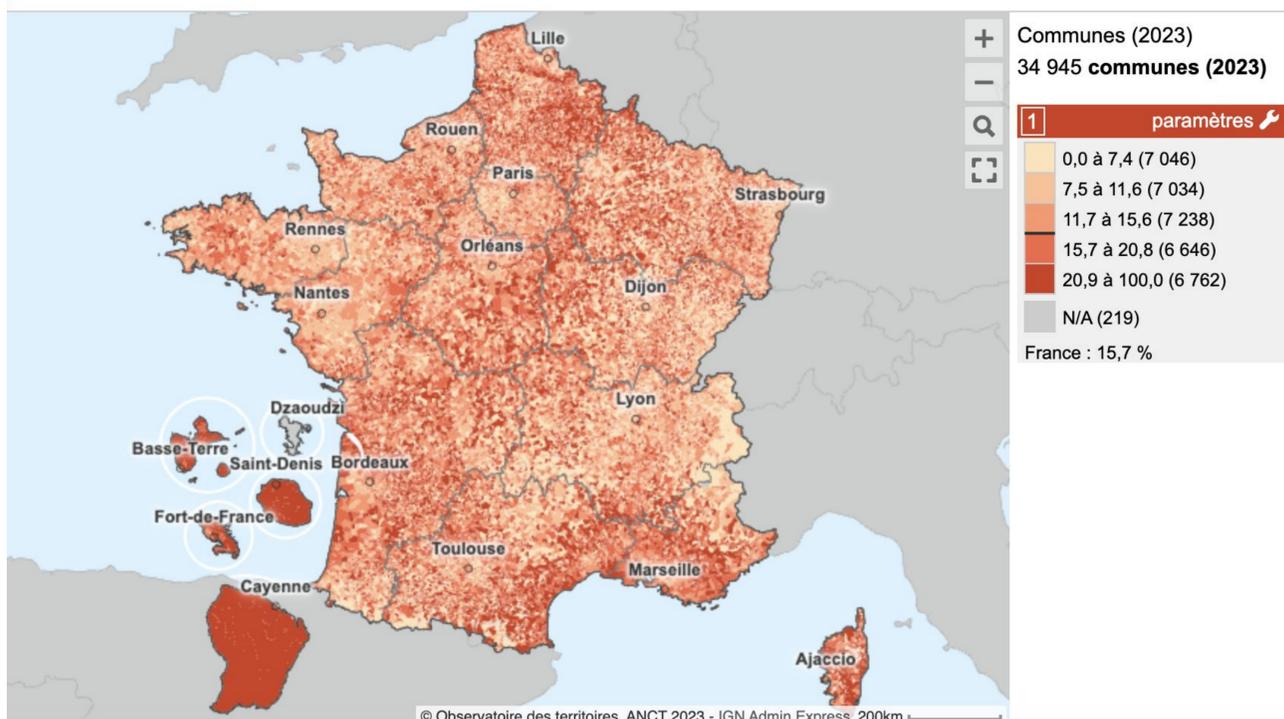


Légende : de 7% (plus clair) à 46,5% (au plus foncé)

Source : Insee, recensement de la population 2012

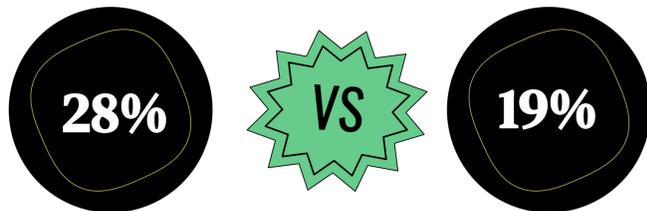
L'Observatoire des territoires a permis l'actualisation des données sur ce sujet (cf carte ci-dessous), ce qui permet une comparaison entre 2010 et 2020. De nombreuses similitudes sont observables d'une décennie à l'autre, notamment le fort taux de NEETS présent·e·s dans le sud de l'Occitanie et les départements et régions d'outre-mer ou le faible taux de NEETS présent·e·s en Bretagne ou Auvergne-Rhône-Alpes (*Part des jeunes non insérés (ni en emploi, ni scolarisés - NEET) en 2020*).

1 Part des jeunes non insérés (ni en emploi, ni scolarisés - NEET) (%) 2020



### En recherche d'emploi

Parmi les inégalités homme-femme, la recherche d'emploi ne fait pas exception à la règle.



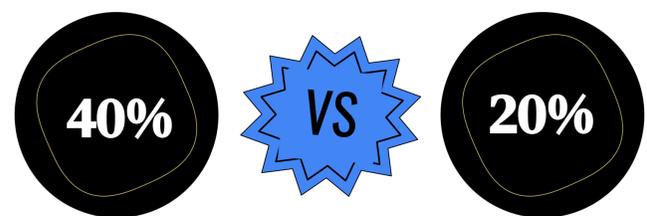
Des femmes

Des hommes

sont préoccupé.e.s par le fait d'être discriminé.e.s lors de leur recherche d'emploi. (Di Paola et al., 2023).

### En poste

Les femmes sont « sous-représentées dans les professions les plus rémunératrices et socialement valorisées » : elles sont moins souvent cadres et ont moins souvent de responsabilités (Di Paola et al., 2023).



Des femmes

Des hommes

sont plus souvent employées que cadres (Di Paola et al., 2023).

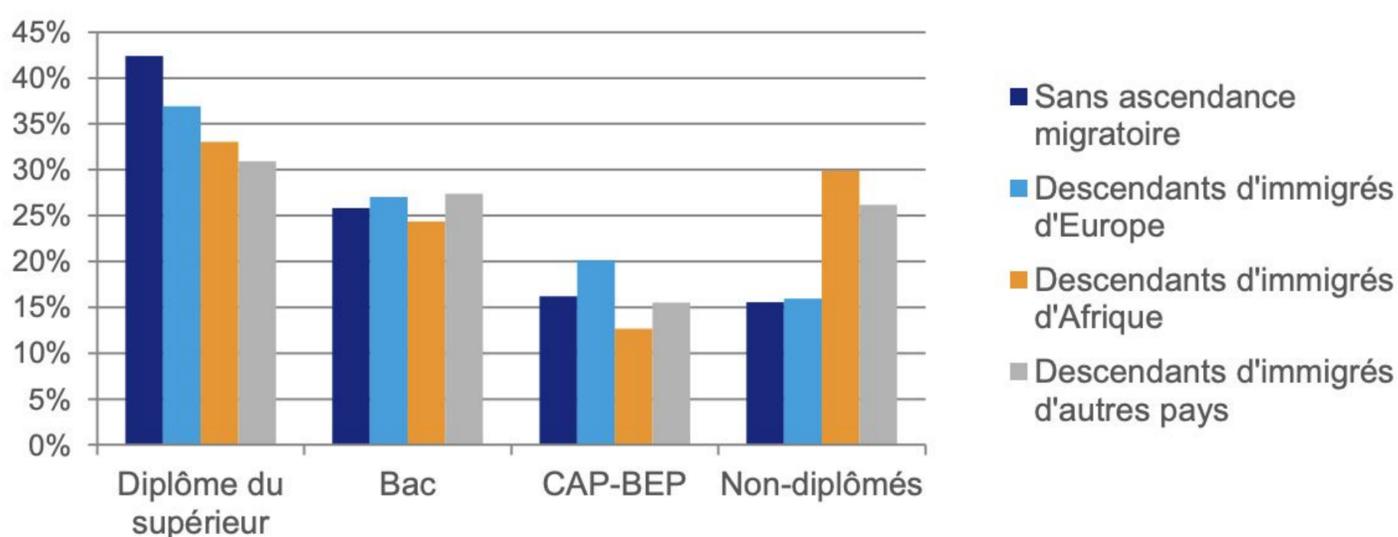


### Et la rémunération ?

Après seulement trois ans de vie active, on observe déjà des écarts salariaux entre les femmes et les hommes. **En 2020, tous temps de travail confondus, le salaire médian des jeunes hommes est de 1625 € alors que celui des jeunes femmes n'est que de 1500 €, soit un écart relatif de 8 %.** Cet écart est encore plus important si l'on compare dans d'autres métiers comme ouvrier·ère ou employé·e (Di Paola et al., 2023). Pour finir, pour celles qui ont des enfants, **la parentalité impacte également négativement l'employabilité des femmes** tandis qu'elle accroît les chances des hommes d'être en emploi (Di Paola et al., 2023).

L'origine pèse également très lourd dans l'insertion professionnelle et ce dès le parcours scolaire. **Les personnes ayant une ascendance migratoire sont moins nombreuses à être diplômées du supérieur et plus nombreuses à être non-diplômées** (cf schéma ci-dessous). Les descendant·e·s d'immigrés d'Afrique sont les plus concerné·e·s. Au regard de l'importance du diplôme pour les employeurs, les descendant·e·s d'immigrés qui sont moins diplômé·e·s partent dans la vie professionnelle avec un désavantage par rapport aux autres (Boisson-Cohen et al., 2017).

