

*linking*  
**TALENT** *with*  
**AMBITION**

**u**  **career**





# Enquête Haute École UCLL et Unique Career



Voici ce que les jeunes diplômés attendent réellement d'un employeur. »



# Introduction

## Guerre des talents

Alors que la guerre des talents fait rage, il est toujours **plus difficile** pour les entreprises de **recruter des collaborateurs** motivés et talentueux. Les jeunes professionnels peuvent occuper toutes sortes de postes et résoudre les problèmes de recrutement. Ces jeunes diplômés sont impatients de faire leurs premiers pas sur le marché du travail. Alors qu'ils se révèlent essentiels pour les entreprises, il semble que les **employeurs n'aient pas bien cerné les attentes de ces potentiels employés.**

C'est ce qui ressort d'une **enquête** réalisée par Unique Career en collaboration avec la Haute École UCLL. Dans ce livre blanc, nous revenons sur les actions que peuvent mener les employeurs pour mieux répondre aux souhaits des jeunes professionnels. Et ainsi remporter la guerre des talents.

# Pourquoi cette enquête ?

Il ressort de l'enquête que **90 %** des entreprises interrogées ont recruté des jeunes professionnels au cours des trois dernières années. En d'autres termes, les jeunes diplômés sont importants pour pourvoir des postes vacants dans toutes sortes d'entreprises.

75 % de ces jeunes diplômés indiquent se faire régulièrement du souci par rapport à leur futur emploi. C'est pourquoi il est important de les accompagner correctement, afin qu'ils restent plus longtemps dans l'entreprise.

**Il ressort cependant de l'enquête que les entreprises font souvent fausse route vis à vis de leurs besoins et attentes.**

Avec cette enquête, nous voulons leur donner les outils et conseils nécessaires pour optimiser le rendement de ces collaborateurs.

# Les critères déterminants dans le choix d'un employeur



Les jeunes professionnels se basent sur des critères qu'ils jugent importants au moment de choisir leur premier emploi.

**Sur ce plan, il existe des différences de taille entre les suppositions des employeurs et les motivations réelles des jeunes professionnels.**

En misant résolument sur les besoins réels de ce groupe cible, vous bénéficiez, en tant qu'entreprise, d'un avantage certain sur vos concurrents. Dans ce livre blanc, nous revenons sur les critères déterminants pour les jeunes professionnels. Nous remarquons en effet que les employeurs ont tendance à sous-estimer leur impact.

# Méthodologie

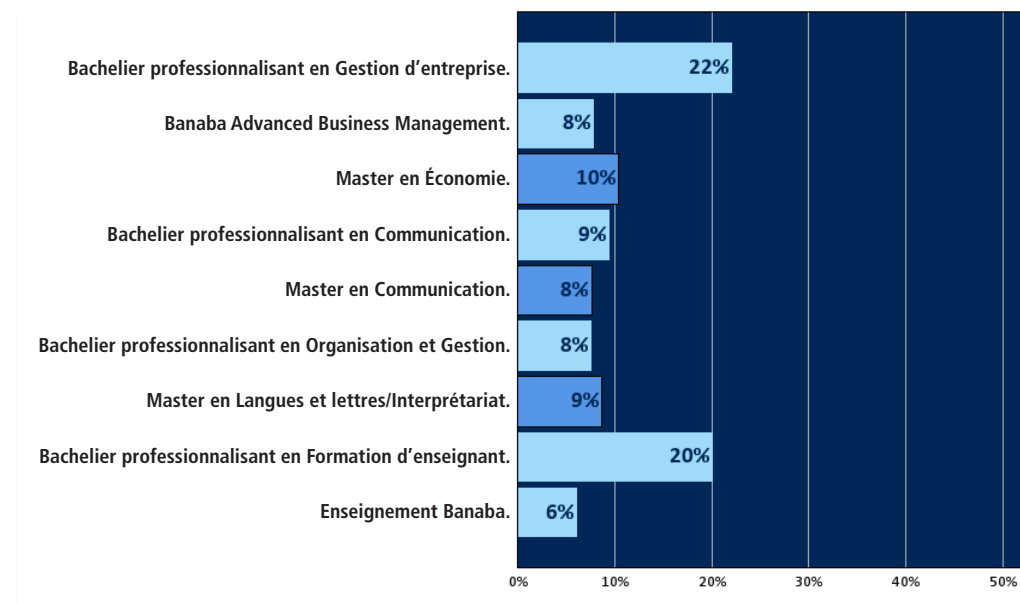
- Afin de connaître la position des étudiants bientôt diplômés (étudiants en dernière année, diplômés en juin 2024) par rapport à leur futur emploi et employeur, et savoir si cela correspond aux hypothèses des entreprises, la **communauté de recherche UCLL Research & Expertise de la Haute École UCLL** a mené une enquête à la demande d'Unique Career.
- Des étudiants de bachelier et master en économie, langues, communication et enseignement ont participé à l'enquête.
- Pour interroger les entreprises, l'enquête a utilisé une base de données d'Unique Career.
- Tous les répondants ont participé à l'enquête en ligne entre le 19 mars et le 24 avril 2024.



