



sanofi

MOZAÏK
FONDATION

CSA
RESEARCH

•

Les jeunes et l'autocensure en matière d'emploi

*Enseignements de l'enquête « Place d'Avenir »,
réalisée par l'institut d'étude CSA Research
pour Sanofi en partenariat avec la Fondation
Mozaïk, 2024*

•

Cette étude a été menée en étroite collaboration entre Sanofi et la Fondation Mozaïk, dans le cadre de leur engagement mutuel en faveur de l'inclusion des jeunes en entreprise et de la lutte contre l'autocensure des jeunes dans leur recherche d'emploi.

Cette étude s'inscrit également dans le cadre du lancement de la 4^e édition du programme Place d'Avenir de Sanofi, en partenariat avec Mozaïk RH, afin de recruter et former 1 600 alternants.



« À propos des jeunes et de l'autocensure en matière d'emploi : notre rôle nous impose d'éclairer et de sensibiliser les décideurs, les acteurs de l'orientation et les recruteurs. »

Florence Cauvet
x Saïd Hammouche



Florence Cauvet

Directrice People
Sanofi France

« Avec plus de 1 600 stagiaires et alternants formés chaque année chez Sanofi, nous contribuons à **former les futurs talents de l'industrie, de la recherche ou encore du digital.**

Ces chiffres évocateurs mais aussi **notre programme de recrutement unique en France Place d'Avenir** sont les symboles de l'engagement de Sanofi auprès des jeunes – et spécifiquement ceux plus éloignés de l'emploi ou des entreprises.

Nous sommes particulièrement fiers de notre partenariat avec la Fondation Mozaïk qui permet **d'ouvrir les portes de l'emploi à des jeunes qui, par crainte de discriminations ou par manque de confiance, se contraignent à revoir leurs ambitions à la baisse.**

Alors à nous tous de leur redonner confiance et de leur transmettre les moyens pour développer sereinement leur avenir. »



Saïd Hammouche

Président Fondateur
Fondation Mozaïk

« **Un alternant ou un stagiaire issu d'une famille où personne ne dispose des réseaux nécessaires va avoir du mal à se projeter dans une entreprise aussi prestigieuse que Sanofi.**

Il le fera d'autant moins en anticipant de la part du recruteur un refus lié au nom, à l'adresse, à l'apparence physique.

La perte de confiance alimente alors le découragement.

Avec Place d'avenir, nous renversons le problème ! **Nous n'attendons pas que les candidats diplômés viennent à nous mais nous allons les chercher,** notamment dans les quartiers. Nous les préparons, nous les mettons en relation. C'est un partenariat qui ouvre les horizons. »

Place d'Avenir, une innovation sociétale pour lutter contre l'autocensure des jeunes

Place d'Avenir repose sur une promesse simple, celle d'une entreprise qui va **à la rencontre de tous les jeunes, là où ils sont.**

Les 3 piliers du programme Place d'Avenir :



Coaching

3 Teams de coaches

Sanofi qui partagent leur expérience pour inspirer les jeunes : coaching mental, décryptages métiers d'avenir, conseils pour faire la différence en entretien, success stories...

Du coaching CV avec Mozaïk RH



Networking

Plusieurs centaines

d'ambassadeurs Sanofi mobilisés pour guider les jeunes à travers nos métiers, nos compétences, nos sites...

Du partage d'expérience

entre jeunes candidats et alternants Sanofi



Jobdating

8 événements de recrutement partout en France

Près de 2000 entretiens de recrutement sur le terrain

1600 postes d'alternances et de stages à pourvoir

sanofi

MOZAÏK
FONDATION



Étude « Les jeunes et l'autocensure en matière d'emploi »

Méthodologie

Mode de recueil

Date de terrain

Cible interrogée

Étude
quantitative

Ensemble des jeunes de 18 à 24 ans : Questionnaire auto-administré en ligne

Ensemble de jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) : Questionnaire administré par téléphone

 26.01
> 16.02


1 751 jeunes de 18 à 24 ans :

> **Un échantillon de 1 538 jeunes** de 18 à 24 ans avec représentativité assurée au regard du sexe, de l'âge, de la catégorie socio-professionnelle, de la région et de la taille d'agglomération

> **Un échantillon de 213 jeunes** de 18 à 24 ans résidant en QPV. Consultation menée auprès d'un échantillon issu d'un fichier de contacts de Mozaïk RH.

Étude
qualitative

Entretiens individuels d'une durée d'une heure réalisés par visio

 01.02
> 12.02

10 entretiens menés auprès de jeunes résidant en QPV

5 hommes et 5 femmes dont 5 en emploi et 5 en recherche d'emploi.
4 en province et 6 en région parisienne.

