

L'emploi des jeunes

Pratiques des entreprises en matière
de recrutement et d'intégration des jeunes

Etude ANDRH - Inergie

Mardi 18 mars 2014 - Dijon

Brigitte Ustal-Piriou
Commission nationale Intergénérationnel
ANDRH

Luc Vidal
Directeur général
Inergie

Objectifs de l'étude

- Dresser un panorama des pratiques et des attentes des entreprises en matière de recrutement et d'intégration des jeunes :
 - Cerner les modalités de recrutement des jeunes
 - Préciser les pratiques d'insertion et les parcours selon le niveau d'études
 - Comprendre les freins au recrutement des jeunes
 - Analyser la perception des principaux dispositifs en place : alternance, contrat de génération, contrat aidés...
 - Identifier les leviers d'évolution et d'amélioration

« Jeune » : personne âgée de moins de 26 ans

Une étude...

- réalisée en ligne

en février 2014

- auprès de

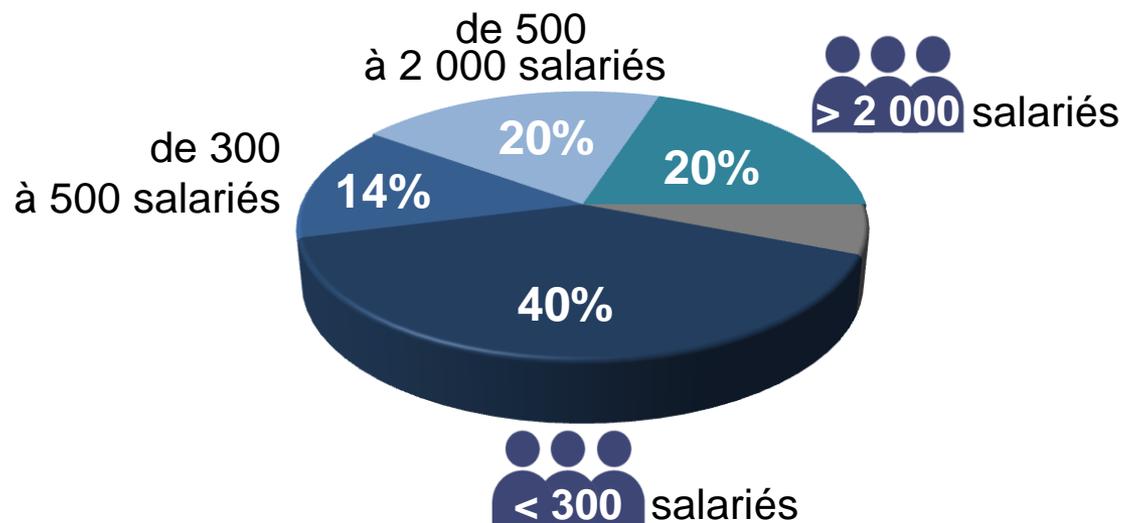
professionnels de la fonction RH - ANDRH

- échantillon

167 DRH répondants

46% Service / 41% Industrie / 8% Public

2^{ème}
édition
depuis
2011



L'emploi des jeunes en quelques chiffres

Une part **plus faible** de jeunes dans les recrutements

1/3
2014

1/2
2011

recrute
plus de 20% de jeunes

L'emploi des jeunes : un enjeu pour **2** entreprises sur **3**

54%

79%

< 300

> 2 000

L'emploi des jeunes en quelques chiffres

1 entreprise sur **2** met en place des initiatives spécifiques

Propositions de contrats d'alternance 84% 

Partenariat avec des écoles 78%

Participation à des forums 63% 

Publication de postes sur internet 60%

Objectifs de recrutement 51% 

Partenariat acteurs insertion 51%

Communication spécifique 49% 

31%



76%



Les freins à l'emploi des jeunes

1/2

Manque de candidats « métiers en tension »