# Sondage des étudiants

## Répartition des participants

Près de **400 étudiants bientôt diplômés** ont répondu au questionnaire. Nous pouvions ainsi analyser leurs attentes vis à vis de leur premier emploi et employeur. Afin d'obtenir un résultat représentatif, nous avons interrogé des étudiants de différentes branches. 28 % des répondants étaient des étudiants en master, 72 % en bachelier professionnel. Les branches étaient réparties entre quatre catégories : économie, communication, langues et enseignement.



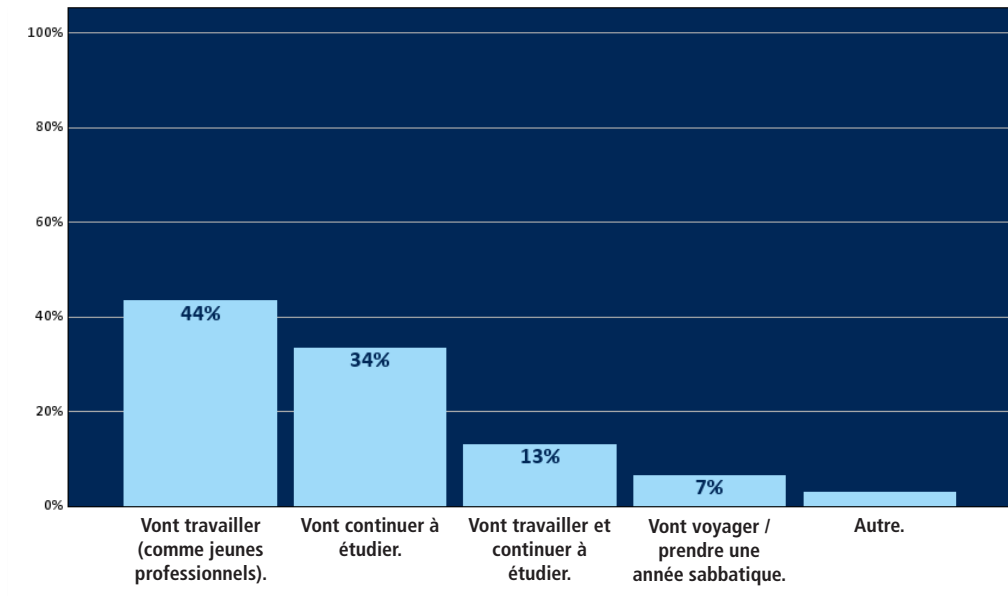
**28 % en master**

**72 % en bachelier professionnel**

# Sondage des étudiants

## Quand comptent-ils travailler ?

- **57 %** des étudiants bientôt diplômés comptent se lancer sur le marché du travail en tant que jeunes professionnels **immédiatement après leurs études actuelles**.
- Beaucoup d'étudiants (**34 %**) indiquent vouloir continuer à étudier. Ils considèrent un **diplôme supplémentaire** comme une valeur ajoutée.
- Seuls **7 %** optent pour une **année sabbatique**.

