

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.

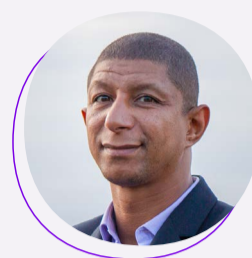
Cette étude barométrique (2^e édition), **joue un rôle crucial** dans le programme Place d'Avenir, une innovation sociétale pour lutter contre l'autocensure des jeunes en matière d'emploi.

Place d'Avenir c'est un programme de coaching, de networking et de job dating destiné aux jeunes, qui se concrétise au cours de 8 événements de recrutement à travers la France, afin de pourvoir plus de 1 600 postes en alternance et en stage chez Sanofi.

« À propos des jeunes et 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
Directrice People
Sanofi France



Saïd Hammouche
Président Fondateur
Fondation Mozaïk

Les tendances majeures de l'étude 2024*

Pour une large partie des jeunes, le recrutement est pollué par un ensemble de **jugements discriminatoires**

84%

des jeunes pensent que **l'apparence physique** peut influencer positivement ou négativement la décision de recrutement.

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%

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%).

Des **stratégies d'évitement** alarmantes pour gommer ses singularités ou caractéristiques d'identité



1 jeune sur 3

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



Ne pas indiquer son adresse

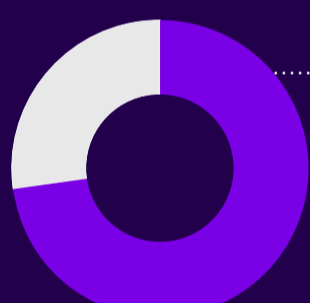


Ne pas indiquer certaines langues étrangères pratiquées



Montrer ou ne pas montrer son visage

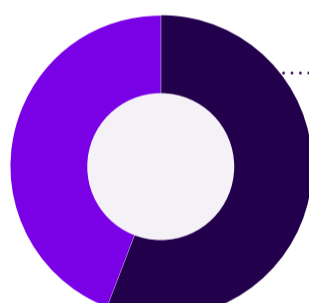
L'autocensure en matière d'emploi reste très forte



73%

des jeunes ont déjà renoncé à candidater à une offre d'emploi car ils pensaient n'avoir **aucune chance d'être embauchés**, soit **+2 points** par rapport à 2021.

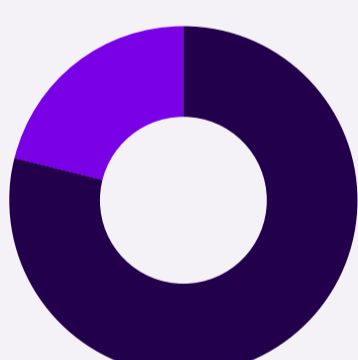
L'éternelle question du **manque d'expérience**, premier biais d'autocensure chez les jeunes



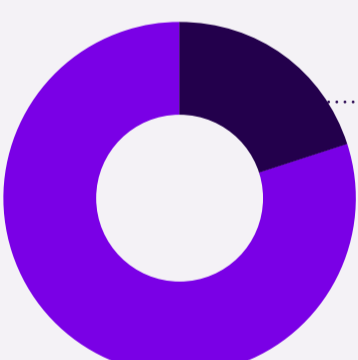
56%

des jeunes estiment **manquer d'expérience**, 37% de compétences et 36% de diplômes, pour être embauchés.

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



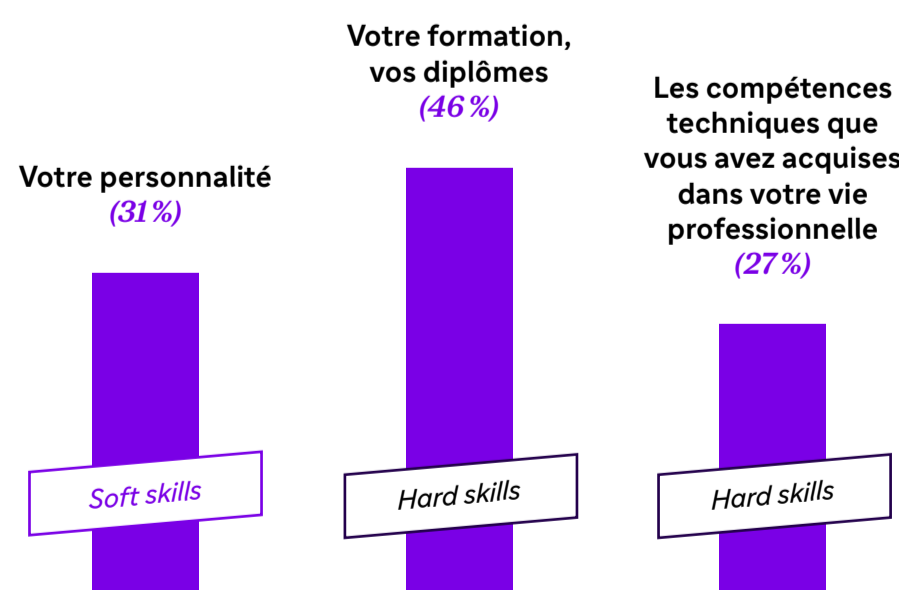
79% des jeunes (et jusqu'à 84% chez les jeunes QPV) déclarent mettre en avant leurs soft skills dans leurs candidatures.



Mais 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.

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

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.



Pour aller plus loin, contactez-nous :

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