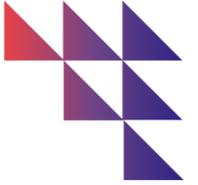




Attractivité des entreprises auprès des jeunes : L'entreprise au cœur de la préparation à la vie professionnelle ?

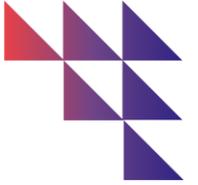


INTRODUCTION

Odile Menneteau – Directrice adjointe – Cellule Veille Stratégique et Nouveaux Enjeux Sociaux, Pôle social du Medef

Miroslava Ivanova – Directrice de mission – Cellule Veille Stratégique et Nouveaux Enjeux Sociaux, Pôle Social du Medef

TRAVAUX DE LA COMMISSION JEUNESSES : FOCUS SUR L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES AUPRÈS DES JEUNES



Objectifs des travaux de la Commission : se mobiliser pour faciliter l'accès des jeunes à l'emploi et rester attractif auprès des jeunes, source d'innovation et de création de valeur

Réorientation des travaux dans un contexte des difficultés de recrutement--> **2 angles de réflexion:**

Attractivité des entreprises auprès des jeunes diplômés, face à de nouvelles demandes.

Accompagnement des jeunes éloignés de l'emploi (NEET), un enjeu sociétal majeur.

Nouvelles réalités du monde de travail après la pandémie

Nouveau rapport de force entre employeurs et salariés/ main d'œuvre potentielle :

Un taux d'emploi des jeunes à un niveau inégalé depuis 2000 (35,3%)

Rareté de la main d'œuvre dans un contexte de révolution démographique

La génération Z représentera 50 % de la main-d'œuvre en 2030

83% des chefs d'entreprises disent rencontrer des difficultés de recrutement

Un mouvement de rotation de la main d'œuvre : 1 travailleur sur 6 se dit susceptible de changer d'employeur au cours des 12 prochains mois, **les 18-25 ans étant trois fois plus nombreux** (étude PwC)

Le travail est important, mais les jeunes lui confèrent un sens particulier : **76% considèrent que leur poste doit être en phase avec leurs valeurs**

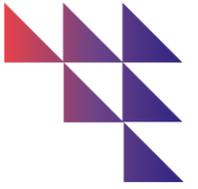
2/3 des jeunes ne veulent pas travailler dans une entreprise qui n'a pas d'impact positif

42% des jeunes recrues quittent leur premier emploi dans l'année de leur embauche

-- > **Une pression salariale nouvelle**



Points de convergence & propositions: synthèse



Synthèse :

- # Il y a un **intérêt fort des jeunes pour le monde de l'entreprise mais leurs attentes sont également élevées**
- # Les attentes peuvent **diverger en fonction des « jeunesses »**
 - # Une **demande de forte autonomie** : lieu et mode de travail : le TT est un acquis, le CDI n'est plus forcément l'alpha et l'oméga
 - # Volonté **d'avoir de l'impact** et de re/trouver du concret dans leur travail
 - Des préoccupations en termes géopolitiques, environnementales, pour un avenir durable : c'est leur futur et leur responsabilité ; le questionnement sur la **valeur ajoutée** de l'entreprise
 - # Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée... pour mener d'autres activités/ formes d'engagement
- # Pour les jeunes générations, l'entreprise est :
 - **Le lieu de l'engagement**
 - Un lieu important **d'apprentissage**
 - Un lieu de **reconnaissance**

Propositions - **Comment convaincre les jeunes que l'entreprise est le lieu de l'engagement et de l'impact :**

- # Donner à voir la **réalité des engagements des entreprises** et travailler les « promesses »
- # Faire **évoluer les modes de management** des entreprises --> repenser toute la chaîne de valeur du recrutement à l'organisation du travail (management, hybridation des organisations, temps choisi, équilibre de vie, salaire, mode collaboratif & projets communs, fonctionnement horizontal de la prise de décision, ...)
- # Développer de **nouvelles voies en apprentissage** --> un levier d'égalité des chances et le moyen de faire converger les contenus des enseignements et la réalité des entreprises
- # Développer l'entrepreneuriat étudiant par la **création d'incubateurs**