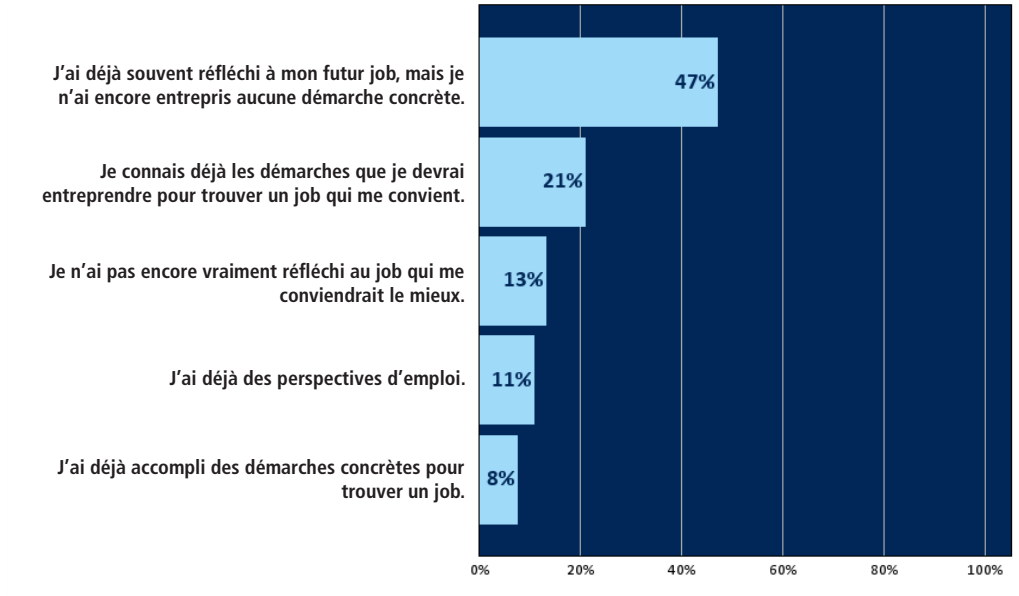




# Sondage des étudiants

## En recherche d'emploi

75 % des étudiants indiquent se faire (de temps en temps) du souci par rapport à leur première recherche d'emploi. Parmi eux, environ **20 %** ont déjà des perspectives d'emploi ou entrepris des démarches concrètes. Cela signifie qu'un peu plus de **80 %** des étudiants n'ont encore rien mis en place et n'ont pas d'emploi en vue.



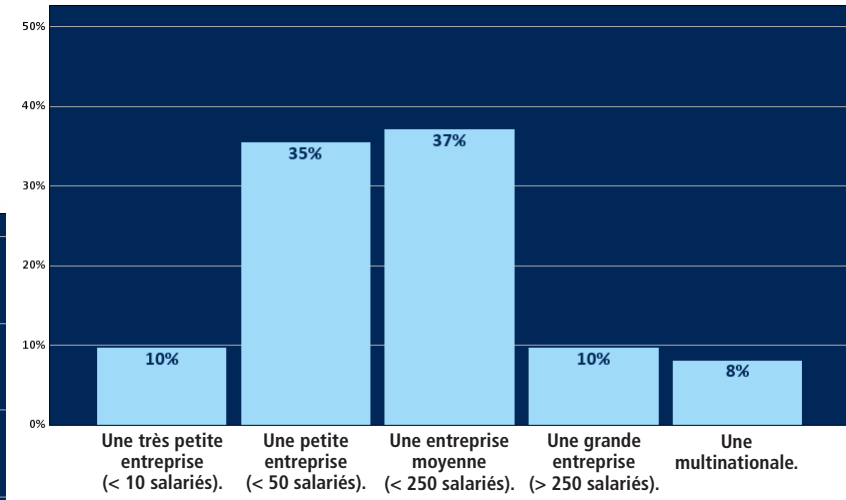
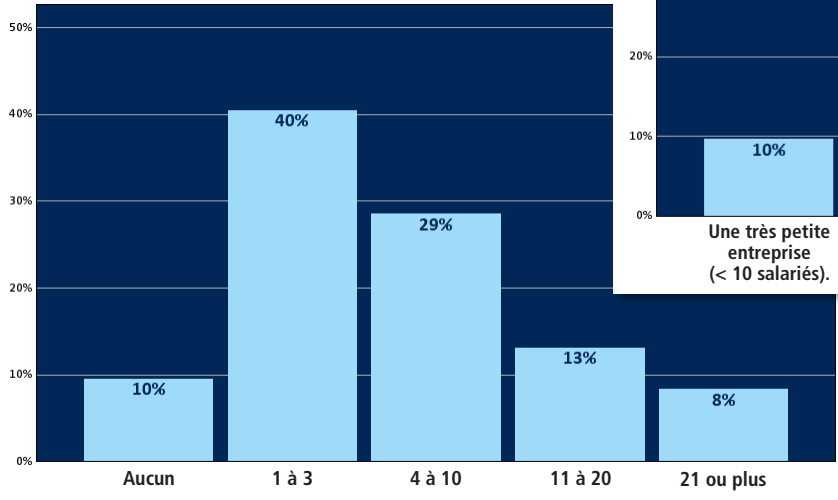
« 4 étudiants sur 5 prévoient d'être diplômés au terme de l'année académique. Près de 1 sur 2 souhaite continuer à étudier, éventuellement en plus d'un emploi. »

