

Près de 3/4 des jeunes s'autocensurent en matière d'emploi !

Paris (France) – Le 2 juin 2021 – Alors que les jeunes ont subi la crise sanitaire de plein fouet avec un taux de chômage 4 fois plus élevé chez les 18-25 ans¹, Sanofi accélère son engagement en faveur de la jeunesse en annonçant le recrutement de 1 600 alternants dans toute la France, à l'occasion de son événement national « Place d'Avenir », qui s'inscrit dans le plan gouvernemental « 1 jeune, 1 solution ». Dans cette perspective, Sanofi a interrogé, avec l'institut de sondage CSA Research, un panel représentatif de jeunes de 18 à 24 ans sur le phénomène d'autocensure² en matière d'emploi. L'enquête, menée conjointement par Sanofi et Mozaïk RH, cabinet de recrutement et de conseil en stratégie d'inclusion économique, révèle les causes et effets de cette autocensure chez les jeunes.

71% des jeunes s'autocensurent dont 60% par sentiment de manque d'expérience

Si 71% des jeunes interrogés se sont déjà résignés à ne pas envoyer de candidature pour un poste car ils pensaient "n'avoir aucune chance d'être embauchés", c'est principalement pour 3 raisons :

- le sentiment de manque d'expérience (60%),
- l'impression de ne pas être à la hauteur : 38% chez les femmes et 24% chez les hommes,
- la peur des préjugés et le sentiment d'être trop différent ; 17% chez les hommes et 15% chez les femmes. Ce sentiment est exacerbé dans les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)³.

Ce niveau d'autocensure est plus fortement marqué dans les grandes agglomérations (75% dans les agglomérations de plus de 100 000 habitants vs 61% dans celles de moins de 2000 habitants) avec une raison supplémentaire invoquée : celle de ne pas avoir les bons diplômes (38% des jeunes des grandes agglomérations vs 35% en moyenne nationale).

¹ Données chômage – janvier 2021

² Face à une offre d'emploi, de nombreux candidats décrètent qu'ils ne sont pas à même de postuler. Non pas que l'emploi proposé ne leur plait pas, mais simplement parce qu'ils estiment que jamais leur candidature ne sera retenue. – définition pôle emploi

³ Une enquête complémentaire est réalisée en parallèle avec CSA Research en partenariat Mozaïk RH sur la cible QPV – les résultats seront donnés mis juin

Le médical et le paramédical (27%), la construction et le BTP (26%) et l'armée (25%) : trois secteurs qui semblent "effrayer" les jeunes

Ils déclarent que même si une offre les intéressait, ils n'y postuleraient pas.

Le secteur du médical effraie davantage les jeunes du fait de l'image d'un secteur très technique, avec d'une part : un métier à vocation qui nécessite de longues et difficiles études. Et d'autre part, les métiers du paramédical (infirmière, aide-soignante...) qui sont identifiés comme difficiles au quotidien, accentués par la crise du Covid.

Le secteur de la construction et du BTP a toujours une connotation très masculine où les femmes s'autocensurent davantage.

Enfin, pour l'armée, diverses raisons peuvent être des pistes d'explication : l'engagement, la prise de risque, l'éloignement familial, la rigueur impliquée par la méthode « militaire » (ordres, rythme, hiérarchie...) peuvent être des pistes d'explications.

Plus d'1 jeune français sur 2 ressent le besoin d'être accompagné dans sa recherche d'emploi

Bien qu'il existe déjà un accompagnement universitaire dans la recherche d'offres de stage, d'intérim ainsi que d'offres d'emploi (58%) et dans la préparation de CV et lettres de motivation (61%), et même si 66% des jeunes se sentent bien informés sur les offres disponibles dans leur secteur, il demeure que plus d'un jeune sur deux (57%) ressent encore le besoin d'être accompagné dans sa recherche d'emploi. Ce chiffre monte à **61% chez les 18-20 ans**.

A noter qu'un jeune sur trois ferait appel à l'aide de ses parents ou de proches plus âgés, notamment les plus jeunes d'entre eux (18-20 ans : 42%).

Rémunération, localisation et type de contrat restent sur le podium des critères prioritaires pour les jeunes

Si 60% des jeunes interrogés postulent à tous les postes correspondant à leur recherche pour maximiser les chances d'embauche, **un quart d'entre eux ne candidatent qu'aux postes qui leur plaisent le plus**. Une pratique encore plus fréquente chez les inactifs (30% vs 26% sur l'ensemble). Pour les critères de choix prioritaires dans la sélection d'une offre, le trio de tête est :

- la rémunération (58%)
- la localisation (51%)
- le type de contrat (43%)

Depuis de nombreuses années, Sanofi s'est engagé auprès des jeunes pour les accompagner dans leur formation et déployer leur employabilité et ce, dès leur recherche de stages ou d'alternances.