**Structure des sortants du système éducatif par niveau de diplôme, selon la zone d'origine des parents (2007-2012)**



Source : Insee, enquêtes Emploi 2007-2012, calculs France Stratégie

Les freins supplémentaires subis par **les descendant·e·s d'immigrés** sont également visibles dans la phase de recherche d'emploi **puisqu'ils ont proportionnellement moins de chance qu'on leur réponde lorsqu'ils candidatent.**

**31,5%**

de chances en moins en moyenne d'être contacté par les recruteurs pour les candidatures dont l'identité suggère une origine maghrébine, à qualité comparable, que celles portant un prénom et nom d'origine française. Arnoult et al., 2021

Du point de vue de la rémunération, le salaire horaire net des descendant·e·s d'immigrés maghrébins en 2014 **est inférieur de 8 % en moyenne** à celui des personnes sans ascendance migratoire. **Cet écart est plus important pour les hommes que pour les femmes**, car les femmes des descendant·e·s d'immigrés ont moins d'écart de salaire avec celles sans ascendances migratoires (Gueye & Ceci-Renaud, 2022).

Il existe de nombreux autres freins qui dépendent de chaque individu et qui compliquent la recherche d'emploi : **la capacité de mobilité** (notamment le permis, souvent revenu dans l'animation de notre outil *Fresque Parcours Jeune*), **la maîtrise du numérique, l'état de santé, le logement, les défauts de couverture sociale, l'isolement et l'absence de soutien familial (moral et matériel)** (Boisson-Cohen et al., 2017).

**À noter que :**

« Ces freins ont tendance à se concentrer et à se cumuler sur une partie de la jeunesse. »

Boisson-Cohen et al., 2017

**En 2017**

**10%**

au moins des 16-29 ans rencontrent ces freins périphériques à l'emploi

Boisson-Cohen et al., 2017

**1 sur 10**

Jeune n'a pas les compétences de base (compréhension orale, de l'écrit, de la numération et du calcul)

Bordeleau, 2023

Bien que de nombreux dispositifs existent pour les accompagner, de nombreux jeunes n'ont pas accès aux bonnes informations, sont encore trop peu visibles et ne bénéficient donc pas des dispositifs d'accompagnement dont ils sont la cible principale (Boisson-Cohen et al., 2017).



3

# La difficulté des employeurs à recruter



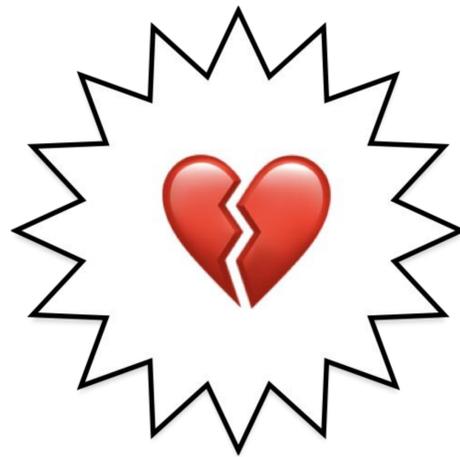
Les jeunes en recherche d'emploi ont du mal à trouver un emploi et ils sont nombreux à passer par des emplois précaires avant d'accéder à une certaine stabilité. Sinon ils revoient leurs attentes à la baisse au fur et à mesure de leur recherche. Les raisons principales sont le diplôme, le lieu d'habitation l'origine sociale et le genre - à chaque fois dans des proportions variables en fonction de l'intersectionnalité.

Paradoxalement, les entreprises aussi souffrent d'un manque d'attractivité et témoignent d'une grande difficulté à recruter. Notamment dans certains secteurs, comme l'industrie, l'hôtellerie, le commerce...

## Pourquoi la rencontre ne s'opère pas ?

Cette troisième partie propose un panorama des métiers et secteurs qui recrutent aujourd'hui le plus de jeunes, ceux qui sont sous tension aujourd'hui et ceux qui le seront demain.

YOUTH FOREVER - YOUTH FOREVER - YOUTH FOREVER - Y



# Quels secteurs recrutent des jeunes ? 1/2

Certains secteurs sont davantage représentés quand il s'agit du recrutement des jeunes diplômé·e·s. Une étude du Céreq a analysé les trois premières années de vie active de 746.000 jeunes diplômé·e·s en 2017 et montre que :

!

25%

des jeunes ont trouvé leur premier emploi dans les secteurs du commerce et de la distribution.

Gless, 2023

Une étude similaire analysant des données de 2015 montre que :

« le commerce et l'hébergement-restauration sont les deux premiers secteurs d'activité pourvoyeurs de postes pour les juniors ».

Lhommeau & Remy, 2022

En 2021, d'après l'analyse des offres [LinkedIn](#), les 10 métiers qui recrutent le plus de jeunes sont :



- |                                 |                                  |
|---------------------------------|----------------------------------|
| <b>TOP 10</b>                   |                                  |
| 1. Commercial.e                 | 6. Assistant.e administratif.ive |
| 2. Agent.e immobilier.ère       | 7. Assistant.e comptable         |
| 3. Technicien.ne de maintenance | 8. Réceptionniste                |
| 4. développeur web              | 9. Préparateur de commandes      |
| 5. Caissier.ère                 | 10. Chargé.e de clientèle        |

Les Echos Start, 2022

Selon France Stratégie et la Dares, les 7 métiers qui vont accueillir le plus de jeunes d'ici à 2030 sont :



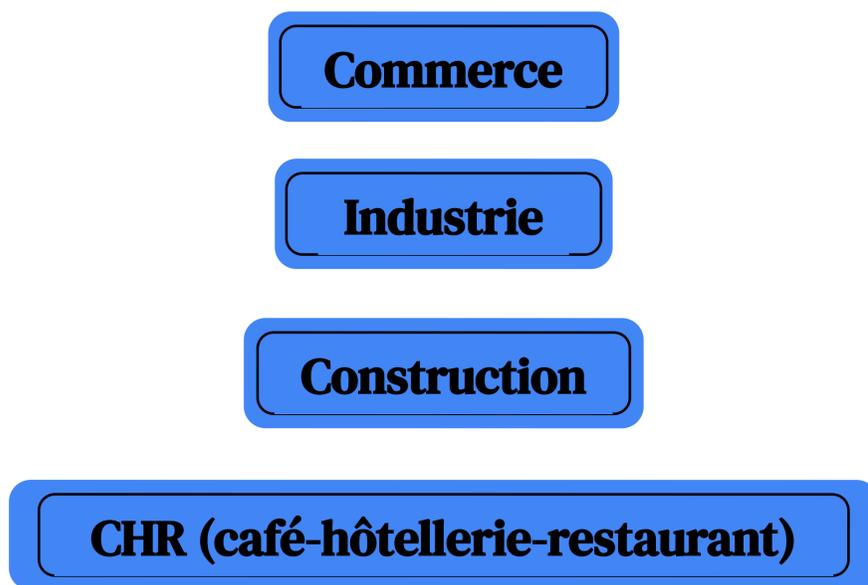
- |   |   |
|---|---|
| <b>TOP 7</b>  |   |
| 1. Vendeur·euse·s   | 5. Professions paramédicales            |
| 2. Enseignant·e·s   | 6. Aide-soignant·e·s                    |
| 3. Infirmier·ère·s & sage-femme                           | 7. Agent·e·s hôtellerie et restauration |
| 4. Professionnel·le·s de culture, sport & surveillant·e·s |   |

Dares, 2022



# Quels secteurs recrutent des jeunes ? 2/2

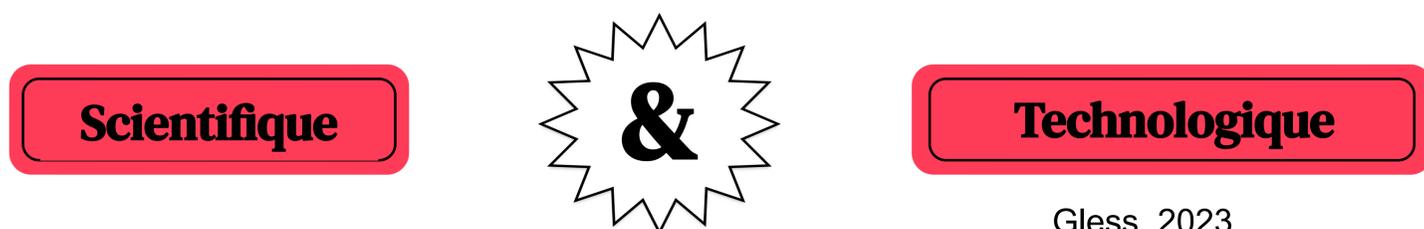
Le diplôme obtenu a un impact sur le choix du secteur de son premier emploi. L'étude du Céreq citée ci-dessus conclut que **les non-diplômé-e-s ou diplômé-e-s de CAP ou BEP** s'orientent principalement vers 4 secteurs :



Gless, 2023



À contrario, **1/3 des diplômé-e-s d'un BAC+5 ou plus** s'orientent davantage vers des secteurs



Gless, 2023

**La majorité des recrutements aujourd'hui se font dans le secteur tertiaire**, qui implique du service et donc de la relation client. En plus des compétences techniques, les employeurs sont donc aussi **en forte demande de compétences humaines** (Boisson-Cohen et al., 2017) (Arnoult & Ghrairi, 2022b).