Étude « Les jeunes et l'autocensure en matière d'emploi »

Enseignements majeurs

DES DIFFICULTÉS QUI PERSISTENT POUR S'INSÉRER SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI, AVEC UNE CONSÉQUENCE DIRECTE : L'AUTOCEASURE EN MATIÈRE D'EMPLOI RESTE TRÈS FORTE CHEZ LES JEUNES

1

Pour face à des jugements discriminatoires pendant le processus de recrutement, les jeunes développent des stratégies d'évitement pour conserver toutes leurs chances d'être embauchés

2

Le paradoxe du manque d'expérience : un décalage entre les attentes des jeunes (apprendre, gagner en expérience) et celles de l'entreprise (trouver des profils déjà expérimentés)

3

Les idées reçues sur les entreprises et les secteurs d'activité, un autre facteur majeur d'autocensure

METTRE LES SOFT SKILLS AU CŒUR DES RECHERCHES D'EMPLOI ET DU PROCESS DE RECRUTEMENT POUR SURMONTER LES DIFFICULTÉS D'INSERTION

4

Si globalement les jeunes ont beaucoup plus le réflexe de mettre en avant leurs personnalités et leurs soft skills, elles ont encore tendance à être cantonnées au fond du CV, à être vues comme des éléments « anecdotiques »

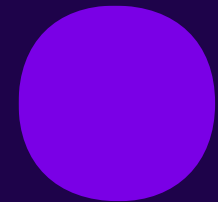
MALGRÉ TOUTES LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES JEUNES, UN SIGNAL POSITIF ÉMERGE

5

Des jeunes enthousiastes vis-à-vis du monde du travail, qu'ils voient avant tout comme une source d'épanouissement professionnel et personnel

Étude

« Les jeunes et l'autocensure en matière d'emploi »



Les difficultés pour s'insérer
sur le marché de l'emploi
persistent...

*Avec une conséquence directe :
l'autocensure en matière d'emploi
reste très forte chez les jeunes*

L'autocensure en matière d'emploi reste très forte chez les jeunes

Lors de vos recherches d'emploi, vous arrive-t-il / vous est-il déjà arrivé de ne pas envoyer de candidature pour un poste car vous pensiez n'avoir aucune chance d'être embauché ?

Base : Ensemble - Une seule réponse possible

Ensemble des jeunes de
18-24 ans (n=1538)

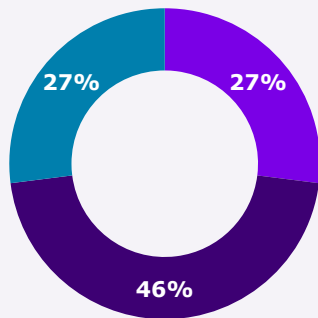
Jeunes issus des QPV
(n=213)

TOTAL NON

27%

📉 -2pts

Ouvrier : 43%
BAC+3 ou plus : 33%



21-24 ans : 31%
CSP+ : 35%
Aucun diplôme : 41%
BEP : 46%

TOTAL OUI

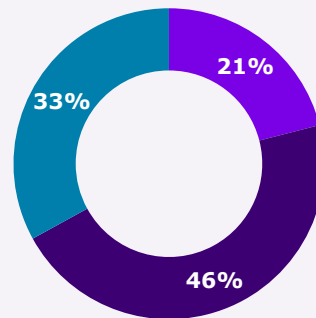
73%

📈 +2pts

TOTAL NON

33%

📈 +8pts



CSP- : 27%

TOTAL OUI

67%

📉 -8pts

● Oui, souvent ● Oui, parfois ● Non, jamais

Les flèches 📉 📈 symbolisent les hausses et baisses par rapport à la précédente vague (mai 2021)

Pour l'ensemble des jeunes, le recrutement est pollué par un ensemble de *jugements discriminatoires*



Témoignages

« Parfois, il y a des entreprises qui me demandent si j'ai mon titre de séjour alors que je suis née en France »

Femme, 24 ans, en recherche d'emploi, QPV en région parisienne

« Lors de l'entretien quand ils ont vu mon visage, j'ai senti qu'il y avait un blocus sur ma candidature »

Femme, 24 ans, en recherche d'emploi, QPV en région parisienne



Données

84%

L'apparence physique peut influencer positivement ou négativement la décision de recrutement pour 84% des jeunes interrogés.

71%

71% des jeunes estiment qu'à compétences égales, les personnes issues de groupes sous-représentés, stéréotypés ou discriminés ont moins de chances d'être embauchées.

64%

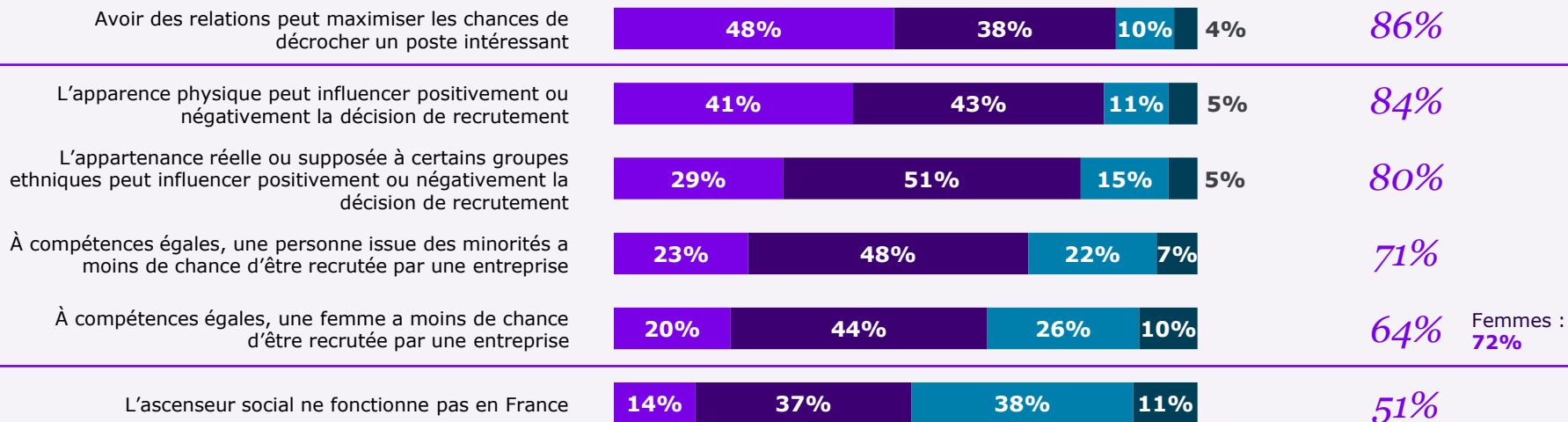
64% des jeunes pensent qu'à compétences égales, une femme a moins de chance d'être recrutée par une entreprise, un sentiment encore plus fort pour les femmes (72%).