Depuis 3 ans, Sanofi accélère son investissement auprès des jeunes, considérant qu'il est de sa responsabilité en tant que grande entreprise française, de participer à leur insertion dans le monde professionnel. Le plan national "1 jeune, 1 solution" est

pleinement mis en œuvre par Sanofi par le biais de nombreux programmes en matière de formation, de recrutement et d'accompagnement :

- Tous les stagiaires et alternants bénéficient d'un bilan de fin de parcours pour les accompagner dans leur positionnement sur le marché de l'emploi.
- Un "Talent pool" permet d'entretenir le lien mais aussi de proposer des opportunités de métiers.
- Le programme « À vos talents jeunes » permet d'accompagner ces jeunes dans l'élaboration de leurs CV et entretiens d'embauche.
- Les alternants et stagiaires Sanofi sont accompagnés dans l'acquisition des compétences Métiers à travers les « Academy Métiers ».
- Enfin, à partir de juillet 2021, les alternants et stagiaires seront mis en relation avec 70 entreprises de l'écosystème Santé grâce aux Journées Carrière, formant les jeunes talents en matière de Savoir-faire et Savoir-être. L'objectif est double : faciliter les opportunités professionnelles et proposer à ces entreprises des jeunes formés et expérimentés.

Place d'Avenir, un événement au plus près des jeunes pour recruter 1600 alternants dont 10% issus des QPV

Sanofi lance son événement « Place d'Avenir » avec Mozaïk RH du 2 au 24 juin 2021 dans 7 villes en France (*Paris, Tours, Longjumeau, Gentilly, Lyon, Evreux, Rouen*).

« Place d'Avenir » propose des sessions de job dating, de coaching et invite les candidats à découvrir les nombreux métiers du groupe en France.

“L'employabilité des jeunes est au cœur de la politique de Ressources humaines de Sanofi. Alors que certaines entreprises, durant la pandémie, ont dû restreindre leurs efforts quant à l'alternance, Sanofi a choisi de maintenir et de renforcer ses recrutements de jeunes en alternance. Nous sommes convaincus que l'alternance représente une voie d'excellence alliant formation, professionnalisation et insertion des jeunes”, souligne Florence Cauvet, Directrice des Ressources Humaines de Sanofi France.

“Nous sommes fiers de travailler main dans la main avec Sanofi pour permettre à un maximum de talents issus des QPV, d'intégrer l'entreprise et ainsi effacer les inégalités d'accès à l'emploi. L'ADN de Mozaïk depuis 13 ans”, déclare Saïd Hammouche, Fondateur de Mozaïk RH.

Pour renforcer son attractivité et séduire ces jeunes, Sanofi s'est par ailleurs associé avec le Groupe IMT (formations industries santé et bien-être) sur sa tournée. Une manière de découvrir des professions liées à ce secteur dont les jeunes se sentent trop souvent éloignés et de répondre ainsi à la priorité de Sanofi de mener des actions de proximité pour mieux recruter et former.

La « Politique Jeunes » Sanofi s'articule autour de 3 axes stratégiques :

>> **Le recrutement** : accueillir plus de 1600 jeunes alternants, plus de 700 Stagiaires avec une ambition de 10% sur les jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV). Notre priorité est de mener des actions de proximité locale pour mieux recruter et proposer des formations avec nos partenaires écoles et universités pour parfaire nos pré-recrutements et attirer nos jeunes talents dès leur sortie d'école.

>> **La Formation** : former tous les jeunes, sans exception et leur permettre d'acquérir un « passeport formation », alliant le savoir-faire et le savoir-être.

>> **Les Partenariats** : renforcer notre travail de proximité avec notre écosystème local afin de mieux recruter nos jeunes talents (associations Nos quartiers au Du Talent, Mozaïk RH*)

Sanofi fait partie du classement des entreprises préférées des étudiants dans le top Universum. En 3 ans, Sanofi est remonté à la 34ème place sur la cible ingénieurs. Sur la cible IT, Sanofi intègre pour la première année le classement en 61ème position en 2021.

Méthodologie enquête :

Questionnaire administré en ligne par CSA Research via panel du 18 au 25 mai sur un échantillon de 1 508 jeunes âgés de 18 à 24 ans. Représentativité assurée au regard du sexe, de l'âge, de la catégorie socio-professionnelle, de la région et de la taille d'agglomération. Il est à noter qu'un deuxième volet de cette enquête sur l'autocensure des jeunes en matière d'emploi avec un focus sur les QPV sera présenté mi-juin.

À propos de Sanofi

La vocation de Sanofi est d'accompagner celles et ceux confrontés à des difficultés de santé. Entreprise biopharmaceutique mondiale spécialisée dans la santé humaine, nous prévenons les maladies avec nos vaccins et proposons des traitements innovants. Nous accompagnons tant ceux qui sont atteints de maladies rares, que les millions de personnes souffrant d'une maladie chronique.

Sanofi et ses plus de 100 000 collaborateurs dans 100 pays transforment l'innovation scientifique en solutions de santé partout dans le monde.

Sanofi, Empowering Life, donner toute sa force à la vie.

Relations Médias

Nom : Chrystel Baude
Tél.: 33 (0)1 53 77 46 46
email : mr@sanofi.com

Nom : Camille Houel
Tél. : 33 (0)6 44 34 40 81
email : camille.houel@havas.com