Face à des tensions de recrutement, les mentalités des entreprises évoluent et avec elles leur processus de recrutement. Par exemple, en allégeant les parcours de candidatures (Lhommeau & Remy, 2022). La candidature en un clic en est un exemple, c'est le cas chez Décathlon ou Axa avec des outils comme les *CV catchers*, voire la pratique du recrutement sans CV.



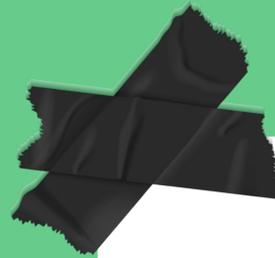
# Les entreprises sous tension



Malgré des processus de recrutement allégés et un nombre croissant de diplômés chaque année (Boisson-Cohen et al., 2017), le recrutement reste compliqué pour de nombreuses entreprises. Le COVID a amplifié ce phénomène qui ne s'est pas amoindri depuis.



des recrutements sont jugés  
difficiles  
Pôle Emploi, 2023



**6/10**

sont compliqués depuis la  
crise sanitaire contre 4/10  
recrutements avant la crise  
Gentina & Ruchenstain, 2023

Certains secteurs sont particulièrement touchés, notamment celui du sanitaire, social et médico-social (SSSMS) qui recrute des métiers tels qu'infirmier·ère, aide-soignant·e, éducateur·rice spécialisé·e ou agent·e de service hospitalier. Les secteurs du transport, du BTP et de la restauration sont également très touchés (Rouhan, 2023).

Concrètement, ces secteurs n'ont pas assez de profils qui candidatent ou ceux qui le font ne sont pas adaptés au poste proposé (Pôle Emploi, 2023).

## Une explication

« Les métiers qui connaissent des tensions accrues [...] ont pour point commun de présenter des conditions de travail difficiles avec des horaires atypiques ainsi qu'une faible reconnaissance et une insuffisante valorisation des compétences, notamment du point de vue salarial »

Ruchenstain, 2022

**La société d'aujourd'hui ne peut pas se passer de ces secteurs, comment faire pour qu'ils tendent à être compatibles au rapport au travail d'aujourd'hui et comment faire pour les rendre plus attractifs et visibles auprès des jeunes ?**

# Le futur n'est pas plus rose



Aujourd'hui, en 2023

72 %

des recrutements concernent des emplois durables (CDI et CDD de plus de 6 mois) et proviendraient d'entreprises de taille moyenne, PME et TPE. 62 % de ces recrutements concernent les métiers du service et une majorité dans le secteur du CHR (café-hôtel-restaurant)

Pôle Emploi, 2023

À long terme

France Stratégie et la Dares ont publié en mars 2022 le rapport *Les métiers en 2030 : quels déséquilibres potentiels ?* afin d'analyser et d'anticiper les besoins de recrutement jusqu'à 2030.

120 000

postes seraient non pourvus par les jeunes débutant leur carrière chaque année entre 2019 et 2030 sur 7 millions de jeunes débutant dans l'emploi sur la même période

Dares, 2022

Ces projections prennent en compte les départs à la retraite mais également la transition démographique en cours. Ce même rapport a analysé les métiers en tension des années à venir, avec parmi les métiers aux déséquilibres potentiels les plus élevés les agent·e·s d'entretien, les aides à domicile et les conducteur·rice·s de véhicules (Dares, 2022).

En effet, la baisse des naissances ne cessent de diminuer :

« Les enfants nés en 2022 sont 12,8 % moins nombreux que leurs aînés de 2010. La taille de cette cohorte est par ailleurs inférieure de 20,8 % à celle de l'année 1971. »

Insee, 2023

Qui dit moins de naissances aujourd'hui dit moins de jeunes qui entrent sur le marché du travail dans une vingtaine d'années, alors que des vagues de départ à la retraite s'annoncent.

4

# L'orientation pendant le parcours scolaire, quelles conséquences pour la recherche d'emploi ?





Avant d'analyser des attentes des jeunes au travail, il nous a semblé nécessaire de remonter un cran en amont de la recherche d'emploi et de décortiquer **les rouages de l'orientation au lycée et pendant les études supérieures**. Celle-ci joue un rôle primordial dans la facilité ou non d'obtention d'un premier emploi. L'orientation et l'accès au monde professionnelle que propose l'école peut réparer ou accentuer les inégalités d'accès à l'emploi.

## Difficulté d'orientation et de projection dans la vie active pendant ses études



La question de la recherche d'emploi est très fortement liée à celle de **l'orientation et au décalage qui existe dans le système scolaire entre le monde scolaire et le monde professionnel**.

En France, **le choix d'orientation est d'autant plus compliqué dans un système éducatif très segmenté et hyperspécialisé** où le choix de l'orientation se fait de plus en plus jeune. L'enjeu est d'autant plus fort au regard de l'importance du diplôme pour les employeurs. Un choix de taille puisque certaines études ou filières garantissent un accès pérenne à l'emploi plus facilement que d'autres (Boisson-Cohen et al., 2017). Ce choix, à faire de manière précoce, enferme les élèves et convient peu à la réalité du monde professionnel actuel où **le modèle linéaire étude → insertion → travail → retraite s'effrite**. Place à une nouvelle temporalité faite de sas ou d'allers-retours entre études, emploi, chômage et inactivité (Pinte & Fischer-Lokou, 2018).

En parallèle, le système scolaire, notamment du secondaire et supérieur, joue un rôle insuffisant dans l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiant·e·s. De manière générale, **les jeunes pensent que l'école ne les prépare pas assez à la recherche d'emploi et la vie active**, comme le souligne l'Observatoire du Premier Emploi en 2020 (Duport, 2020). Quelques chiffres qui illustrent cela :

- L'école intervient uniquement dans **10 %** des recrutements des jeunes candidat·e·s (Lhommeau & Remy, 2022).
- **1 jeune sur 2** ne sait pas ce qu'il veut faire au sortir de ses études (Duport, 2020).
- **1 jeune sur 2** affirme que son école ne lui a pas donné l'opportunité de rencontrer des professionnel·le·s (IPSOS & My Job Glasses, 2020).



La Fondation AlphaOmega s'est associée aux missions locales et à l'AFPA pour comprendre le décrochage scolaire. Un constat intéressant ressort de leur étude :



**61 %**

des jeunes interrogés déclarent s'être orientés par défaut\*

Alpha Omega Fondation et al., 2023

**46 %**

des jeunes restent moins d'un an en poste

Duport, 2020

\* **L'orientation par défaut** : par méconnaissance d'autres parcours, faute d'avoir été pris dans celui qu'ils souhaitaient, parce que la filière était proche du domicile contrairement aux autres, ou simplement par absence de conseil ou d'envie particulière. De la même manière, souvent, **le premier emploi est choisi par nécessité** ou bien par hasard.

## Encore, des inégalités

L'origine sociale et le genre influent sur l'orientation des jeunes et leur insertion professionnelle. L'orientation dans le système scolaire français favorise la reproduction sociale, notamment lorsqu'il faut choisir une filière (Boisson-Cohen et al., 2017). **À niveau scolaire comparable, les jeunes issus des milieux les moins favorisés iront plus souvent dans des secteurs moins prisés, et contre leur gré** (Boisson-Cohen et al., 2017).

Le genre joue aussi un rôle dans l'orientation. La répartition inégale des genres dans certains métiers est intrinsèquement liée à la répartition genrée dans les filières, avec par exemple les formations aux métiers du secteur sanitaire, social et médico-social, de bac+2 à bac+4 **qui restent massivement féminines** (89%) (Di Paola et al., 2023).

**50%**



**40%**

De femmes

D'hommes

en 2017 sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur

Di Paola et al., 2023

À savoir, le nombre de diplômé·e·s du supérieur est en augmentation depuis les années 2000, avec une légère majorité de femmes. Pour autant, **les femmes ont toujours moins de chances que les hommes d'être en emploi « stable »**, et ce en 2013 comme en 2020 (Di Paola et al., 2023).

En résumé, l'école et le rôle qu'elle joue dans l'orientation impacte pour beaucoup la facilité à se projeter dans le monde du travail et donc simplifie le processus de recherche d'emploi. **C'est bien plus simple de savoir par où commencer et d'expliquer sa motivation pendant un entretien d'embauche quand on a réellement choisi sa voie.** Par ailleurs, la capacité à se projeter et à se poser les bonnes questions avant d'intégrer une entreprise permet d'être davantage sûr de son choix et peut contribuer à réduire le turnover.



# L'alternance, vecteur d'insertion et de satisfaction

## 1/2

Pour répondre à cette difficulté à se projeter, les écoles et les politiques misent **sur l'apprentissage, un dispositif qui fait ses preuves pour faciliter l'orientation et l'insertion**. En effet, l'apprentissage est au cœur de l'agenda politique depuis au moins 20 ans en France. Boosté par le plan de relance, les chiffres de l'apprentissage ont grimpé ces dernières années.

**X3**

En 2008, l'apprentissage représentait 300 000 contrats signés, en 2022 ce chiffre atteint 837 000 (Demongéot & Lombard, 2023).

« De nombreux travaux montrent que [l'apprentissage] améliore l'insertion des jeunes sortant de l'enseignement secondaire mais constitue également une forme pédagogique alternative à l'enseignement scolaire classique et susceptible de diminuer l'échec scolaire. » (Boisson-Cohen et al., 2017).