Pour l'ensemble des jeunes, le recrutement est pollué par un ensemble de *jugements discriminatoires*

Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ?

Base : Jeunes (n=1538) – Une seule réponse possible par item

TOTAL D'ACCORD



Femmes : 72%

● Tout à fait d'accord

● Plutôt d'accord

● Plutôt pas d'accord

● Pas du tout d'accord



Nicolas Pouchain

Talent Acquisition, Diversity,
Equity & Inclusion Head
Sanofi France

« *Il nous faut lutter au quotidien contre les discriminations en entreprise.* »

La Diversité est notre ATOUT. Et chez Sanofi, nous pensons que la Diversité, l'Équité et l'Inclusion favorisent la performance par l'innovation, la collaboration et les échanges. Nous valorisons toutes les contributions en construisant un environnement de travail inclusif qui garantit l'égalité des chances pour toutes et tous. Notre ambition est de refléter la réelle diversité de la société, responsabiliser l'ensemble de nos collaborateurs/rices dans leur quotidien d'allié/e en créant un environnement de travail où chacun/e peut être soi-même pour libérer son plein potentiel. »

*Le point
de vue de*
sanofi

Concrètement, les *actions mises en place chez Sanofi* :

— **Un Million de Conversations** : un programme innovant visant à renforcer la confiance des personnes sous-représentées, stéréotypées ou discriminées envers le monde de la santé. **L'initiative Sanofi NextGen** propose aux étudiants un système de bourse avec un soutien financier, un mentorat, une formation au leadership et de futures opportunités de carrière.

— **Sanofi soutient ses réseaux de collaborateurs « Employee Resource Groups »** (plus de 50 à ce jour) qui en France et dans le Monde travaillent à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion afin que nous puissions tirer le meilleur parti de ce que chacun a à offrir.

— **Avec Place d'Avenir** nous allons à la rencontre des jeunes candidats là où ils sont afin de recruter et former 1 600 alternants, dont 10% issus des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville.



Saïd Hammouche

Président Fondateur
Fondation Mozaïk

« *L'autocensure est le produit d'un contexte stigmatisant marqué par des discriminations.*

Le meilleur moyen de les faire reculer, c'est de créer les conditions d'un recrutement plus inclusif en activant le levier de la formation, de la sensibilisation pour faire évoluer ses pratiques RH et, *in fine*, diversifier ses équipes. C'est aussi créer les conditions d'un management plus ouvert où chacun, quelle que soit sa singularité, va pouvoir s'exprimer et faire émerger des solutions partagées, innovantes. C'est donc une politique globale qui implique toute l'entreprise, du sommet à la base. »

*Le point
de vue de*

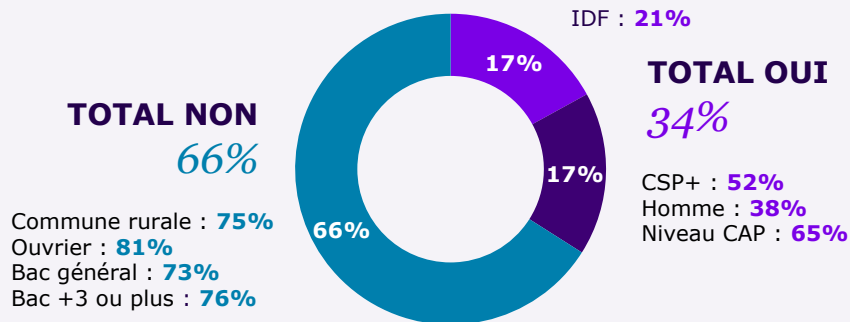
mozaïk
FONDATION

1 jeune sur 3 reconnaît avoir déjà menti ou caché certaines de ses singularités ou caractéristiques d'identité dans sa candidature pour conserver toutes ses chances. Une pratique qui semble cependant moins répandue chez les jeunes en QPV.

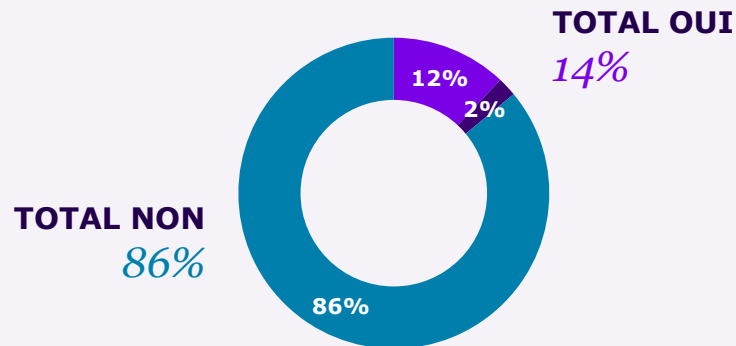
Vous est-il déjà arrivé de cacher ou mentir à propos de certaines de vos singularités ou caractéristiques d'identité (origine ethnique, croyances, handicap, situation de famille...) de peur de voir votre candidature évincée ?