# Sondage des entreprises

## Répartition des participants

Taille des entreprises interrogées

Nombre de jeunes diplômés engagés au cours des trois dernières années



- Pour les entreprises, ce sont des collaborateurs en charge du recrutement de jeunes professionnels qui ont répondu au questionnaire, **tous issus d'entreprises de différentes tailles et actives dans de nombreux secteurs.** Nous avons ainsi obtenu une bonne répartition des réponses.
- En moyenne, une entreprise a engagé huit jeunes professionnels au cours des trois dernières années, dont **82 % pour des postes temporaires.**

# Résultats généraux

## Étudiants

**Dans quel type d'entreprise préféreraient-ils travailler ?** **49 %** veulent travailler dans une petite (< 50 salariés) à moyenne (< 250 salariés) entreprise.

Seuls 15 % veulent travailler dans une grande entreprise (> 250 salariés) ou une multinationale.

**Sous quel statut préféreraient-ils travailler ?**

**60 %** préfèrent un contrat à durée indéterminée. Seuls 10 % préfèrent travailler comme indépendants/freelancers ou entrepreneurs.

**Quels seront les facteurs les plus déterminants dans leur choix d'employeur ?**

1. Atmosphère de travail agréable
2. Equilibre entre travail et vie privée
3. Possibilités de promotion
4. Endroit où est établie l'entreprise
5. Accompagnement et feedback de qualité

**Quel type de culture d'entreprise et quelles valeurs privilégient-ils ?**

1. Esprit d'équipe
2. Ouverture et transparence
3. Culture familiale et conviviale
4. Respect
5. Développement personnel et soutien

# Résultats généraux

## Étudiants

### Que recherchent-ils dans l'ambiance de travail ?

1. Atmosphère informelle et agréable
2. Esprit d'équipe
3. Possibilité de poser des questions et confiance
4. Respect
5. Amitié

### Quels sont les principaux facteurs qui pourraient les pousser à quitter l'entreprise à court terme ?

1. Atmosphère désagréable
2. Mésentente avec l'équipe
3. Charge de travail trop élevée
4. Rémunération trop faible
5. Emploi qui ne correspond pas aux promesses faites

### Sur quoi devrait miser en priorité l'employeur pour les retenir le plus longtemps possible dans l'entreprise ou l'organisation ?

1. Collégialité ou atmosphère agréable
2. Accompagnement
3. Possibilités de promotion
4. Rémunération équitable
5. Écoute

# « Le fossé »

Alors que la moitié des entreprises estiment avoir très bien cerné les besoins des jeunes professionnels, l'enquête a mis en lumière des résultats surprenants :

Les besoins et les attentes des étudiants bientôt diplômés diffèrent des suppositions des entreprises.

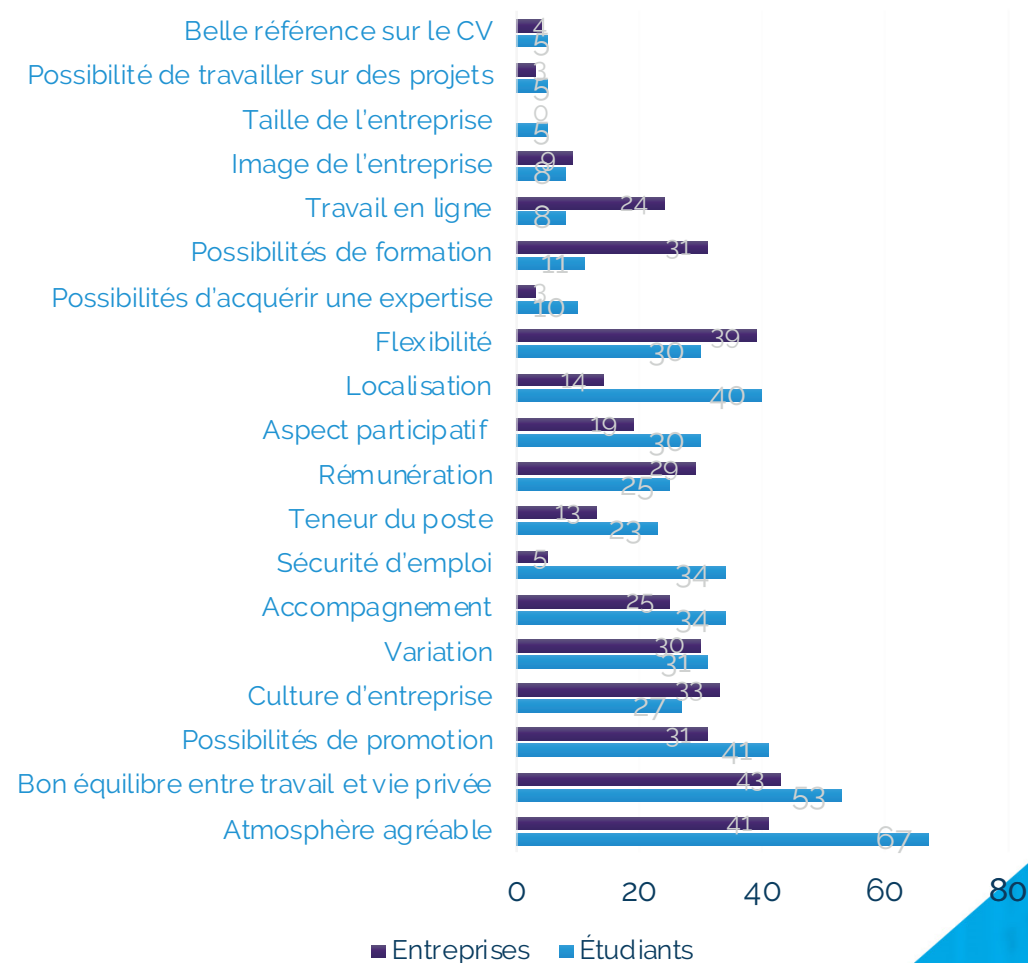
Ces « fossés » concernent des éléments tels que **la stabilité, les possibilités de promotion et la rémunération.**