**89%**

**VS**

**78%**

des jeunes diplômé·e·s  
ayant fait une alternance  
sont en emploi  
Apec, 2022

des personnes qui ne  
sont pas en alternance  
sont en emploi  
Apec, 2022



# L'alternance, vecteur d'insertion et de satisfaction

## 2/2

Les étudiant·e·s qui **sont passé·e·s par l'alternance sont plus souvent en contrats pérennes (CDI)** et bénéficient d'une meilleure rémunération (Apec, 2023b). Enfin, **le niveau de satisfaction des jeunes diplômé·e·s quant à leur emploi est plus élevé** chez ceux passés par l'alternance (Apec, 2023b). Néanmoins, si l'apprentissage fonctionne, cette voie ne représente que 8 % des 16-29 ans en 2022. (Demongeot & Lombard, 2023).

Néanmoins, si l'apprentissage fonctionne et que les engagements des employeurs en la matière progressent, cette voie n'est pas encore généralisée.



des 16-29 ans en 2022 sont en  
apprentissage

Demongeot & Lombard, 2023



Les dispositifs qui permettent un pied dans l'entreprise comme l'alternance ou les stages sont vertueusement utilisés à bon escient, mais **peuvent aussi être utilisés par les entreprises comme moyen de recruter de la main d'œuvre moins chère** qui remplacerait des salariés à temps plein. Les stages et alternances peuvent être une opportunité pour l'orientation quand ils enrichissent la période scolaire, **mais ils représentent aussi le risque de recruter davantage via des contrats précaires** au lieu d'un contrat stable et souvent mieux rémunéré. **L'égalité des chances dans le recrutement de ces dispositifs est aussi un sujet** : les entreprises s'en saisissent bien, mais parfois avec le biais de recruter des profils engagés dans des études supérieures longues, en laissant de côté les personnes plus éloignées de l'emploi.



5

# Les attentes des jeunes qui entrent sur le marché du travail



# Les attentes des jeunes qui entrent sur le marché du travail

Une des raisons pour lesquelles la rencontre ne se fait pas entre les jeunes et l'entreprise est lié à l'écart **qui existe entre l'école et le monde de l'entreprise**. De nombreux jeunes ne savent pas quel métier faire ni où candidater en fin de parcours scolaire et **leurs premiers pas dans l'entreprise dépendent trop souvent de leur famille, leur entourage, leur école, leurs pairs**. De fait, c'est plus laborieux pour ceux qui n'ont pas de réseau.

Il arrive aussi souvent qu'à la sortie de l'école les jeunes diplômés candidatent sans réflexion approfondie ou stratégie d'orientation et aillent dans la première entreprise qui les accepte. Pendant leurs études, **les jeunes construisent un imaginaire et une vision du monde professionnel**, qui peut être très décevant une fois dans la vie active. Ce décalage entre ce qu'ils imaginent (ou n'imaginent pas) et ce qu'ils vivent favorise le stress, les incompréhensions et parfois, les démissions.

Pour alimenter la réflexion de pourquoi cette rencontre ne s'opère pas, l'équipe Youth Forever a souhaité identifier les critères dans une recherche d'emploi et les attentes des jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi pour **en tirer des enseignements en tant qu'employeur**. Soyons vigilants néanmoins, ces attentes sont loin d'être la chasse gardée des "jeunes" et sont très souvent intergénérationnelles dans le monde du travail de 2023.

Lors de la revue de littérature sur le sujet **9 critères ont été identifiés** :

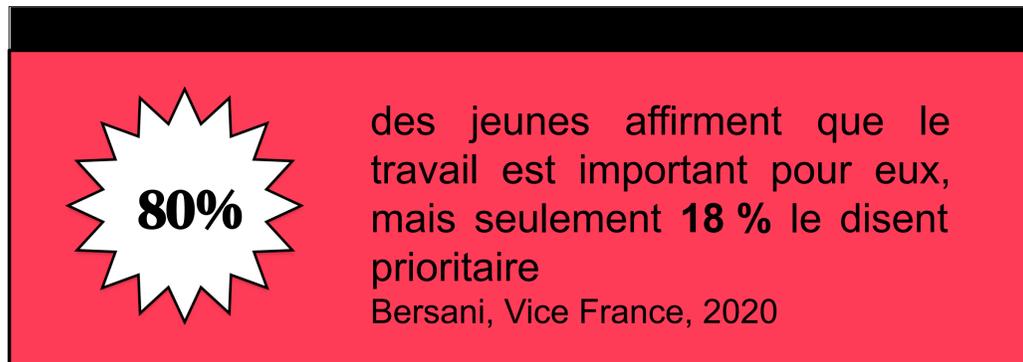
- 
1. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle
  2. La flexibilité
  3. La transparence et la cohérence
  4. Le sens
  5. Le salaire
  6. l'esprit d'équipe, le lien entre les collègues et un management de qualité
  7. La stabilité et la sécurité
  8. La possibilité d'apprendre et d'évoluer
  9. Des outils à jours et efficaces

\*\*\*  
**DANS  
NOTRE  
VISEUR**



# La place du travail pour les jeunes

Avant de questionner et d'analyser les attentes des jeunes au travail et notamment dans leur premier emploi, il est pertinent d'analyser la place du travail chez les jeunes. Flemmards, insolents, désengagés, tire-au-flancs... les qualificatifs ne manquent pas pour décrire les jeunes au travail. Qu'en est-il dans les études ?



De plus, un rapport publié par l'INJEP indique :



« Lorsqu'ils doivent se prononcer sur leur priorité à l'heure actuelle, seulement une minorité (15%) déclarant qu'elle porte plutôt sur leur vie professionnelle (« trouver ou conserver un emploi stable » ou « améliorer sa situation professionnelle »).  
Bene, 2020

**Le travail reste un enjeu majeur pour les jeunes et un sujet qui les préoccupe bien que ce ne soit pas leur seul centre de préoccupation.**

C'est le cas notamment car il est souvent envisagé comme une source de **construction identitaire** (Bene, 2019) ou **comme premier levier d'impact pour adresser les sujets qui nous tiennent à coeur** (Youth Forever, 2022).

## À garder en tête

La jeunesse est plurielle : il n'y a pas un rapport au travail, mais des rapports au travail. Voire un rapport au travail intergénérationnel !



Par exemple, « Il est probable que le travail soit vu comme prioritaire par ces jeunes qui occupent une situation professionnelle encore instable en début de vie active » (Bene, 2019).



L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle est un critère essentiel pour les jeunes générations. L'INJEP a interrogé en 2015 la génération diplômée en 2013 (près de 23 000 réponses ont été recueillies), il en ressort que **51 % des diplômés interrogés** affirment que **l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est très important pour elles-eux** (Bene, 2019). L'importance de l'équilibre vie professionnelle et la vie personnelle et du bien-être était déjà présente avant la covid et chez la génération Y, et elle a été amplifiée par la crise.



**74%** des répondants sondés par OpinionWay affirment que la crise sanitaire a « suscité l'envie d'opérer des changements dans leur vie professionnelle »  
Pôle Emploi, 2022

**80 %**

des 600 jeunes interrogés par l'Observatoire des valeurs ne se voient pas sacrifier leur santé pour leur travail  
De Mauroy et al., 2021

**92 %**

de la Gen Z estime qu'il est du rôle de l'entreprise de s'assurer du bien-être des salariés  
*Génération Z et qualité de vie au travail : quelles attentes ?*, 2022

**67%**

des interviewés de moins de 24 ans et 65% des Millennials sont prêts à quitter leur emploi s'il les empêche de profiter de leur vie.  
Randstad, 2022



Cette tendance n'est pas seulement française mais généralisée **à l'échelle internationale**. C'est ce que met en avant une étude canadienne menée par Angus Reid pour le compte d'Indeed :

« L'équilibre entre le travail et la vie personnelle trône au sommet de leurs exigences, ils sont 76 % [de la génération Z] au Québec à affirmer qu'il s'agit d'un élément primordial quant à la fidélité envers une organisation. »

Bordeleau, 2023



## À noter

Les jeunes accordent une plus grande importance à l'équilibre entre leur vie professionnelle et vie personnelle en fonction de leurs études. Plus les jeunes sont diplômés, plus cette dimension est importante.

58%

des diplômé·e·s du supérieur...

VS

47%

des diplômés du secondaire...

VS

40%

des non diplômés...

...accordent une forte importance à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle (Bene, 2019).

Des disparités existent également en fonction du genre, les femmes accordent une plus grande importance à l'équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle :

56%

des femmes à le valoriser

VS

45%

des hommes à le valoriser

En cause ? La répartition inégale du travail domestique, et le fait que les femmes soient plus concernées par les arrangements entre vies professionnelle et familiale (Bene, 2019).

La flexibilité semble s'être immiscée dans le monde du travail. Une flexibilité en matière de lieu de travail mais aussi concernant les méthodes de travail et les horaires.