Base : Ensemble – Une seule réponse possible

Ensemble des jeunes de
18-24 ans (n=1538)



Jeunes issus des QPV
(n=213)



● Oui, plusieurs fois ● Oui, une seule fois ● Non, jamais

Des stratégies d'évitement alarmantes pour gommer des singularités



Données

1 jeune
sur 3

déclare avoir déjà caché ou menti à propos de certaines de ses singularités ou caractéristiques d'identité (origine ethnique, croyances, handicap, situation de famille...) de peur de voir sa candidature évincée.



Témoignages

NE PAS INDIQUER SON ADRESSE

« Une adresse à Saint Denis, ça ne fait pas beau sur un CV. Je ne mets pas mon adresse. Je mets Île- de-France »

Homme, 21 ans, en emploi, transport, en QPV en région parisienne

NE PAS INDIQUER CERTAINES LANGUES ÉTRANGÈRES PRATIQUÉES

« Je parle arabe mais je ne l'ai jamais mis dans un CV parce que ça marque la différence et je n'ai pas envie que la personne en face de moi ait des a priori »

Homme, 20 ans, en alternance, communication, QPV en province

MONTRER OU NE PAS MONTRER SON VISAGE

« J'ai déjà menti sur mon CV uniquement pour ma tête. J'ai déjà envoyé des photos de moi sans voile alors que je porte le voile. Parce qu'avec un voile on n'est pas prise de partout »

Femme, 24 ans, recherche d'emploi, QPV en province

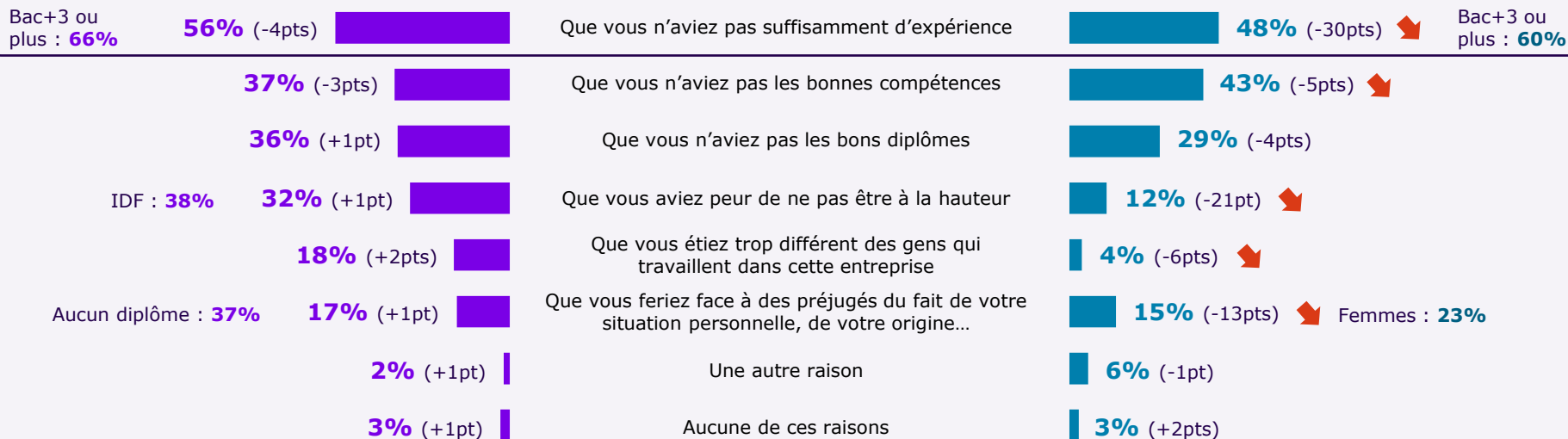
L'éternelle question du *manque d'expérience*, premier biais d'autocensure chez les jeunes

Pour quelle(s) raison(s) vous est-il arrivé de n'avoir aucune chance d'être embauché ? Vous vous êtes dit... ?

Base : Aux jeunes qui pensent n'avoir aucune chance d'être embauchés – Plusieurs réponses possibles

Jeunes de 18-24 ans (n=1118)

Jeunes issus des QPV (n=143)



L'éternelle question du *manque d'expérience*, premier biais d'autocensure chez les jeunes



Témoignages

ALORS QUE LES JEUNES SONT DE BONNE VOLONTÉ ET DÉSIREUX D'APPRENDRE ET DE CONTINUER À GAGNER EN EXPÉRIENCE...

« Enfin quand on a un emploi, on peut gagner de l'expérience et progresser »

Homme, 21 ans, en emploi, transport, QPV en province (slide 7)

« Pour rentrer dans le monde professionnel, ce n'est pas toujours facile mais quand on y entre on y développe des compétences professionnelles »

Homme, 21 ans, en emploi, transport, QPV en province (slide 7)

...C'EST CE MÊME MANQUE D'EXPÉRIENCE QUI LEUR EST GÉNÉRALEMENT REPROCHÉ :

« Ma première recherche d'emploi a été hooooorrible ! Je n'avais pas encore 18 ans, je n'avais pas d'expérience »

Homme, 20 ans, en alternance, communication, QPV en province

POUR LES CANDIDATS CES EXIGENCES SONT PARFOIS DÉMESURÉES AU POINT DE NUIRE À L'IMAGE QU'ILS SE FONT DE L'ENTREPRISE...