80% Production - technique

50% Bac+2/+3

33% Bac infra Bac

1/3

Filières de formation métiers peu adaptées

75% Production - technique

50% Bac+2/+3

15% Fonctions supports

33% Bac infra Bac

40%

Manque d'expérience en entreprise

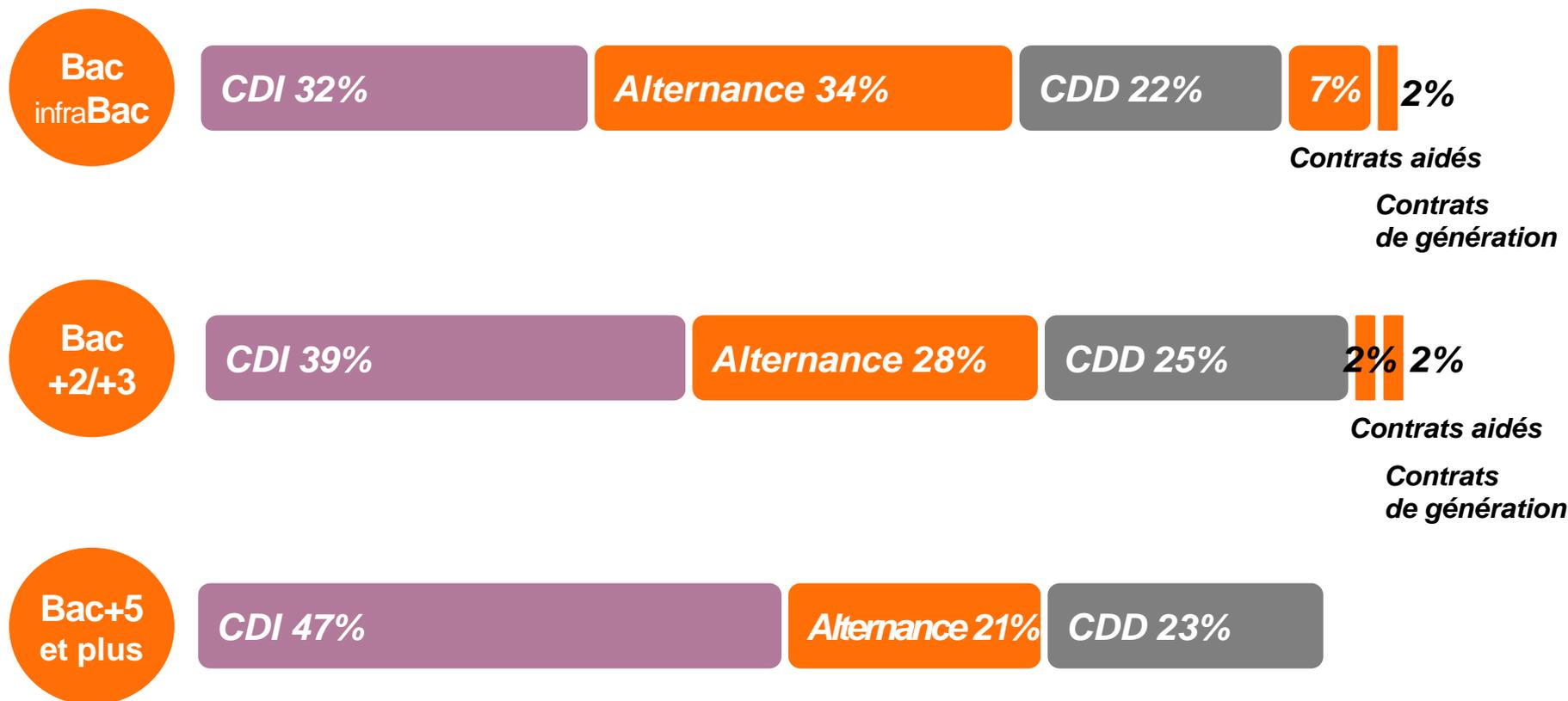
25% Marketing - vente

50% Bac+2/+3

25% Fonctions supports

40% Bac+5

Une intégration différente selon le niveau d'études



Le contrat d'alternance en quelques chiffres

3,2%

d'alternants dans les effectifs

3,8% 

2,7% 

3,9%  > 2 000

30%

d'embauchés dans l'entreprise à l'issue du contrat

44%  > 2 000

34% 

comptent augmenter la part d'alternants en 2014

18%  < 300

Une majorité d'entreprises convaincues par le contrat d'alternance...

Pour **2 DRH sur 3** le dispositif incite à intégrer des jeunes

70%

« Test » longue durée du jeune avant une embauche

Bénéfice d'une formation adaptée aux besoins

87%



... sous réserve de quelques ajustements

1/2

Modifier le rythme entreprise/formation

32% 2/2,5 jours sur 5

24% 2 semaines sur 3

1/4

Stage de « pré-recrutement »

15% 1 semaine sur 2

20%

Allongement de la période d'essai

3 mois

Le contrat de génération et les contrats de travail aidés moins incitatifs

Pour moins de **2 DRH sur 10** ces dispositifs incitent à intégrer des jeunes

Le contrat de génération

Incitatif au lancement, en 2013, pour... **21%**

30%  **< 300**

Incitatif 1 an après, en 2014, pour... **14%**

10%  **< 300**

Des enjeux de transfert de compétences avant l'aide financière

Un dispositif conditionné au maintien en emploi de seniors

Des attentes de simplification des formalités administratives

Un souhait d'augmentation et d'extension des aides financières

Les contrats aidés

Incitatifs pour... **14%**

30% Administration
Services publics

Comment améliorer l'emploi des jeunes ?