1/2

73%

de la génération Z souhaitent que l'entreprise leur permette d'organiser eux-mêmes leurs horaires de travail

« de la Gen Z souhaite également pouvoir travailler selon ses propres méthodes »  
*Génération Z et qualité de vie au travail : quelles attentes ?, 2022*

La génération Z commence à envisager de ne pas travailler sur des horaires de bureau classiques (« The Future of Time », 2021). En effet, ils sont **46% à considérer le « 9h-17h comme « dépassé »** (Bordeleau, 2023).

Les jeunes cadres seraient plus attachés au salariat si les entreprises étaient plus souples et prêtes à développer leur politique d'évolution des salaires et des compétences (Bene, 2019).

La crise de la covid a également démocratisé la pratique du télétravail, floutant ainsi les espaces professionnels et personnels. Par la force des choses, beaucoup d'organisations ont progressé sur le sujet. Bien que la pratique du télétravail semble avoir basculé dans la norme, les jeunes générations paraissent plus en recherche d'un juste milieu que d'un emploi qui offre une possibilité de faire du télétravail à temps plein. **Le télétravail crée aussi de la frustration et met en avant des inégalités pour ceux qui n'y ont pas accès** (Rouhan, 2023). Les secteurs en tension évoqués plus haut sont aussi pour beaucoup les métiers qui ne se font pas à distance (SSSMS, CHR, BTP etc.).

Le télétravail n'a pas que du bon : **52 % des Gen Z disent ressentir une certaine pression de devoir être joignable à tout heure lorsqu'ils sont en télétravail** (« The Future of Time », 2021). Beaucoup de jeunes qui démarrent leur carrière professionnelle ont bien en tête que le télétravail n'est pas forcément adapté à un premier emploi (Skema, 2023).

Ils sont 49 % à dire qu'ils accepteraient un emploi sans télétravail (Monster & YouGov, 2022) et 79 % attendent de l'entreprise qu'elle propose un espace de travail physique (Bordeleau, 2023) (Gentina & Ruchenstain, 2023). La clé et la réponse à la question du télétravail semble être la flexibilité.

La génération Z attache une grande importance à la transparence sur le plan salarial mais également sur le plan de la culture d'entreprise, elle « **s'impose comme une valeur importante pour attirer et retenir les candidats issus de cette génération** » (Bordeleau, 2023).

**Pour 37%**

« Ne pas divulguer le salaire proposé a été pointé comme le principal signal d'alarme dans les offres d'emploi. »

Bordeleau, 2023



Cette transparence est gage de confiance et permet de s'assurer d'une **cohérence entre ce que l'entreprise prône en externe et ce qu'elle applique en interne**. Ce besoin de cohérence est fortement présent au sein des jeunes générations, et il entraîne des déceptions quand une annonce n'est pas en accord avec la réalité du poste (Skema, 2023). Le processus de recrutement devient de plus en plus l'opportunité pour les salariés de vérifier cette cohérence (Bordeleau, 2023).





Le sens au travail a pris de l'ampleur et les jeunes sont de plus en plus nombreux à l'identifier comme un critère de taille dans leurs choix professionnels. De nombreuses études et articles mettent en évidence l'importance du sens pour les jeunes générations.



Quelques exemples :



L'institut YouGov a mené une enquête auprès de 1000 français de 18 à 24 ans à l'été 2021, et parmi eux :

**78%**

affirment qu'ils n'accepteraient pas un emploi qui n'a plus de sens pour eux (Monster & YouGov, 2022).

En 2022, Opinionway a interrogé plus de 1000 personnes entre 18 et 30 ans et près de

**80%**

jugent « important » ou « prioritaire » la place des engagements environnementaux et sociétaux d'une entreprise (Pôle Emploi, 2022).

Cette sensibilité autour de la finalité du travail a été accentuée par la covid. **La recherche de sens au travail ne se retrouve pas uniquement au sein de la population cadre** mais au sein de toutes les catégories socio-professionnelles (Gentina & Ruchenstain, 2023).

Bien que le sens ait pris de la place, la question de la rémunération reste un sujet important qui n'est pas mis de côté au profit du sens. De nombreuses études se contredisent quand il s'agit de déterminer si le sens prime sur le salaire : d'après OpinionWay, le salaire arrive en tête de liste des critères regardés en priorité avant de rejoindre une entreprise (59 %) tandis que l'Institut Montaigne indique que le salaire est secondaire et qu'il n'est important que pour 25 % des jeunes interrogés lors des groupes de réflexion (Duport, 2022). **Pour sortir du débat, gardons en tête que ces critères sont tous deux importants, sans nécessairement être en opposition.**



« 64 % des jeunes interrogés par YouGov ne sont pas prêts à faire des concessions sur leurs prestations salariales et n'accepteraient pas de revoir le salaire recherché à la baisse.»  
(Monster & YouGov, 2022).

En réalité, cet éternel débat salaire versus sens dépend de nombreux paramètres et ne peut pas être généralisé pour l'ensemble de la génération Z. Premièrement, **c'est une tendance un peu plus présentes chez les femmes : elles sont 47 % à privilégier le critère de la passion sur tout autre critère, quand les hommes ne sont que 38 % dans ce cas** (Duport, 2022) (Apec, 2022a).

À noter que même si le sujet du sens au travail est de plus en plus prégnant, **c'est une question que tout le monde n'ait pas le luxe de se poser.** L'étude de l'Institut Montaigne « montre [...] que pour **les jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville, le salaire passe avant l'intérêt du poste** » (Duport, 2022). C'est le cas aussi pour les chômeurs ou pour les inactifs (Bene, 2019).

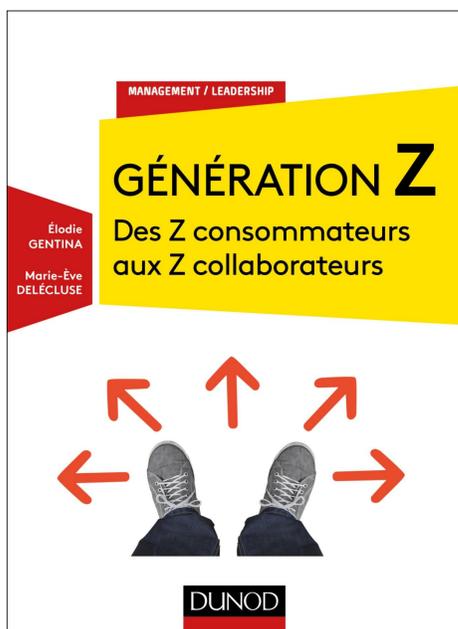


En résumé, privilégier le sens n'est pas donné à tout le monde. Ainsi, l'Observatoire des Valeurs des Jeunes explique que les Bac+4 et Bac+5 interrogés « considèrent la possibilité de se poser la question de la hiérarchie de leurs critères dans une recherche de poste, et d'avoir pour premier critère la quête de sens et non la rémunération, comme un privilège dont bénéficient les personnes qui ne sont pas dans le besoin matériel et financier »

De Mauroy et al., 2021

La solidarité, l'esprit d'équipe et la bonne ambiance dans l'équipe sont aussi des critères recherchés. De même que pour l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, cette tendance existait déjà avant la pandémie mais la solitude vécue pendant la pandémie a été un accélérateur de ce critère de recherche.

Déjà en 2016, l'INJEP mettait en avant que **46 % des 23 000 personnes interrogées considèrent que les relations entre collègues sont très importantes** (Bene, 2019). Les relations avec les collègues sont par ailleurs meilleures s'il existe des valeurs communes (De Mauroy et al., 2021).



Ce critère s'est confirmé post-covid. Selon Elodie Gentina, professeur à l'IESEG spécialiste de la génération Z et autrice de l'ouvrage *Génération Z. Des Z consommateurs aux Z collaborateurs*, **le premier levier de fidélisation est l'esprit d'équipe** (sur la base d'une étude menée auprès de 2300 jeunes Français de 15 à 22 ans, étudiant·e·s et lycéen·ne·s).



des jeunes ont été soutenus par leurs collègues au travail.

Bene, 2019

Ce goût pour l'esprit d'équipe et la collaboration se retrouve aussi dans les méthodes de travail souhaitées : 87% des 602 participants préfèrent travailler dans une équipe collaborative plutôt que hiérarchique.

De Mauroy et al., 2021

Encore une fois, des écarts sont observables en fonction du niveau de diplôme :



(Bene, 2019)

Cette dimension des relations sociales est moins mise en avant par les jeunes salarié·e·s précaires (Bene, 2019).

Les relations entre collègues font partie du quotidien et sont essentielles, mais **une relation saine et positive avec son manager est aussi un facteur fort d'épanouissement ou à l'inverse de frustration** (Apec, 2023b). De même que le fonctionnement en équipe, les jeunes générations apprécient de leur manager une posture collaborative. Il est davantage **attendu du manager une posture de coach qui forme son équipe et la fédère tout en étant à son écoute** (*Génération Z et qualité de vie au travail : quelles attentes ?*, 2022) (Skema, 2023).

Attention aussi à **prendre soin du manager qui parfois se retrouve en difficulté** entre "d'une part, une batterie de plus en plus rigoureuse d'indicateurs de performance et, d'autre part, une responsabilité accrue quant à la qualité de vie au travail de leurs équipes" (Gaudart & Volkoff, 2023).