« Dans des annonces, ils demandent 2 ans d'expérience pour être secrétaire alors que ça consiste uniquement à répondre au téléphone, noter des rendez-vous. Ils sont aussi exigeants pour être sûrs et se rassurer sur les candidats à recruter »

Femme, 24 ans, en recherche d'emploi, QPV en province



Florence Philippoteaux

Responsable Politique Jeunes &
Marque Employeur
Sanofi France

« *L'alternance, une voie d'excellence vers les métiers de l'industrie de la santé.* »

Pour nous, l'alternance est un accélérateur de compétences et d'expériences tant professionnelles qu'humaines et la voie d'excellence pour la formation, la professionnalisation et l'insertion professionnelle des jeunes que nous formons. C'est pourquoi, nous poursuivons notre engagement avec plus de 1 600 alternantes et alternants accueillis chaque année. »

*Le point
de vue de
sanofi*

Concrètement, les *actions mises en place chez Sanofi :*

— **Nous accueillons et formons 1600 alternants et 700 stagiaires** chaque année en France

— **Le « Passeport Formation »** : une formation certifiante axée sur les soft skills avec **350 jeunes** formés en 2 ans

— **Les « Career Days »** : un forum d'emploi et de réseautage et d'emploi pour favoriser l'employabilité des jeunes

— **23% des recrutements CDI** sont issus de notre vivier jeunes talents, comprenant les stagiaires, alternants, VIE

— **100%** de nos entretiens d'embauche sont réalisés par nos **recruteurs** [vs intelligence artificielle]

— **100%** de nos recruteurs **formés au recrutement inclusif** annuellement (obligation légale quinquennale)

Les idées reçues sur les entreprises et les secteurs d'activité, un autre facteur majeur d'autocensure



Témoignages

LA CRAINTE DE NE PAS ÊTRE À LA « HAUTEUR » DES GRANDES ENTREPRISES

« Par exemple, Google ou Ubisoft, je me dis que ce sont de très grosses boîtes et que peut-être que je ne serai pas à la hauteur de leurs exigences »

Homme, 23 ans, en emploi, transport, QPV en région parisienne

« Parfois je n'ai pas envoyé ma candidature parce que je suis jeune et que les grosses boîtes demandent beaucoup d'expérience que je n'ai pas. Une grande entreprise a plus d'exigence que le vendeur de parfums au coin de la rue. J'aurais peur de ne pas donner un travail de qualité »

Homme, 21 ans, en emploi, transport, QPV en région parisienne

A CONTRARIO, LES PETITES STRUCTURES RASSURENT

« Je suis à la recherche principalement d'un emploi dans un petit bureau avec une bonne petite équipe et une bonne ambiance »

Femme, 24 ans, en recherche d'emploi, QPV en province

« Je me dis que les petites entreprises permettent de mieux communiquer entre salariés et puis c'est moins stressant »

Femme, 24 ans, en recherche d'emploi, QPV en région parisienne

Luxe égale *piston*, banque égale *pression*



Témoignages

« Je n'irai pas postuler dans les grandes entreprises parce que c'est trop compliqué d'y rentrer. Il y a des sociétés où c'est dur de rentrer comme par exemple chez Apple ou chez Balenciaga »

Homme, 23 ans, en emploi, transport, QPV en province

« Être vendeur chez Dior, c'est très compliqué. C'est que du piston. Il faut faire partie d'un monde dont je ne fais pas partie. J'aurais aimé mais je sais que ce n'est pas possible »

Homme, 23 ans, en emploi, transport, QPV en province

« J'évite le secteur bancaire parce qu'il y a beaucoup de pression et que l'on n'a pas le droit à l'erreur »

Homme, 21 ans, en emploi, transport, QPV en région parisienne



Données

*L'autocensure
« sectorielle »*

Armée, BTP et médical sont les secteurs dans lesquels les jeunes s'autocensurent le plus... mais des réserves qui sont diffuses et s'appliquent à de nombreux secteurs



Saïd Hammouche

Président Fondateur
Fondation Mozaïk

« *Boulot = réseau* »

« Cette idée est très largement répandue, parmi les jeunes notamment... Stigmatisés et pénalisés dès le départ par une mauvaise connaissance du marché de l'emploi, nombre de candidats qui ne disposent pas des bons relais abandonnent avant même d'avoir commencé leurs démarches. D'où l'importance du mentorat, le réseau de ceux qui n'en ont pas ou des programmes de rencontres avec et par des professionnels.

Il est donc essentiel que des entreprises s'engagent dans des logiques d'accompagnement permettant aux candidats d'élargir leurs horizons professionnels et d'affiner leur stratégie de recherche. »

*Le point
de vue de*

MOZAÏK
FONDATION

SANOFI, UNE GRANDE ENTREPRISE À TAILLE HUMAINE

« *Chez Sanofi, nous favorisons un cadre de travail inclusif, respectueux et bienveillant où chacun/e peut s'exprimer librement, se révéler et être la meilleure version d'elle/il même au travail.* »



Julie Bailly

Responsable Packaging Coach Place d'Avenir

Concrètement, les *actions mises en place chez Sanofi* :

- Un **réseau de 2 200 alternants et stagiaires** constituant une communauté transverse à tous nos territoires
- Des **tuteurs expérimentés** pour accompagner le développement des jeunes
- Une **culture entrepreneuriale** encouragée