# « Le fossé » : résultats

- Interrogées sur les **principaux critères**, les entreprises sous-estiment surtout l'**importance de l'atmosphère de travail**. Pour les étudiants en dernière année, il s'agit du critère primordial dans le choix d'un employeur.
- En outre, les jeunes professionnels accordent plus d'importance à la **localisation** que ce pensent les entreprises.
- L'enquête a une fois encore\* démontré que les jeunes recherchent plus de **stabilité** que ce supposent les entreprises.
- Les entreprises sous-estiment l'impact **des possibilités de promotion et d'un éventail de tâches variées**. L'importance de la rémunération et des possibilités de formation reste sous-estimée.

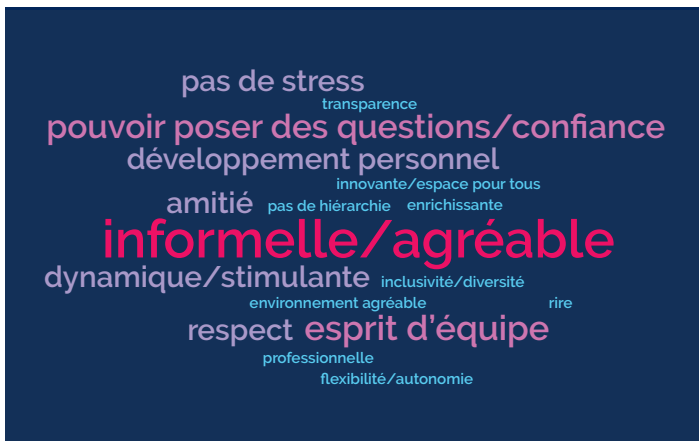
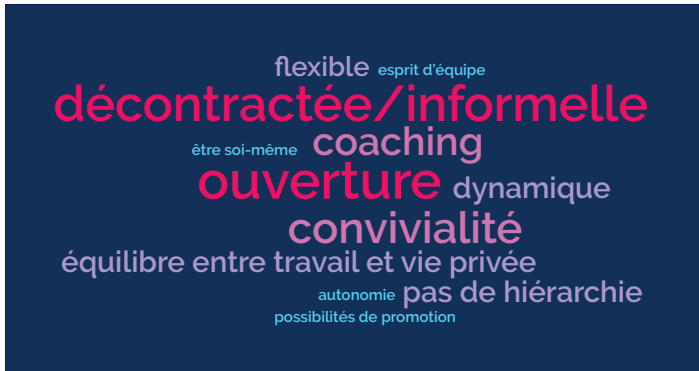
\* En 2020, une enquête similaire a été réalisée en collaboration avec KdG Hogeschool. À l'époque, les jeunes avaient également indiqué rechercher de la stabilité.