Autre spécificité des jeunes au travail, **l'évolution de la relation à son employeur**. D'un contrat transactionnel, la relation avec son employeur englobe désormais plus de composantes, **passant à un contrat relationnel/psychologique** (Skema, 2023). Les employé·e·s seraient ainsi prêt·e·s à aller plus loin que leur fiche de poste. Si l'employeur est perçu comme ne respectant pas sa part du contrat, le contrat serait redéfini de manière plus transactionnelle (Skema, 2023).



Le CDI est-il voué à disparaître ? C'est une question qui fait débat. Même si les contrats hors CDI sont explorés et que 50 % de la génération Z pense que le CDI a vocation à disparaître (au profit d'autres contrats : CDD, freelance, intérim, temps partiel) (*Génération Z et qualité de vie au travail : quelles attentes ?*, 2022), les chiffres démontrent que la sécurité et la stabilité qu'offrent le CDI font de lui un contrat qui a de belles décennies devant lui.



79% de la génération Z souhaite trouver un CDI (*Génération Z et qualité de vie au travail : quelles attentes ?*, 2022).



20% des 18-24 ans (1000 répondants interrogés par YouGov).



42% des personnes interrogées par l'INJEP considèrent que la sécurité de l'emploi est très importante (Bene, 2019).

En plus du CDI, le statut a son importance :



6/10 jeunes considèrent que le statut de cadre est important (Apec, 2022a), peut-être pour ce qu'il représente socialement.



Début 2023, l'APEC a publié une étude sur les jeunes cadres et leur rapport au salariat. Le salariat est apprécié, notamment car il apporte une sécurité financière et un meilleur équilibre de vie (Apec, 2023a). La sécurité de l'emploi est particulièrement un sujet pour ceux qui sont dans des emplois plus précaires. Pour :



64% des jeunes en intérim

&



53% de ceux en CDD ou en contrat aidé

« trouver ou conserver un emploi stable » est une priorité (Bene, 2019).

Le freelancing et l'entrepreneuriat sont vus comme un moyen d'avoir plus d'autonomie, d'être plus dans la prise d'initiative et d'avoir la mainmise sur son propre emploi du temps. Les cadres de moins de 35 ans sont plus nombreux que leurs aînés à penser les inconvénients du salariat (19 % des jeunes contre 11 % pour les aînés), ce qui pourrait les amener à renoncer au salariat, envisageable pour



52% d'entre eux (Apec, 2023a)

Néanmoins, rappelons que même si certaines jeunes choisissent d'être en freelance ou en temps partiel, ce contrat peut également être subi : les ouvrier·ère·s ou employé·e·s peu qualifié·e·s sont 37 % à travailler à temps partiel en 2020, contre seulement 6 % des cadres. Cela contribue à leur précarisation (Di Paola et al., 2023).

# #8

## Apprendre et pouvoir évoluer

La possibilité d'apprendre et d'évoluer est une attente forte chez les jeunes lors de la recherche d'emploi. Selon Elodie Gentina, dans son étude menée auprès de 2300 15-22 ans, **le second levier de fidélisation est la possibilité d'évoluer en apprenant, juste après l'esprit d'équipe, mais aussi la possibilité de développer de nouvelles compétences en faisant plusieurs missions** (Bene, 2019). En effet :

**74 %**

des Gen Y et Z se disent prêts à quitter leur travail dans l'année à venir à cause d'un manque de formation et d'opportunités professionnelles  
Schawbel, 2022

**82 %**

des Gen Z se disent prêts à rester dans une entreprise si le poste est évolutif  
Chabal, 2020



# #9

## Des outils à jour, efficaces et ergonomiques

Les outils utilisés par l'entreprise n'est pas un des critères les plus importants, néanmoins, c'est un sujet qui revient souvent (notamment dans les grandes entreprises qui utilisent les mêmes outils depuis un certain temps).

**70 %**

des Gen Z seraient prêts à changer de job uniquement au regard de l'efficacité des outils (à salaire et fiche de poste équivalents)  
The Future of Time, 2021

Pour conclure sur cette dernière partie - qui met en avant les critères lors de la recherche d'emploi et les raisons pour lesquelles les jeunes restent en emploi - il est intéressant de se questionner en tant qu'employeur :

1

L'environnement de travail que je propose prend-il en compte ces attentes ?

2

Les offres d'emplois que je communique mettent-elles en avant ces éléments ?

3

Le processus de recrutement que je propose permet-il un échange sur ces sujets ?

# Conclusion

Notre travail de revue de littérature confirme ce qu'à l'échelle de Youth Forever, nous observons au quotidien : **la rencontre entre les jeunes et les entreprises est laborieuse.**

#1

D'une part, de nombreux jeunes sont en difficulté d'insertion, et tous ne sont pas égaux dans la recherche d'emploi. Le diplôme, le genre, le lieu d'habitation et l'origine sont autant de critères déterminants dans l'insertion professionnelle.

#2

D'autre part, les entreprises font face à de nombreuses difficultés d'attractivité, et ce, pour les années à venir.

## Pourquoi ?

- ▷▷ La réticence à donner sa chance à un·e jeune sans expérience ;
- ▷▷ Le poids du diplôme et l'importance de celui-ci au recrutement ;
- ▷▷ Les discriminations dont sont victimes certain.es jeunes en recherche d'emploi ;
- ▷▷ Le décalage entre les mondes académique et professionnel, qui crée une difficulté à se projeter quand on sort du système scolaire ;
- ▷▷ Les attentes des jeunes (et du reste de la société d'ailleurs) ont évolué (en accéléré pendant la pandémie) et certains métiers et secteurs sont éloignés de ces attentes ou mettent du temps à prendre le pas du changement.

L'objectif de ce chapitre était de **faire un état des lieux de la littérature existante** sur les attentes et les freins des jeunes **en recherche d'emploi et rendre lisible la multiplicité des informations qui existent actuellement** sur le sujet. Dans les prochains chapitres, nous irons sur le terrain à la rencontre de ces jeunes au pluriel, en partenariat avec des associations et employeurs, pour creuser dans la nuance ce sujet et imaginer ensemble des actions concrètes à plus de diversité au recrutement. Quelques questions émergent notamment...



1. Quels sont les freins et biais des jeunes dans leur recherche d'emploi ? Comment accompagner la jeunesse plurielle pour qu'elle ne se censure pas dans le choix de sa filière, de son diplôme et de son travail ?
2. Comment en finir avec les discriminations à l'embauche et sensibiliser les équipes sur ce sujet ?
3. Comment dépasser le poids du diplôme et assurer un recrutement sur les compétences au travail ?
4. Comment créer plus de ponts entre les mondes académique et professionnel ? Notamment aider à la projection dans la vie active ?
5. Quels métiers et quels secteurs pour demain ? Comment revaloriser des secteurs essentiels pour un futur durable (SSSMS, CHR, BTP) ?
6. Comment pérenniser des corps sociaux intergénérationnels divers ?

# Les chapitres à paraître en 2024 !



Un second chapitre verra le jour en partenariat avec Awayke. À l'automne 2023, plus de 6000 réponses de jeunes en études ont été collectées sur le sujet des canaux de recrutement, des raisons qui poussent à candidater et des raisons qui poussent à accepter une offre. Rendez-vous au premier trimestre 2024 !



Youth Forever s'associe en 2024 à Life project 4 Youth pour creuser le sujet au-delà des frontières françaises et comprendre les freins auxquels sont confrontés des jeunes très éloignés de l'emploi. Ce chapitre mettra aussi en avant les difficultés des entreprises à toucher ce public et leurs projets en lien avec les plus éloignés de l'emploi.

**Et d'autres à venir !** Vous êtes une association, une entreprise, une fondation ou un acteur public et vous souhaitez associer à la démarche ?

**N'hésitez pas à nous écrire : [contact@youth-forever.com](mailto:contact@youth-forever.com)**

## Et alors ? De l'étude aux actions.

Au fil des chapitres, notre objectif est d'accompagner les employeurs dans le passage aux actions concrètes. **Suivez-nous pour vous tenir au courant tout au long de l'étude !**

- **Sensibiliser** : des conférences pour éclairer les freins à la recherche d'emploi et les attentes de la nouvelle génération au travail ;
- **Imaginer et co-crée**r : des ateliers à destination des RH & managers pour faire le bilan et innover pour plus d'inclusion (notamment sur le recrutement). Nous proposerons aussi des ateliers inter-entreprises pour réfléchir en écosystème ;
- **Impliquer les collaborateurs** : faire du sujet de la diversité un sujet global d'entreprise en impliquant les talents dans le diagnostic et l'ébauche de solution. Cela peut déboucher par exemple sur des programmes de bénévolat (interventions en écoles de son métier ou de son entreprise pour participer à informer sur le travail les plus jeunes) ;
- **Former les collaborateurs et les recruteurs** : Youth Forever a lancé en juin 2023 son premier programme de formation soft-skills à destination des jeunes pour les accompagner dans leur recherche d'emploi et leur prise de poste. En parallèle, nous avons animé nos premières formations à destination des managers de divers secteurs d'activité, chantier que nous souhaitons développer en 2024.

# Annexe

# Les sources



Alpha Omega Fondation, Les Missions Locales, & Afp. (2023, octobre). *Pourquoi j'ai quitté l'école ? Ce que la parole des jeunes nous enseigne*. Alpha Omega Fondation.