*Le point
de vue de*
sanofi

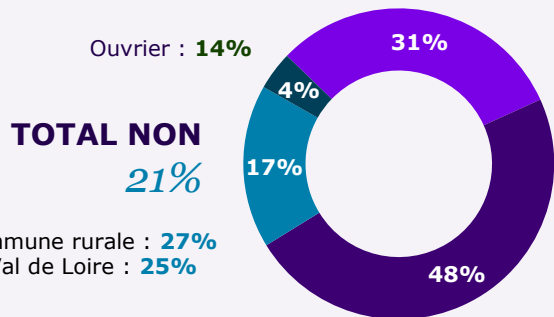
Si globalement les jeunes ont beaucoup plus le réflexe de mettre en avant leurs *personnalités* et leurs *soft skills*...

Dans vos candidatures (CV, lettres de motivations, entretiens...), mettez-vous en avant vos soft skills (compétences transversales, qualités humaines, savoir-être) ?

Base : Ensemble – Une seule réponse possible

Ensemble des jeunes de
18-24 ans (n=1538)

Bac+3 ou plus : 37%



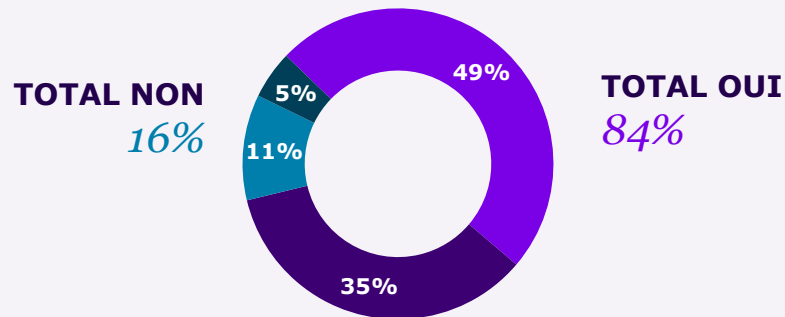
TOTAL NON
21%

Commune rurale : 27%
C.-Val de Loire : 25%

TOTAL OUI
79%

N.-Aquitaine : 84%

Jeunes issus des QPV
(n=213)



TOTAL NON
16%

TOTAL OUI
84%

● Oui, systématiquement ● Oui, souvent ● Non, pas souvent ● Non, jamais

... Les softskills ont encore tendance à être cantonnées *au fond du CV*, vues comme des éléments « anecdotiques »



Témoignages

« Dans mon CV, je mets en avant mes qualités humaines dans la partie hobbies, sport, humanitaire. Bref dans la partie basse du CV. Par exemple pour montrer son leadership, on peut dire que l'on a été capitaine d'une équipe de foot pendant 5 ans... »

Homme, 24 ans, en recherche d'emploi, QPV en région parisienne

« Dans un premier temps, les recruteurs priorisent les diplômes et les compétences techniques »

Femme, 24 ans, en recherche d'emploi, QPV en région parisienne



Données

79%

Même si 79% des jeunes (et jusqu'à 84% chez les jeunes QPV) déclarent mettre en avant leurs soft skills dans leurs candidatures...

20%

...seulement 20% des jeunes estiment que les compétences transversales, qualités humaines, savoir-être acquis dans la vie professionnelle sont les principaux atouts pour obtenir un emploi ou un nouveau poste.



Irène Fasseu

Directrice du Développement de l'Inclusion
Fondation Mozaïk

« Les soft skills libèrent les horizons là où le diplôme et la quête de l'expérience les figent.

Ils représentent un puissant levier d'insertion professionnelle : c'est une opportunité pour aider les plus éloignés de l'emploi, pour identifier, développer et valoriser leurs compétences, et exprimer leur potentiel acquis au fil de leurs expériences de vie.

Parce qu'ils sécurisent les recrutements en garantissant à court terme une meilleure correspondance entre le poste et le candidat, les soft skills évitent les effets de la rotation permanente. Ce sont des compétences d'avenir à placer au cœur des politiques RH !

*Le point
de vue de*

MOZAIK
FONDATION

**LES SOFT-SKILLS : DES
LEVIERS QUI
CONTRIBUENT
LARGEMENT À L'ÉGALITÉ
DES CHANCES EN
MATIÈRE D'EMPLOI**

*Le point
de vue de*
sanofi

« Quelle que soit votre expérience ou votre formation, vos soft skills vous permettront de vous démarquer tout au long de votre parcours professionnel ! »