1. Renforcer le lien entre formation et entreprise

- **Développer les ponts entre le monde de l'entreprise et le monde de l'enseignement**
 - « Accueillir des professeurs dans les entreprises »
 - « Faire rentrer l'entreprise dans les conseils d'administration des universités et des écoles pour travailler sur les filières de formation d'avenir »
 - « Former les acteurs éducatifs et de l'orientation professionnelle à la connaissance de l'entreprise et aux réalités du marché du travail »
- **Systematiser l'apprentissage / l'alternance, augmenter la durée des stages**

Afin de développer la connaissance de l'entreprise et les périodes de formation intégration
- **Valoriser et développer l'apprentissage :**

Volonté de développer stages et apprentissage/alternance afin d'accueillir des jeunes, assurer la formation, en contrepartie d'une réduction/suppression des charges sur ces périodes
- **Adapter les filières de formation aux besoins réels du marché**
 - « Fermer les filières sans débouchés ou pléthoriques »
 - « Arrêter de former des futurs chômeurs dans des filières où il n'y a plus d'emploi »
 - « Moins de contrats aidés, des jeunes mieux adaptés à la sortie de l'école, connaissant le monde de l'entreprise, sachant ce qu'ils veulent parce qu'ils auront fait des stages par exemple »
 - « Ce n'est pas aux entreprises de payer pour recruter quelqu'un en vue de le former »

Comment améliorer l'emploi des jeunes ?

2. Simplifier et assouplir les dispositifs

- **Réduire le nombre des dispositifs**
 - « 1 seul contrat aidé, 1 seul contrat en alternance »
 - « 1 seul contrat aidé = soit une aide à l'embauche SIMPLIFIÉE »
 - « Plus de stages, le jeune est dans l'entreprise, quelle que soit la formule = alternance »
- **Simplifier les formalités administratives**
 - « 1 seul contrat d'alternance = SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE »
 - « Fusionner tous les dispositifs en un seul simple et facilement mobilisable »
- **Arrêter les changements récurrents**
 - « Les règles changent souvent. Nous sommes perdus dans le maquis administratif »
- **Baisser ou supprimer les charges**

3. Préparer les jeunes à l'entreprise : culture et comportement

- **Agir au niveau du système éducatif pour palier au manque de savoir-être ou au comportement « décalé » par rapport à l'entreprise**

Améliorer la connaissance de l'entreprise et de ses métiers par le corps enseignant, éviter l'orientation « par défaut » des jeunes, augmenter le niveau des connaissances en orthographe, mathématiques...

- « Faire passer à ces jeunes de vrais tests sur leur motivation, volonté à intégrer le métier pour lequel ils vont postuler »
- « Adapter au niveau de leur capacité, le choix d'une BONNE formation et non un remplissage »
- « Nos impôts payent un système scolaire et de formation déficient, inadapté au marché et qui ne donne pas de valeurs aux jeunes... »

Les partenaires de l'étude

- Créée en 1947, l'**ANDRH** est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines, représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales.
- Avec plus de 5 000 membres, rassemblés en 80 groupes locaux, l'ANDRH est aujourd'hui la communauté de référence dans le débat RH.
- Elle a pour mission d'échanger les bonnes pratiques et développer le professionnalisme de ses adhérents, promouvoir la contribution de la fonction RH à l'amélioration des performances des organisations publiques et privées et représenter les DRH auprès des pouvoirs publics, des médias et des partenaires sociaux.

www.andrh.fr

- **Inergie** est un cabinet indépendant de **conseil en management, communication et opinion interne**.
- Il a pour vocation de **développer l'efficacité relationnelle au sein des organisations** et dispose d'équipes spécialisées sur deux pôles d'expertise :
 - le **pôle Management** a pour ambition de faire du management de la relation un levier d'efficacité : faire évoluer les perceptions des managers et émerger des pratiques nouvelles, concevoir et mettre en œuvre des dispositifs de management relationnel, développer les compétences relationnelles des managers...
 - le **pôle Opinion**, spécialisé dans les démarches d'écoute au sein des entreprises, a pour ambition de faire de l'écoute interne un levier de mobilisation : mise en œuvre d'études qualitatives et quantitatives, baromètres de climat interne, audits de communication interne, évaluation des relations interservices, des compétences managériales ou du bien-être au travail...
 - Une base de données comparative de 320 entreprises représentant plus de 600 000 collaborateurs en France et à l'International permet d'établir un « benchmark » avec d'autres organisations.

www.inergie.com