[https://www.alphaomegafondation.com/files/825fe179/etude\\_pourquoiiaiquittelecole\\_synthese.pdf](https://www.alphaomegafondation.com/files/825fe179/etude_pourquoiiaiquittelecole_synthese.pdf)

Apec. (2021, mai). *Baromètre 2021 de l'insertion des jeunes diplômé·e·s*.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/barometre-2022-de-linsertion-des-jeunes-diplomes/barometre-2021-de-linsertion-des.html>

Apec. (2022a, avril). *Baromètre 2022 de l'insertion des jeunes diplômé.e.s*.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/barometre-2022-de-linsertion-des-jeunes-diplomes.html>

Apec. (2022b, juin). *Focus sur la rémunération des jeunes cadres*.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/focus-sur-la-remuneration-des-jeunes-cadres.html>

Apec. (2022c, septembre). *L'économie verte : des métiers cadres qui émergent ou se transforment de plus en plus*.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/leconomie-verte--des-metiers-cadres-qui-emergent-ou-se-transforment-de-plus-en-plus.html>

Apec. (2023a, mars). *Jeunes cadres et salariat*.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/jeunes-cadres-et-salariat.html>

Apec. (2023b, avril). *Baromètre 2023 de l'insertion des jeunes diplômé.es*.

<https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/barometre-2023-de-linsertion-des-jeunes-diplomes.html>  
[disparites/](#)

Arnoult, E., & Ghrairi, J. (2022a, janvier). *Vers quel intermédiaire de placement se tournent les jeunes qui recherchent leur premier emploi ?* DARES.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/vers-quel-intermediaire-de-placement-se-tournent-les-jeunes-qui-recherchent-leur-premier-emploi>

Arnoult, E., & Ghrairi, J. (2022b, juillet). *Quel recours des jeunes au service public de l'emploi ?* DARES.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quel-recours-des-jeunes-au-service-public-de-lemploi>

Arnoult, E., Ruault, M., Valat, E., Villedieu, P., IPP, & ISM Corum. (2021, novembre). *Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par testing ?* DARES.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/discrimination-lembauche-des-personnes-dorigine-supposee-maghrébine-quels-enseignements>

Bene, J. (2019, juin). *Les jeunes face au travail : un regard ambivalent, reflet de disparités*. Julie Bene. INJEP.

<https://injep.fr/publication/les-jeunes-face-au-travail-un-regard-ambivalent-reflet-de->

Bersani, G. (2020, décembre). *Opinion | La génération Z, en quête et apporteuse de sens*. Les Echos.

<https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/opinion-la-generation-z-en-quete-et-apporteuse-de-sens-1273859>

Boisson-Cohen, M., Garner, H., & Zamora, P. (2017, janvier). *L'insertion professionnelle des jeunes*. DARES.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/l-insertion-professionnelle-des-jeunes>

Bordeleau, J. (2023, avril). *Embaucher la génération Z, mode d'emploi*. *Le Devoir*.

<https://www.ledevoir.com/economie/789881/embaucher-la-generation-z-mode-d-emploi>

Bourhis, A & chenevert, D (2010, Novembre), *Attraction et rétention du commerce de l'alimentation : étude des salariés de la génération Y peu scolarisés*. XXIème congrès de l'AGRH.

<https://www.agrh.fr/assets/actes/2010Bourhis-Chenevert.pdf>

Boyer, C. (2016, septembre). *Pourquoi les jeunes diplômés galèrent à trouver un job (selon eux)*. Les Echos Start.

<https://start.lesechos.fr/travailler-mieux/recrutements-entretiens/pourquoi-les-jeunes-diplomes-galerent-a-trouver-un-job-selon-eux-1178906>

Chabal, A. (2020, janvier). *L'Esprit D'Equipe est le principal levier de fidélisation des Z*. Forbes France.

<https://www.forbes.fr/management/esprit-d-equipe-est-le-principal-levier-de-fidelisation-des-z/>

Dares. (2022, mars). *Les métiers en 2030 : quels déséquilibres potentiels ?*

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-metiers-en-2030-quels-desequilibres-potentiels>

De Mauroy, E., Sinnaeve, A., & Sarton, J. (2021, mai). *Les valeurs des jeunes à l'égard du travail*. Observatoire des valeurs.

<http://www.observatoiredesvaleurs.org/les-valeurs-des-jeunes-a-legard-du-travail/>

Demongeot, A., & Lombard, F. (2023, juillet). *L'apprentissage au 31 décembre 2022*. Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse.

<https://www.education.gouv.fr/l-apprentissage-au-31-decembre-2022-378710>

De Silans, C. (2022, décembre). *Recherche du premier job : « Je ne pensais pas autant galérer financièrement »*. Welcome To The Jungle.

<https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/entre-diplome-premier-emploi-precarite-etudiante>

Di Paola, V., Epiphane, D., & Del Amo, J. (2023, juillet). *Inégalités de genre en début de vie active*. Cereq.

<https://www.cereq.fr/inegalites-de-genre-en-debut-de-vie-active-un-bilan-decourageant>

Du Crest, A. (1999). *Le paradoxe persistant des difficultés de recrutement en période de chômage*. Travail et Emploi n°79, 111-126.

[https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue\\_Traavail-et-Emploi/pdf/79\\_1008.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Traavail-et-Emploi/pdf/79_1008.pdf)

Duez, E., & Manet, J. (2023, février). *Jeunesse et pouvoir : mirage plus que mariage ? Les Echos*. <https://www.lesechos.fr/idees-debats/leadership-management/jeunesse-et-pouvoir-mirage-plus-que-mariage-1909964>

Duport, P. (2020 janvier). *Les bac+5 sont plus sévères que les bac tout court sur la préparation à la recherche d'emploi et à la vie active*. FranceInfo.

[https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/les-jeunes-se-disent-mal-prepares-a-la-recherche-d-un-emploi\\_3786489.html](https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/les-jeunes-se-disent-mal-prepares-a-la-recherche-d-un-emploi_3786489.html)

Duport, P. (2022, février). *Pour le premier emploi, les jeunes Français misent sur l'intérêt du poste avant le salaire*. Franceinfo.

[https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/pour-le-premier-emploi-les-jeunes-francais-misent-sur-l-interet-du-poste-avant-le-salaire\\_4927629.html](https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/pour-le-premier-emploi-les-jeunes-francais-misent-sur-l-interet-du-poste-avant-le-salaire_4927629.html)

Dupray, A., & Bédoué, C. (2018, janvier). *D'une génération à l'autre : l'inquiétude des jeunes en question* | Cereq.

<https://www.cereq.fr/dune-generation-lautre-linquiétude-des-jeunes-en-question>

Eyméoud, J., Wasmer, É. (2016). *Vers une société de mobilité: Les jeunes, l'emploi et le logement*. Presses de Sciences Po.

<https://doi.org/10.3917/scpo.eymeo.2016.01>

Fauchon, A., & Antoine, R. (2023, juin). *Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2020*.

DARES.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/insertion-professionnelle-des-apprentis-de-niveau-cap-bts-deux-ans-apres-leur-sortie>

Finchelstein, G & Cohen, L. (2022, janvier). *Génération : le grand fossé ?*. Fondation Jean Jaures.

<https://www.jean-jaures.org/wp-content/uploads/2022/01/generations.pdf>

Gazier, B. (2023, août). « *Les Ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) en France : un défi qui reste à relever* » . Le Monde.

[https://www.lemonde.fr/emploi/article/2023/08/21/les-ni-en-emploi-ni-en-etudes-ni-en-formation-neet-en-france-un-defi-qui-reste-a-relever\\_6186039\\_1698637.html](https://www.lemonde.fr/emploi/article/2023/08/21/les-ni-en-emploi-ni-en-etudes-ni-en-formation-neet-en-france-un-defi-qui-reste-a-relever_6186039_1698637.html)

*Génération Z et qualité de vie au travail : quelles attentes ?* (2022, mars). Blog Moodwork.

<https://moodwork.com/blog/well-being/generation-z-et-t-qvt/>

Gentina, E. (2023, octobre). *La génération Z, plus fidèle à l'équipe qu'à l'entreprise* - Harvard Business Review France. HBR France.

<https://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2018/04/19864-generation-z-plus-fidele-a-lequipe-qua-lentrep-prise/>

Gentina, E., & Ruchenstain, P.-O. (2023, août). *Génération Z : leurs attentes vis-à-vis du marché du travail* - Pôle Emploi. Pôle Emploi.

<https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/2023/generation-z--leurs-attentes-vis-a-vis-du-marche-du-travail.html?type=article>

Gless, E. (2018, avril). *Insertion Pro : génération « paradoxe » , vous êtes plus précaires mais plus optimistes*. L'Etudiant.