## Les 5 critères principaux



# « Le fossé »

## 1. Atmosphère de travail



### Qu'est-ce qui détermine une bonne atmosphère de travail ?

#### Selon les étudiants :

- Cadre informel
- Amitié entre collègues
- Travail d'équipe

Pour les étudiants bientôt diplômés, le principal critère dans le choix d'un employeur est indéniablement l'**atmosphère de travail**. Une situation dont les entreprises n'ont pas suffisamment conscience puisqu'elles n'ont classé l'atmosphère qu'à la dixième place.

#### Selon les entreprises :

- Ouverture
- Structure hiérarchique légère
- Autonomie
- Faible besoin en évènements en dehors des heures de bureau

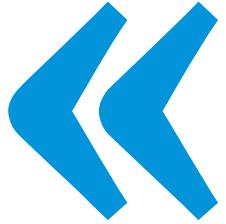
# L'importance d'une bonne atmosphère de travail

La grande importance qu'accordent les jeunes professionnels à l'atmosphère de travail se reflète également dans les **critères qui les pousseraient à quitter une entreprise à court terme**. En effet, une atmosphère désagréable occupe la première place. La mésentente avec l'équipe serait également une raison de démissionner.

Les entreprises ne classent ces motifs qu'à la 12<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> place respectivement. Elles pensent que les jeunes professionnels démissionnent surtout parce qu'ils veulent relever un nouveau défi ou qu'ils ne sont pas satisfaits de l'équilibre travail et vie privée.







**Je recommanderais aux entreprises de faire en sorte que les employés se sentent autant que possible chez eux, de bien les informer sur le fonctionnement de l'entreprise et de leur offrir l'accompagnement adéquat. N'abandonnez surtout pas les nouveaux collègues à leur sort. >>**

Les étudiants ont beaucoup de bons conseils pour leur premier employeur. Selon eux, il incombe à l'employeur de créer une **atmosphère de travail agréable et collégiale**.

**Un accompagnement poussé, un feedback constructif et des possibilités de promotion** fidéliseront les jeunes professionnels à une entreprise. En outre, ils attendent une rémunération équitable, de la clarté et du respect ou de l'appréciation.

Et qu'en est-il de la marge de manœuvre pour les initiatives ? Les jeunes diplômés veulent **prendre leurs responsabilités**, être **entendus** et avoir la **possibilité de pouvoir faire des erreurs**.





**Un environnement où vous n'avez pas l'impression d'être scruté en permanence mais qui vous laisse la possibilité de développer vos idées et projets.**

Lorsque les jeunes professionnels évaluent les différents aspects d'un emploi, leurs priorités ne sont pas celles attendues par les employeurs. Si les entreprises partent du principe que les jeunes veulent plus de temps libre, les jeunes diplômés veulent au contraire travailler dur pour leur carrière. Autre résultat surprenant : les possibilités de carrière à l'international ne pèsent finalement pas tellement dans la balance. Les étudiants bientôt diplômés préfèrent une entreprise proche de chez eux. Par ailleurs, ils accordent plus d'importance à la responsabilité qu'à un accompagnement poussé. Les deux parties ne s'accordent que sur le choix entre développement personnel et diversité.

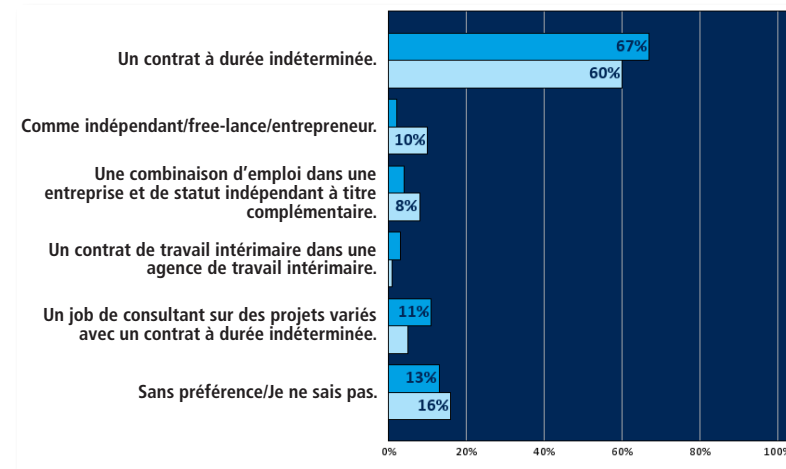
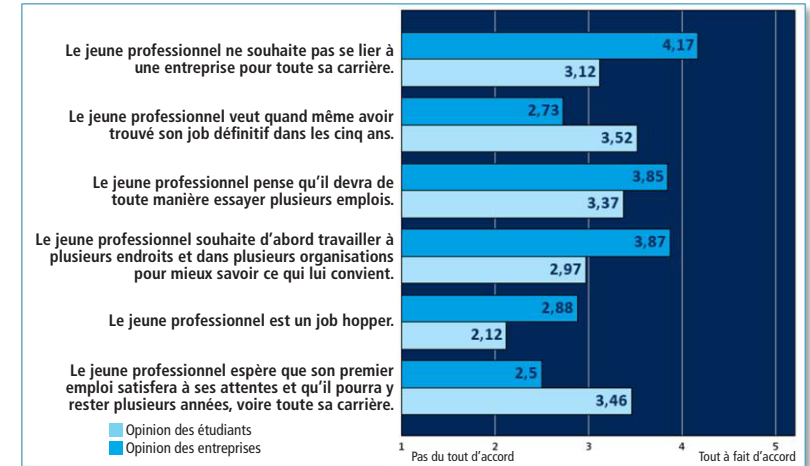
# « Le fossé »