Questions posées



- # Les jeunes ont-ils les mêmes attentes vis-à-vis du travail qu'avant le COVID ?
- # Quelles sont les attentes notamment quant aux nouveaux enjeux des transitions climatique, numérique, sociétale/ RSE ?
- # L'apprentissage peut-il permettre seul de réconcilier attentes des jeunes et acquisition des savoirs ?
- # Comment convaincre les jeunes que l'entreprise est le lieu de l'impact et que le changement passe par cette dernière ?
- # Comment l'enseignement peut-il prendre en compte les enjeux pluridisciplinaires (climatiques, environnementaux et RSE) ?
- # Comment préparer les jeunes au monde de demain et au fonctionnement de l'entreprise ? Comment les écoles peuvent-elles faire voir la réalité des engagements des entreprises ?
- # Comment favoriser au mieux l'insertion professionnelle pour que les enseignements ne soient pas hors sol ?
- # Quels leviers d'action ?

→ Le point de vue d'une grande école : l'IMT (Institut Mines-Télécom)

→ Le point de vue d'un secteur d'activité : France Assureurs



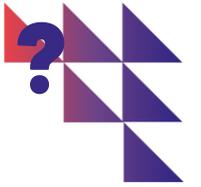


Expérience d'Institut Mines Telecom

Martine Assar

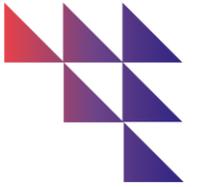
Responsable Formation, Métiers, Compétences, en charge de l'Observatoire des métiers, Institut Mines-Télécom (IMT)

Quels enjeux de l'attractivité des jeunes pour l'entreprise ?



- ⌘ **Recrutement** : Les entreprises ont besoin de recruter les meilleurs talents pour rester compétitives.
- ⌘ **Innovation** : Les jeunes apportent une perspective innovante et peuvent apporter de nouvelles idées et des méthodes de travail différentes.
- ⌘ **Image de marque** : Les jeunes sont souvent très sensibles à l'image de marque de l'entreprise et préfèrent travailler pour des entreprises ayant une réputation positive.
- ⌘ **Gestion des connaissances** : Des jeunes sont souvent plus à l'aise avec les nouvelles technologies et avec une bonne maîtrise de l'informatique et des outils numériques. Cela peut être bénéfique pour l'entreprise dans le cadre de la gestion des connaissances et de la transformation digitale.
- ⌘ **Renouvellement des effectifs** : Les entreprises ont besoin de s'assurer qu'elles ont suffisamment de jeunes talents pour assurer leur pérennité à long terme.

Les constats et tendances observés par l'Observatoire des métiers de l'IMT



- ⌘ Recrutement : Un rapport au travail évolutif (télétravail, flexibilité, semaine de 4 jours ...)
- ⌘ Une quête de sens plus marquée
- ⌘ Des tendances sectorielles hétérogènes
- ⌘ Une nouvelle attractivité pour l'entrepreneuriat, le freelance et les start-up
- ⌘ Une accélération de nouveaux besoins de formation avec de nouvelles compétences
- ⌘ Un goût pour le faire, pour être plus acteur des évolutions avec un fort engouement pour l'apprentissage
- ⌘ Une exigence forte pour s'approprier les enjeux environnementaux
- ⌘ Une perte d'attractivité pour les filières scientifiques et technologiques
- ⌘ Une méconnaissance des activités des entreprises et donc des métiers proposés

Les leviers de L'IMT pour lever les freins



- # Le déploiement d'actions pour faire la promotion du secteur industriel et numérique :
 - # Le MOOC Ose les métiers de l'industrie du futur : <https://urlz.fr/lq5l>
 - # Les Lives IMT pour l'industrie du futur : <https://urlz.fr/l7Sv>
 - # Les webinaires orientation Ose les métiers de l'industrie du futur : <https://urlz.fr/lq5E>

- # Réalisation d'une étude sur la diversité avec 3 axes d'études :
 - # les filles
 - # les jeunes en situation de handicap
 - # les jeunes issus de milieux sociaux défavorisés

- # Lancement en janvier 2023 du programme Ambassadrices :
 - # Envoyer des élèves ingénieur.e.s dans les collèges et lycées pour inciter les filles à suivre les filières scientifiques et technologiques