<https://www.letudiant.fr/jobsstages/insertion-pro-generation-paradoxe-plus-precaire-mais-plus-optimiste.html#:~:text=Pour%20la%20jeune%20g%C3%A9n%C3%A9ration%2C%201,90%20%25%20se%20r%C3%A9aliser%20au%20travail.>

Gless, E. (2022, mars). *Les métiers qui vont recruter le plus de jeunes en France d'ici 2030*. L'Etudiant.  
<https://www.letudiant.fr/metiers/les-metiers-qui-recrute-nt/les-metiers-qui-vont-recruter-le-plus-de-jeunes-en-france-d-ici-2030.html>

Gless, E. (2023, février). *Quels secteurs d'activité intègrent le plus de jeunes pour un premier emploi ?* L'Etudiant.  
<https://www.letudiant.fr/jobsstages/quels-secteurs-d-act-ivite-integrent-le-plus-de-jeunes-pour-un-premier-emplo-i.html>

Godart, C & Volkoff, S (2023, octobre). *L'intensification du travail, longtemps niée, est à présent posée comme inéluctable*. Le Monde.  
[https://www.lemonde.fr/idees/article/2023/10/26/l-intens-ification-du-travail-longtemps-niee-est-a-present-posee-comme-ineluctable\\_6196538\\_3232.html?utm\\_source=dlvr.it&utm\\_medium=linkedin](https://www.lemonde.fr/idees/article/2023/10/26/l-intens-ification-du-travail-longtemps-niee-est-a-present-posee-comme-ineluctable_6196538_3232.html?utm_source=dlvr.it&utm_medium=linkedin)

Gueye, A., & Ceci-Renaud, N. (2022, janvier). *Descendants d'immigrés maghrébins et population sans ascendance migratoire : les écarts de salaires se réduisent-ils pour les jeunes générations ?* DARES.  
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/descendants-dimmigres-maghrebins-et-population-sans-ascendance-migratoire-les-ecarts-de-salaires>

Hoibian, S., Millot, C., Müller, J., & Charruault, A. (2023, septembre). *Moral, état d'esprit et engagement des jeunes en 2023*. INJEP.  
<https://injep.fr/publication/moral-etat-desprit-et-engagement-des-jeunes-en-2023/>

Insee. (2023, août). *Au deuxième trimestre 2023, le taux de chômage est quasi stable à 7,2 %*. Insee.  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7658416#:~:text=Il%20se%20situe%20%C3%A0%2016,il%20y%20a%20un%20an>

IPSOS & My Job Glasses. (2020, janvier). *L'Observatoire du Premier Emploi*. IPSOS.  
[https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-01/ppt\\_observatoire\\_du\\_1er\\_emploi\\_ipsos\\_pour\\_my\\_job\\_glasses\\_vdef.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-01/ppt_observatoire_du_1er_emploi_ipsos_pour_my_job_glasses_vdef.pdf)

Jobteaser. (2020, mai). *Covid-19 : comment les 18-25 ans font-ils face à la crise ?* Jobteaser.  
<https://www.jobteaser.com/fr/advice/321-enquete-etudiante-covid-19-comment-preparer-la-suite>

*Les chiffres de l'apprentissage en 2022 | Le portail de l'Alternance*. (2023, mars). Le Portail de l'Alternance.  
<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/actualites/les-chiffres-de-lapprentissage-en-2022#:~:text=837%20000%20nouveaux%20contrats%20d,les%20secteurs%20public%20et%20priv%C3%A9>

Les Echos Start. (2022, mai). *Ces 10 métiers qui ont le plus recruté de jeunes diplômés en 2021*. Les Echos Start.  
<https://start.lesechos.fr/travailler-mieux/recrutements-entretiens/ces-10-metiers-qui-ont-le-plus-recrute-de-jeunes-diplomes-en-2021-1407762>

*Les jeunes et les nouveaux modes de travail*. (2023, juin). Opinionway pour Sowen.  
<https://www.opinion-way.com/fr/component/edocman/opinionway-pour-sowen-les-jeunes-et-les-nouveaux-modes-de-travail-juin-2023/viewdocument/3122.html?Itemid=0>

Lhommeau, B., & Remy, V. (2022, février). *Comment les employeurs recrutent-ils un jeune candidat ?* DARES.  
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/comment-les-employeurs-recrutent-ils-un-jeune-candidat>

Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. (2018, novembre). *Discriminations à l'embauche, de quoi parle-t-on ?*  
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/discriminations-a-l-embauche-de-quoi-parle-t-on>

Monster & YouGov. (2022, mars). *Monster X Etude YouGov : Jeunes et 1er emploi*. Monster.fr.  
<https://www.monster.fr/recruter/ressources-rh/actu-rh/marche-de-l-emploi-et-tendances-rh/monster-x-etude-yougov-jeunes-et-1er-emploi/>

Organisation internationale du Travail. (2022, août). *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2022 : Investir dans la transformation de l'avenir des jeunes*. OIT.  
[https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_853330/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_853330/lang--fr/index.htm)

Papon, S. (2023, septembre). *En 2022, des naissances au plus bas depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale*. INSEE.  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7670212>

Part des jeunes non insérés (ni en emploi, ni scolarisés - NEET) en 2020. (2020). Observatoire des territoires - ANCT.

[https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=indicator&i=insee\\_rp\\_hist\\_xx.xx.part\\_non\\_inseres&s=2020&vi](https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=indicator&i=insee_rp_hist_xx.xx.part_non_inseres&s=2020&vi)

Pinte, G., & Fischer-Lokou, J. (2018, mars). *Les paradoxes de l'insertion professionnelle des jeunes*. The Conversation.

<https://theconversation.com/les-paradoxes-de-linsertion-professionnelle-des-jeunes-93777>

Pôle Emploi. (2022, décembre). *Comment répondre aux nouvelles attentes des jeunes sur le marché du travail ?*. Pôle Emploi.

<https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/2022/comment-repondre-aux-nouvelles-attentes-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail.html?type=article>

Pôle Emploi. (2023, avril). *Enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2023*. <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo>

Randstad (2022, novembre). *Les jeunes générations révolutionnent le marché du travail*.

<https://www.randstad.ch/fr/tendances-rh/gestion-des-talents/les-jeunes-generations-revolutionnent-le-marche-du-travail/>

Rouhan, I. (2023, janvier). *Les tendances 2023 du recrutement - Pôle Emploi*. Pôle Emploi.

<https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/2023/les-tendances-2023-du-recrutement.html?type=article#:~:text=P%C3%A9nurie%20de%20talents%2C%20t%C3%A9l%C3%A9travail%20qui,futur%20et%20de%20Colibri%20Talent.>

Ruchenstain, P.-O. (2022, janvier). *Métiers en tension*. CESE.

<https://www.lecese.fr/travaux-publies/metiers-en-tension>

SCHAWBEL, D. (2022, octobre). *Upskilling Study*. Workplace Intelligence.

<https://workplaceintelligence.com/upskilling-study/>

Skema. (2023, mars). *Baromètre Talents 2023*.

<https://www.skema-bs.fr/partenaires-relations-entreprises/barometre-talents-2023>

Statista. (2023, septembre). *Taux de chômage en France 2023*.

<https://fr.statista.com/statistiques/474093/taux-de-chomage-france/>

Statista. (2023b, octobre). *Taux de chômage des jeunes par sexe en France 2023*.

<https://fr.statista.com/statistiques/474246/chomage-des-jeunes-en-france/>

The Future of Time. (2021). *Adobe Document Cloud*.

<https://www.adobe.com/content/dam/dx-dc/us/en/pdfs/the-future-of-time.pdf>

Youth Forever (2021, mars) *Youth Forever Livre Blanc*

[https://file.notion.so/f/f/dd7cd697-7dd2-409d-9b83-335b2eac5bff/b73683f4-d763-49e4-8b8e-e384ccec1c20/Etude\\_0- LIVRE-BLANC-YOUTH-FOREVER.pdf?id=b88760dc-7783-4f0b-9da5-7df240a3be50&table=block&spaceId=dd7cd697-7dd2-409d-9b83-335b2eac5bff&expirationTimestamp=1701957600000&signature=HPCBGbQ0-tYQA6VRdviJ9bKPhb1HEInqgWzK5qLnOy4&downloadName=E%CC%81tude+0-+LIVRE-BLANC-YOUTH-FOREVER.pdf](https://file.notion.so/f/f/dd7cd697-7dd2-409d-9b83-335b2eac5bff/b73683f4-d763-49e4-8b8e-e384ccec1c20/Etude_0- LIVRE-BLANC-YOUTH-FOREVER.pdf?id=b88760dc-7783-4f0b-9da5-7df240a3be50&table=block&spaceId=dd7cd697-7dd2-409d-9b83-335b2eac5bff&expirationTimestamp=1701957600000&signature=HPCBGbQ0-tYQA6VRdviJ9bKPhb1HEInqgWzK5qLnOy4&downloadName=E%CC%81tude+0-+LIVRE-BLANC-YOUTH-FOREVER.pdf)

Youth Forever (2022, mars) *Jeune cons & vieux fous*.

[https://youth-forever.com/wp-content/uploads/2022/04/30\\_03\\_2022-Jeunes-cons-3-vieux-fous-FR\\_compressed.pdf](https://youth-forever.com/wp-content/uploads/2022/04/30_03_2022-Jeunes-cons-3-vieux-fous-FR_compressed.pdf)

Youth Forever (2022, décembre) *La Fresque Parcours Jeune au travail*

<https://youth-forever.com/wp-content/uploads/2022/12/Youth-Forever-Les-Sismo-Fresque-Parcours-Jeunes-au-travail.pdf>