Mélanie Patural

Early Talent & Employer Brand Partner

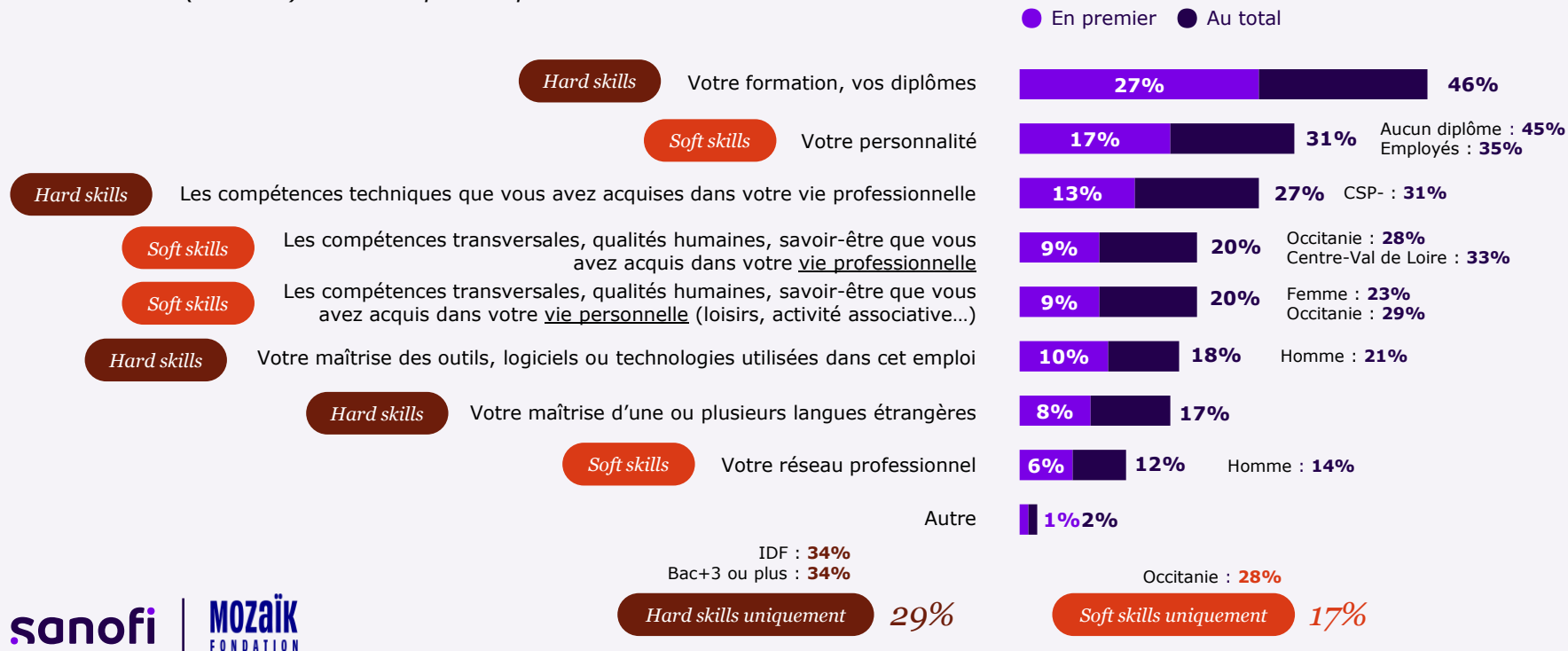
**Concrètement, les actions mises
en place chez Sanofi :**

— **Passeport Formation** : une formation certifiante axée sur les soft skills proposée aux alternants, avec 350 jeunes formés en 2 ans.

— **Performance Impact** : une approche de la performance basée sur nos comportements « Play to Win », qui se concentre sur la fixation d'objectifs ambitieux et alignés avec nos priorités business, une meilleure appropriation du feedback, à travers des échanges réguliers avec son manager pour améliorer la performance et favoriser l'évolution professionnelle.

In fine, *la formation* est le principal atout pour obtenir un emploi, juste devant la personnalité et les compétences techniques. Au fond, un mix entre hard et soft skills pour mieux se distinguer.

Selon vous, quels sont vos principaux atouts pour obtenir un emploi, un nouveau poste ? En premier ? Et en second ?
 Base : Jeunes (n=1538) – Deux réponses possibles



Malgré toutes les
difficultés rencontrées
par les jeunes, un
signal positif émerge :

*Le monde du travail reste une
source d'épanouissement
professionnel et personnel*

Le monde du travail, source d'épanouissement professionnel et personnel



Témoignages

L'EMPLOI : LA SUITE LOGIQUE D'UN CURSUS D'APPRENTISSAGE

« Pour rentrer dans le monde professionnel, ce n'est pas toujours facile mais quand on y entre on y développe des compétences professionnelles, personnelles et sociales »

Homme, 21 ans, en emploi, transport, Région Parisienne

« Je suis enthousiaste vis à vis du sujet de l'emploi de par les rencontres que l'on fait et surtout par l'apprentissage en continu dont on bénéficie »

Femme, 21 ans, en alternance, banque, QPV en région parisienne

UNE ENVIE DE PROGRESSER VIA DES MISSIONS VARIÉES, QUI FONT AVANCER PERSONNELLEMENT ET PROFESSIONNELLEMENT

« Le travail, c'est vraiment enrichissant, ça me permet de me développer, de progresser »

Femme, 23 ans, en emploi, Armée, QPV en région parisienne

« Challengeant parce que j'ai des missions à accomplir pour faire prospérer l'entreprise et évoluer moi-même »

Femme, 24 ans, en recherche d'emploi, Région parisienne

« Je me focalise particulièrement sur les missions proposées plutôt que sur le type ou le domaine de l'entreprise. Il faut que les missions correspondent à mon profil. Je regarde aussi mes expériences acquises pendant mes stages »

Homme, 24 ans, en recherche d'emploi, QPV en région parisienne

Des jeunes à la quête de « *l'emploi idéal* » ?