## 2. Stabilité

Les entreprises pensent que les jeunes professionnels ne veulent pas se lier à une entreprise pour le restant de leur carrière. Elles partent du principe que, à l'aube de leur carrière, ils veulent tester plusieurs emplois. Il ressort cependant de l'enquête que les étudiants bientôt diplômés aspirent à trouver un **emploi définitif** assez vite.

Les entreprises sous-estiment donc le **besoin de stabilité**. Un résultat appuyé par le fait que les jeunes professionnels optent plus souvent pour un contrat à durée indéterminée que ce que pensent les employeurs.

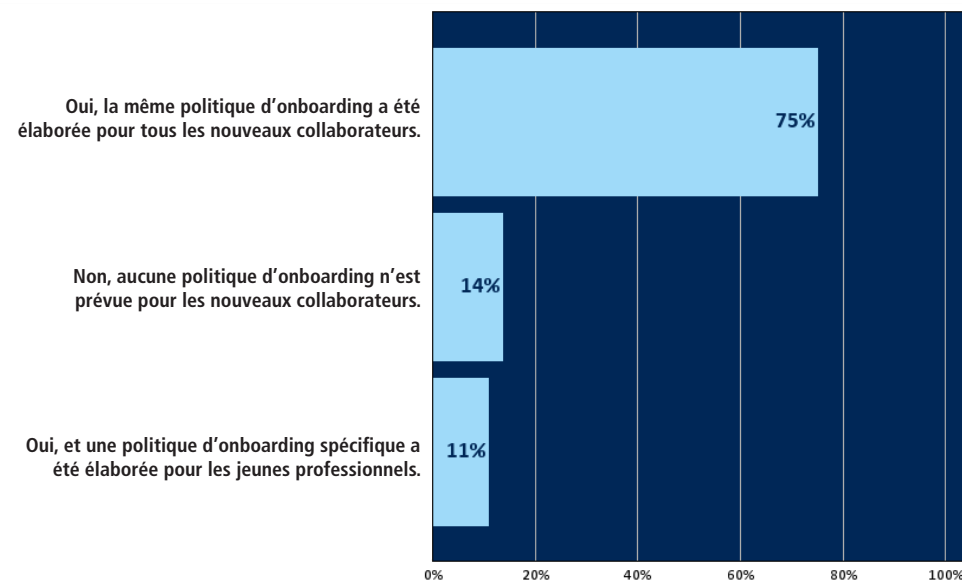
### « Les jeunes professionnels espèrent trouver un emploi définitif assez vite. »



# Politique d'onboarding

Les entreprises pensent avoir bien cerné les besoins des jeunes professionnels. Près de la moitié des répondants estiment même connaître bien à très bien leurs souhaits. Leur vision ? Les besoins des jeunes professionnels diffèrent des attentes des autres employés. Étonnant, car **à peine 11 % des entreprises disposent d'une politique d'onboarding spécifique pour les jeunes diplômés.**

Les entreprises pensent surtout que les jeunes professionnels ont d'autres besoins en matière de **rémunération**. Par ailleurs, ils auraient une autre vision des heures de travail à prester et de l'**équilibre entre travail et vie privée**. Pour finir, elles estiment que les jeunes diplômés ont des **attentes irréalistes** et qu'ils sont **moins fidèles** à un employeur.



# Politique d'onboarding

En examinant de plus près les politiques d'onboarding des entreprises, on constate qu'elles répondent dans une certaine mesure au besoin d'accompagnement et d'ouverture des jeunes professionnels. Bien qu'il existe une marge d'amélioration certaine pour (encore) mieux intégrer les jeunes diplômés dans l'équipe.