Les leviers de L'IMT pour lever les freins



- ⌘ **Un développement de l'apprentissage pour répondre à la demande des entreprises**
 - ⌘ Une plateforme qui centralise toutes les formations d'ingénieurs par apprentissage : <https://alternance.imt.fr/>
 - ⌘ Des entreprises qui plébiscitent à plus de 80% les ingénieurs formés par la voie de l'apprentissage
 - ⌘ Une formule gagnant-gagnant : des étudiants qui étudient et qui sont rémunérés tout en acquérant de l'expérience professionnelle; des entreprises subventionnées pour embaucher ces profils qui sont rapidement 'embauchables' et directement opérationnels
 - ⌘ Des jeunes diplômés mieux payés

- ⌘ **Une intégration plus forte des problématiques environnementales et RSE dans les formations**
 - ⌘ 2021 : référentiel de compétences spécialement dédiées à la transition écologique pour former ses élèves
 - ⌘ Un Forum sur la transition écologique : <https://www.imt.fr/forum-transition-ecologique/>
 - ⌘ Une 1ère Ecole d'été sur la transition écologique en juillet 2022 : <https://www.imt.fr/ecole-dete-transition-ecologique/>



Les leviers de L'IMT pour lever les freins



- # **Une lecture attentive des résultats de nos baromètres conjoncture sur l'évolution des métiers et de notre enquête annuelle d'insertion de nos jeunes diplômés (surtout après la crise sanitaire avec une accélération des changements)**
 - # Des jeunes qui s'éloignent des grandes métropoles et privilégient un cadre de vie agréable
 - # Une envie de travailler pour des plus petites entreprises (ETI/PME et TPE) pour plus de responsabilité et d'autonomie et une évolution professionnelle plus rapide
 - # Une quête de sens plus marquée (en recherche d'utilité, de compréhension de leur rôle dans une organisation...)
 - # Un rapport au travail qui évolue avec une recherche de plus de flexibilité, de meilleure combinaison entre la vie perso et pro, une distance vis-à-vis des rapport de subordination et de hiérarchie (progression de l'entrepreneuriat et du freelance)...
 - # Des jeunes qui ont envie d'être des « makers », d'être des acteurs des évolutions/transformations sans impacter l'environnement (succès de l'économie circulaire, du lowtech...)

Merci pour votre attention



L'Observatoire des métiers de l'Institut Mines-Télécom

Un Portail : <https://www.imt.fr/formation/observatoire-des-metiers-et-des-competences/>

Réseaux sociaux :

 @IMTObs_Métiers

 @Martine7Inwb

 Martine ASSAR LEINENWEBER





L'expérience du secteur de l'assurance

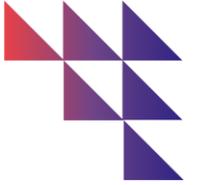
Cathy Riffaut-Chesnel

Sous-directrice département Emploi, Formation & Diversité, Direction des Affaires Sociales, France Assureurs



QUESTIONS/REPOONSES

Commission Jeunes: les livrables



- # Un grand **diagnostic de la jeunesse** complété par une enquête BVA auprès de 800 jeunes
- # **Des propositions jeunes dans le cadre des élections présidentielles** sur 3 enjeux majeurs pour les entreprises : **Comment raccrocher ceux qui sont loin des radars ? ; Jeunes et entreprises : Comment rétablir le contrat de confiance ? ; Comment mieux accompagner du système scolaire à l'emploi ?**
- # Des propositions sur les projets gouvernementaux : **Notes de réflexion sur l'autonomie des jeunes et débat sur le RSA jeune (complétée par le benchmark européen)** et **le Contrat d'engagement jeune**
- # **Book des associations/ réseaux engagés en faveur des jeunes**
- # **Guide Mentorat pour les entreprises**
- # **Fiches pratiques spécifiques**
 - **Prépa-apprentissage**
 - **Période de mise en situation en milieu professionnel**
 - **Préparation opérationnelle à l'emploi**
 - **Contrat d'engagement jeune**
- # **Note d'analyse du GT Attractivité « Comment convaincre les jeunes diplômés de prendre le chemin de l'action au sein de l'entreprise plutôt que celui de la désertion ? »**
- # **Les replays des débats de la REF Jeunesse** : laref.org / [playlist youtube](https://www.youtube.com/playlist?list=PL1234567890)





MERCI DE VOTRE ATTENTION

Céline Gentili – Directrice de mission en charge de L'Académie MEDEF

Odile Menneteau – Directrice adjointe – Cellule Veille Stratégique et Nouveaux Enjeux Sociaux

Miroslava Ivanova – Directrice de mission – Cellule Veille Stratégique et Nouveaux Enjeux Sociaux