Témoignages

« *Idéalement je serai dans le bâtiment. Pour moi, c'est un secteur qui permet d'offrir à la société des emplois, des logements, des écoles* »

Homme, 20 ans, en alternance, communication, QPV en province

SENS

Occuper un **emploi utile** à la société

« *C'est bien d'être indépendant, ça permet d'avoir une liberté de faire ce que tu veux et quand tu veux. Tu choisis les personnes avec qui tu travailles et comment tu travailles* »

Homme, 21 ans, en emploi, transport, QPV en région parisienne

**LIBERTÉ &
FLEXIBILITÉ**

Travailler pour soi à terme en tant qu'indépendant ou freelance

A minima **bénéficier du télétravail et d'une liberté d'organisation** de son temps de travail

« *Quand je travaillais à l'usine, il n'y a pas de reconnaissance, il n'y a rien. On est comme des robots* »

Homme, 23, en emploi, transport, QPV en province

RECONNAISSANCE

Bénéficier de **reconnaissance** de la part de l'employeur, notamment **salariale**

Reconnaissance à travers un **management collaboratif** intégrant la participation des jeunes à la vie de l'entreprise

« *Je veux un travail qui n'empiète pas sur ma vie perso* »

Femme, 21 ans, en alternance, banque, QPV en région parisienne

ÉQUILIBRE VIE PRO & PERSO

Respecter l'**impermeabilité des sphères professionnelles et personnelles**

« *Je suis à la recherche principalement d'un emploi dans un petit bureau avec une bonne petite équipe et une bonne ambiance* »

Femme, 24 ans, en recherche d'emploi, QPV en province

BIEN-ÊTRE

Travailler avec humanité et harmonieusement en équipe et dans une **ambiance saine**

Contacts



Florence Philippoteaux

Responsable Politique Jeunes &
Marque Employeur
Sanofi France

06 79 25 07 01

florence.philippoteaux@sanofi.com



Irène Fasseu

Directrice du Développement de
l'Inclusion
Fondation Mozaïk

07 64 26 13 93

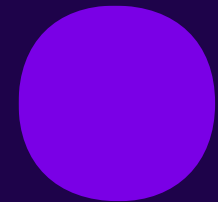
irene.fasseu@fondation-mozaik.org

•
Merci
•

sanofi

ANNEXE

PROFIL DES RÉPONDANTS



Profil des répondants

SEXE

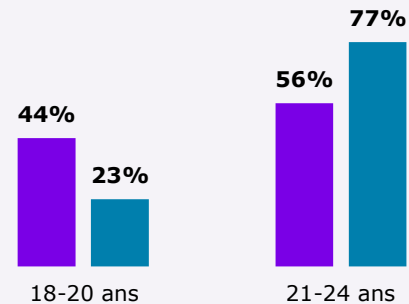


ÂGE

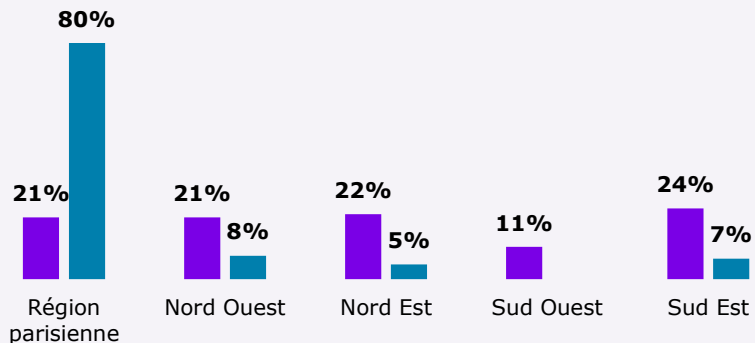
21 ans

22 ans

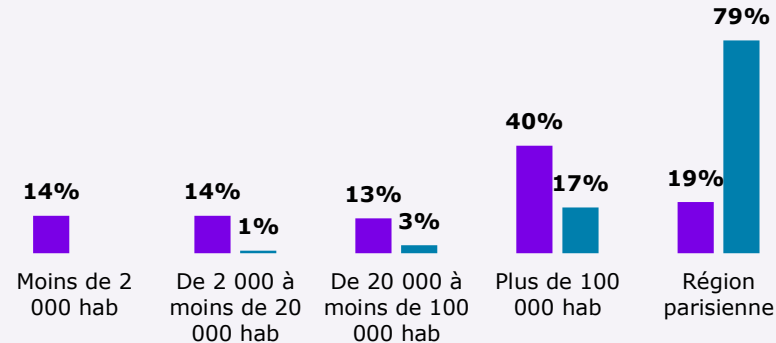
Âge moyen



RÉGION DE RÉSIDENCE



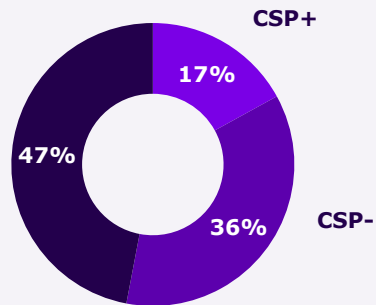
TAILLE D'AGGLOMÉRATION



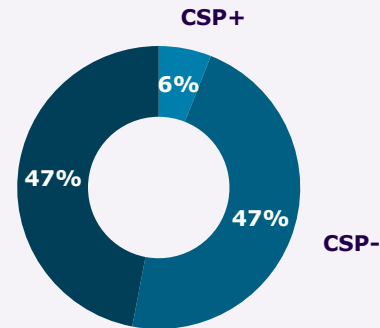
Profil des répondants

CSP DÉTAILLÉ

Autres sans activité professionnelle



Autres sans activité professionnelle



NIVEAU DE DIPLÔME

Supérieur au bac



Niveau bac



Inférieur au bac