## Points positifs

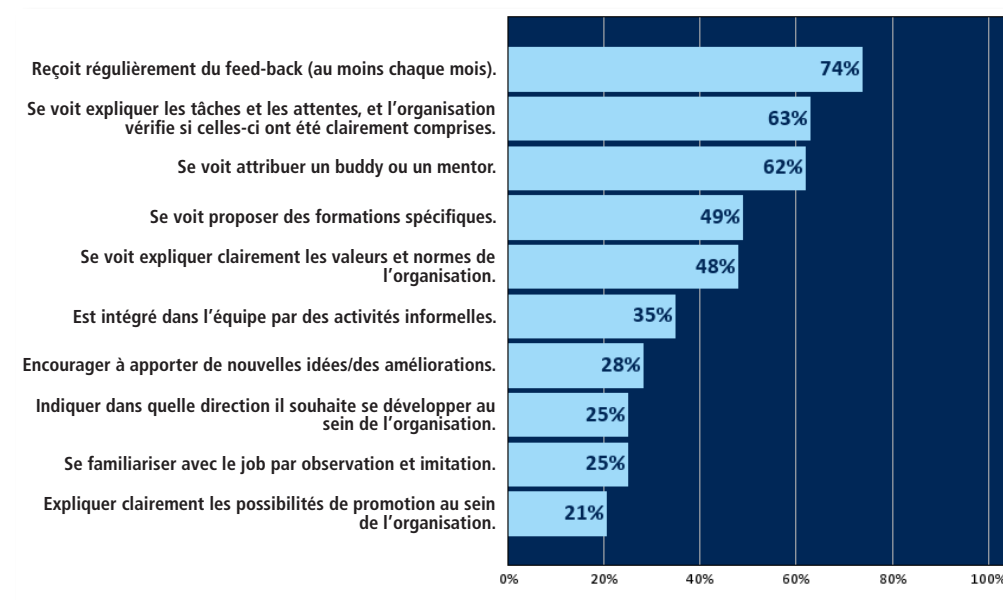
dans la politique d'onboarding des entreprises :

- + Partage régulier de feedback
- + Attentes plus claires
- + Désignation d'un buddy

## Points négatifs

dans la politique d'onboarding des entreprises :

- Trop peu d'activités informelles
- Possibilités de promotions floues



# Conclusion

L'objectif de cette enquête ? Découvrir la position des étudiants bientôt diplômés vis à vis de leur futur emploi et employeur, et si elle correspond à ce que pensent les entreprises. Les résultats révèlent une forte divergence de visions.

Les principales différences concernent les aspects suivants :

- **Les raisons de choisir un employeur**
- **Les critères qui poussent à quitter une entreprise à court terme**
- **La façon dont les jeunes professionnels évaluent les différents aspects d'un emploi**
- **La stabilité**

# Conclusion

## Étudiants

- Considèrent l'**atmosphère de travail** comme le principal critère pour choisir un employeur.
- Démissionneraient si l'atmosphère de travail n'est pas agréable.
- Privilégient **les possibilités de promotion, la variation et la sécurité de l'emploi** par rapport à la rémunération.
- Veulent trouver un **emploi définitif** dans les 5 ans.

## Entreprises

- Accordent trop peu d'importance à la convivialité.
- Pensent que les jeunes privilégient surtout **la rémunération et les possibilités de formation**.
- Offrent trop peu de stabilité et d'opportunités de d'évolution.
- Pensent que les jeunes professionnels veulent essayer **différents emplois** plutôt que de se lier à une entreprise.

# Conclusion

Il ressort de notre enquête que les entreprises ont **moins bien cerné les attentes** des jeunes professionnels que ce qu'elles pensent. Elles partent pourtant du principe qu'elles savent bien ce que recherche ce groupe cible dans un emploi.

La plupart d'entre elles sont conscientes que les besoins des jeunes diplômés diffèrent de ceux des autres employés. Pourtant, seule une petite minorité dispose d'une **politique d'onboarding** spécifique pour les jeunes professionnels.

Et quand les entreprises prévoient une politique d'onboarding ciblée, elles délaissent la création d'une **atmosphère de travail** conviviale. En effet, c'est la principale raison pour laquelle les jeunes choisissent un employeur ET restent dans l'entreprise.





Linking talent with ambition

Dites-nous comment  
nous pouvons vous  
aider

